

## CRONICA INTERNACIONAL

### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

VISITA DE PABLO VI A LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.—  
Con motivo del cincuentenario de la creación de la O. I. T., Su Santidad el Papa Pablo VI se trasladó a Ginebra para visitar la sede de la Organización Internacional.

En el aeropuerto de Ginebra recibieron al Papa el Presidente de la Confederación Helvética, Ludwig von Moos; el ministro de Asuntos Exteriores, Willy Spuhler, y Gilber Dubuole.

El Soberano Pontífice, con las personalidades que le acompañaban, pasó directamente a la sala de la Asamblea, donde se encontraban reunidos los 1.700 delegados que tomaban parte en la Conferencia Internacional. Los asambleístas recibieron al Papa, puestos en pie, con un caluroso aplauso.

Seguidamente, el director general de la O. I. T., David Morse, subió al estrado, y tras calificar la ocasión de presentar a Pablo VI a la Conferencia Internacional del Trabajo como un «privilegio histórico», recordó la audiencia que le concedió hace dos años el Padre Santo, poniendo de relieve la preocupación del Pontífice por el «bienestar de los trabajadores del mundo entero, su aflicción ante la pobreza que reina en tantos lugares, su interés por la consecución de la justicia social, por la supresión de las discriminaciones y por el desarrollo de los países nuevos».

Pablo VI dio comienzo a la lectura de su mensaje a la Organización Internacional del Trabajo, con ocasión de sus bodas de oro, diciendo:

«En manera alguna somos extraños a la gran causa del trabajo, sino que somos amigos», manifestó el Papa al iniciar su discurso.

Después de agradecer la invitación formulada por las autoridades de la O. I. T. y recordar su fundación, habló de la Carta de Filadelfia de 1944, en la que se proclama que «todos los seres humanos, cualquiera que fuera su raza, tienen el derecho de conseguir su progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y en la dignidad».

*Primacía del trabajador.*—«La concepción moderna, cuyos heraldos y defensores sois vosotros, es muy distinta. Se funda en un principio básico, que el cristianismo, por su parte, ha sabido iluminar singularmente: en el trabajo, el hombre es lo primero... Se ha acabado, pues, la primacía del trabajo sobre el trabajador y la prioridad de las exigencias técnicas y económicas sobre las necesidades humanas. Nunca más el trabajo estará por encima del trabajador, nunca más el trabajo contra el trabajador, sino siempre el trabajo para el trabajador, el trabajo al servicio del hombre, de todo hombre y de todo el hombre.»

Para el Papa, el instrumento y método que debe adoptar la O. I. T. es el hacer colaborar las tres fuerzas que convergen en la dinámica humana del trabajo moderno: hombres de Gobierno, empresarios y trabajadores, para llegar a su finalidad, el marco del campo cerrado del mundo moderno, «en el que se enfrentan peligrosamente los intereses y las ideologías como un camino abierto hacia un mejor futuro de la Humanidad. Quizá más que ninguna otra institución vosotros podéis contribuir a ello siguiendo siempre fieles, en la actividad y en la iniciativa, a vuestro ideal: la paz universal por la justicia social».

«Vuestra obra legislativa debe proseguirse con arrojo y empeñarse en caminos decididamente nuevos que garanticen el derecho solidario de los pueblos a su desarrollo integral, que permita singularmente "a todos los pueblos convertirse ellos mismos en artífices de su destino".»

Finalizada esta parte, en la cual reclamó «el derecho de los pueblos a lograr su desarrollo», el Pontífice se refirió a la situación de los jóvenes, afirmando que «el mundo de mañana tocará edificarlo a la juventud de hoy, pero a vosotros toca prepararla».

«Dentro de la crisis que sacude la civilización moderna, la espera de los jóvenes es ansiosa e impaciente. Sepamos abrirles los caminos del futuro, proponerles tareas útiles y prepararles para ellas.»

Pablo VI, en la parte final de su exposición, que consta de cuatro mil palabras, se refirió a la «fuerza del espíritu de amor, que es manantial de esperanza», para agregar más adelante que «el hombre no está abandonado a sí mismo en medio de una multitud solitaria», señalando después que «la ciudad humana que él construye es la de una familia de hermanos, de hijos del mismo Padre».

ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

SEMANAS SOCIALES DE FRANCIA.—En Lille han tenido lugar, durante los días 8 al 11 de julio último, las sesiones de las Semanas Sociales de Francia, que han estudiado el tema: «¿Qué economía? ¿Para qué sociedad?»

Se estudiaron los cinco temas importantes:

«Relaciones económicas y relaciones sociales en el seno de la Empresa».

«Economía y vida social en la agricultura».

«Sociedad económica y vida cultural en una región o en una ciudad».

«Sociedad económica y familiar».

«Relaciones de la Iglesia y de la sociedad económica».

Intervinieron los profesores Barrère, Therry, Bartolí, Bauchet, Cambre, Blardone, Calve, Delors y Baboulene.

Al mismo tiempo actuaron dos grupos de trabajo que estudiaron diversas cuestiones en relación con los temas indicados.

DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

MENSAJE DE PABLO VI A LAS SEMANAS SOCIALES DE FRANCIA.—Su Santidad Pablo VI ha enviado, a través de una carta del secretario de Estado, cardenal Jean Villot, un mensaje al presidente de las Semanas Sociales de Francia, Alain-Barrera, con motivo de la reunión celebrada en Lille, bajo el tema de «La evolución de la economía y la transformación de la sociedad».

El Padre Santo pone de relieve la importancia del tema, ya que precisamente de él «dependerá ante todo el rostro del mundo de mañana», y subraya el papel decisivo de la economía en la sociedad, precisando que «contrariamente a todos los sistemas que pretendían vincular la vida del hombre con constricciones inevitables —tanto las del liberalismo como las del colectivismo—, la Iglesia afirma decididamente que el hombre es el artífice, el centro y el fin de toda la vida económica y social».

La carta, tras hacer alusión a la frase de Albert Thomas (utilizada por el Papa en su discurso del pasado 10 de junio en Ginebra ante la O. I. T.) de que «lo social deberá vencer a lo económico», afirma: «Esta afirmación no pretende, en modo alguno, menospreciar la importancia del factor económico para el futuro de la sociedad. Al contrario, sería un error pretender ignorar los mecanismos económicos y querer al mismo tiempo trabajar de forma eficaz por el bien del hombre. Quien quiere trabajar en la construcción de una sociedad auténticamente humana deberá tener en cuenta las exigencias

propias de la economía y las consecuencias previsibles de su funcionamiento y de su evolución.»

*La economía al servicio del hombre.*—El documento propugna la necesidad de poner la economía al servicio del hombre, y no a la inversa, porque, precisa, «no existe, en definitiva, verdadera riqueza si no es la del hombre».

El mensaje indica que la misión de la actual reunión de las Semanas Sociales de Francia será, por tanto, proponer a los hombres de hoy un proyecto social efectivo, capaz de suscitar la adhesión generosa y su participación ponderada.

«¿Qué economía? ¿Para qué sociedad? —señala finalmente la carta—, se preguntará la Semana Social de Lille. Evidentemente, por una economía humana, para una sociedad humana más humana. Con lucidez y valor, sabed arrancar al hombre del aprieto en que se ve sometido por su egoísmo, y frecuentemente por la ausencia de imaginación, rechazando cualquier tiranía, tanto la de las fuerzas privadas o de los grupos organizados como la de los Estados. Buscad con audacia los medios para una economía decisivamente moderna para servir los fines trascendentes de la persona humana y de la sociedad.

»Explorad —concluye el mensaje— los caminos que conducen a una comunidad de diálogo y de reparto fraternal, a la imagen del Dios amor, para que tengamos la certidumbre de que "la vida del amor está abierta a todos los hombres y el esfuerzo destinado a instaurar una fraternidad universal no es vano".»

INGLATERRA: NUEVA LEGISLACIÓN DE RELACIONES RACIALES.—La nueva ley de Relaciones raciales del Reino Unido entró en vigor el 27 de octubre de 1968, después de vivas polémicas y de una animada discusión que precedió a su aprobación por el Parlamento.

*Disposiciones sustantivas de la ley de 1968.*—Al igual que en la ley de 1965, la discriminación ejercida por motivos de color, raza u orígenes étnicos o nacionales está comprendida en el ámbito del nuevo ordenamiento. Según la definición enunciada en el título I, se considera que una persona «discrimina» cuando, por cualquiera de esos motivos, trata a una persona «menos favorablemente» de lo que trata o trataría a otras en alguna de las situaciones especificadas por la ley.

La posibilidad de que en la práctica se evite la integración mediante un presunto acuerdo de «separado, pero igual» queda excluida en la segunda parte de la definición, en que se establece que segregar a una persona de

otras por cualquiera de los motivos expresados es tratarla «menos favorablemente», y se considera, por tanto, como acto de discriminación.

Los títulos siguientes de la ley sancionan como ilegal la discriminación practicada en el suministro de bienes, medios o servicios, en el empleo, en materia de afiliación a organizaciones de empresarios y de trabajadores, en la enajenación u ocupación de tierras o viviendas y en la publicación o exhibición de anuncios.

La consecuencia general del título II es que amplía la prohibición contra la discriminación en «lugares públicos», insuficientemente definidos en la ley de 1965, y hace extensivo el principio de no discriminación al suministro de ciertos servicios esenciales. Entre los ejemplos citados (en el título II, 2) de los medios y servicios previstos por la ley figuran los medios de educación, instrucción o formación.

El título V, que trata de la vivienda, se refiere al alojamiento en viviendas municipales y de propiedad privada, en locales comerciales y otros. En términos generales, prohíbe la discriminación, tanto en la libre disposición de la vivienda o de la tierra como en los términos y condiciones en que ésta se ocupa. No obstante, se hacen ciertas excepciones respecto de la libre disposición de residencia en «pequeños locales» ocupados por el propietario (título VII).

La prohibición de hacer propaganda discriminatoria (título VI) afecta a «cualquier anuncio o aviso que manifieste, o que razonablemente se pueda considerar que manifiesta, la intención de cometer un acto de discriminación. Sin embargo, se exceptúan los anuncios para el empleo de ciudadanos de la Commonwealth fuera de Gran Bretaña o para el empleo de extranjeros en Gran Bretaña.

Los títulos que tratan del empleo revisten especial interés para los efectos de la presente nota. El título III dispone que «será ilegal para un empresario o para cualquier persona que intervenga en el empleo de otras» discriminar contra una persona por cualquiera de los medios siguientes: rehusar u omitir deliberadamente emplearla en cualquier clase de trabajo vacante y para el cual tenga las calificaciones necesarias, rehusar u omitir deliberadamente proporcionarle u ofrecerle las mismas condiciones de trabajo y las mismas oportunidades de formación y de ascenso que ofrece a otras con calificaciones análogas empleadas en el mismo tipo de trabajo, despedirla en circunstancias en que otras personas empleadas en el mismo tipo de trabajo y para el mismo empresario no son o no serían despedidas. Una disposición similar rige la afiliación y admisión en los Sindicatos y organizaciones de empresarios y de profesionales. En virtud del título IV es ilegal discriminar: a) Contra una persona no afiliada a alguna de tales organizaciones, rehusando u

omitiendo deliberadamente admitirla como miembro en las mismas condiciones que a otros candidatos; y b) Contra un miembro de alguna de tales organizaciones, rehusando u omitiendo deliberadamente concederle las mismas ventajas, o no tomando a su favor las mismas medidas concedidas, o adoptadas, a favor de otros miembros, o expulsándole.

*Vivienda.*—Como en lo que se refiere a la vivienda, las disposiciones relativas al empleo están sujetas a ciertas excepciones, que se enumeran en el título VIII.

Primero, como la que se calificó de medida «temporal y precautoria» en el debate parlamentario, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la ley, los títulos II y III no se aplicarán a los empresarios que tengan menos de determinado número de empleados (veinticinco o menos durante los dos primeros años, y diez o menos en los dos años siguientes, excluido, en ambos casos, el servicio doméstico).

Segundo, no se considera ilegal la discriminación en el empleo si se comete «de buena fe, con el propósito de asegurar o mantener un equilibrio razonable entre personas de grupos raciales diferentes», empleadas en una Empresa o parte de una Empresa. Se debe determinar, habida cuenta de las circunstancias, si este equilibrio es «razonable», puesto que un grupo racial significa «un grupo de personas definidas por su color, raza u orígenes étnicos o nacionales», aunque personas que han sido completa o principalmente educadas en Gran Bretaña hayan de tratarse, a este respecto, como miembros del mismo grupo racial. (Estas últimas disposiciones pueden ser derogadas por orden del secretario de Estado, a condición de que el proyecto haya sido aprobado por las dos Cámaras del Parlamento.)

Queda exceptuado de la prohibición general contra la discriminación el empleo de personas en el servicio doméstico y en trabajos que hayan de realizarse completa o principalmente fuera de Gran Bretaña, pues se trata de «la selección de una persona de nacionalidad o ascendencia determinada para un empleo que requiere aptitudes poseídas especialmente por personas de esa nacionalidad o ascendencia». Otras excepciones de este título se refieren específicamente a los empleos a bordo de buques o de aviones.

Como la nueva ley, contrariamente a la anterior, es explícitamente obligatoria para la Corona (título XXVII), las disposiciones anteriores afectan, tanto a los empleos públicos como a los privados, e incluyen, a los efectos de la ley, el empleo en las fuerzas de Policía. No obstante, para salvaguardar el poder discrecional de la Corona en los nombramientos de ciertas categorías de la función pública (pueden servir de ejemplo el Cuerpo diplomático y el de funcionarios del Estado, donde, por el momento, se exige el requi-

sito de nacionalidad), se dispone que esta ley no derogará las normas por las que el servicio de la Corona, o de los Organismos públicos que con este propósito fueron designados por el Tesoro, «se reserva para personas de nacimiento, ciudadanía, nacionalidad, ascendencia o residencia determinados» (título XXVII, 9). Del mismo modo, las medidas encaminadas a salvaguardar la seguridad nacional, certificadas por un ministro de la Corona, no están comprendidas en el ámbito de las normas antidiscriminatorias (título X).

Se puede señalar, por último, que en virtud de una disposición suplementaria se hace responsables a los empresarios y a los directores de Empresa por las acciones ilegales discriminatorias cometidas por sus empleados y agentes (aunque el empresario podrá defenderse alegando que adoptó todas las medidas razonablemente posibles para evitarlas) (título XIII).

*Procedimientos de conciliación y ejecución.*—La ley sobre relaciones raciales de 1965 fue criticada porque eran muy limitados los poderes que confería a la Junta de Relaciones Raciales y porque no pudo disponer adecuadamente la observancia legal de la no discriminación.

La ley de 1968 amplía el campo de acción de la Junta de Relaciones Raciales (cuyo número de miembros se aumenta de un presidente y dos miembros a un presidente y hasta doce miembros), refuerza el procedimiento para la conciliación en caso de queja por discriminación, y cuando fracasa la conciliación, ofrece otros recursos en procesos judiciales incoados en virtud de la ley. (En el apéndice I a la ley se dan detalles sobre la constitución y administración de la Junta.)

Se mantiene el sistema de Comités locales de conciliación para ayudar a la Junta en la investigación y resolución de las reclamaciones. Ahora la Junta puede también pedir ayuda en este trabajo a «asesores», definidos como «personas que, a juicio de la Junta, posean conocimientos y experiencias especiales de las circunstancias» en que se alegue que ha ocurrido el hecho investigado, o en otras circunstancias pertinentes (título XVIII).

Durante los debates parlamentarios sobre el proyecto se subrayó que la conciliación se considera «la llave del éxito de la legislación», el método más satisfactorio para resolver los distintos problemas de discriminación que puedan surgir según la ley. Los procedimientos legales deben ser un último recurso para la observancia obligatoria de la no discriminación en los casos en que falle la conciliación.

Tanto la Junta como los Comités de conciliación están facultados para recibir y examinar reclamaciones presentadas con arreglo a la ley. Cuando resulte justificada una reclamación de discriminación contra un individuo determinado se les requiere «a que empleen todos los medios a su alcance, por

niéndose en relación con las partes en litigio, o de cualquier forma que conduzca a resolver las posibles diferencias que existan entre ellas, y haciendo, cuando lo estimen oportuno, una declaración escrita contra cualquier repetición del acto considerado ilegal o contra una actuación análoga de la parte contra la cual se hizo la reclamación» (título XV). Además, la Junta está ahora autorizada para investigar en aquellos casos en que haya razones para sospechar que una conducta puede ser ilegal en virtud de la ley, aunque no se haya presentado una reclamación formal, así como en los casos en que se haya presentado tal reclamación y haya sido retirada.

Las disposiciones de la ley referentes a los procedimientos legales son una transacción entre la opinión de algunos, partidarios de que estos casos sean de la competencia de Tribunales especiales distintos de los Tribunales judiciales ordinarios, y el deseo de otros, partidarios de evitar un proceso especial para reclamaciones por discriminación racial. El acuerdo a que se ha llegado consiste en que cuando la Junta o los Comités de conciliación vean que es imposible la resolución de un caso de probable discriminación por el procedimiento antes descrito, la Junta —y no el fiscal de la Corona, como antes— puede llevar el caso ante ciertos Tribunales de condado previamente designados, donde el juez que se haga cargo del caso será asistido por dos asesores, los cuales serán «personas consideradas por el lord canceller como poseedoras de conocimientos y experiencia especiales en problemas vinculados con las relaciones raciales y comunitarias» (título XIX, 7).

Las reparaciones solicitadas del Tribunal pueden consistir en un mandamiento contra la continuación de la discriminación ilegal, o en una reclamación de daños y perjuicios, los cuales no se limitan a los gastos realmente efectuados, sino que incluyen, cuando proceda (como en la denegación de empleo, por ejemplo), la «pérdida de oportunidad» resultante del acto discriminatorio, o ambos. También se puede hacer una petición para que se declare que un acto es ilegal, o para que se revise un contrato que contravenga las disposiciones de la ley pertinentes.

*Reclamaciones.*—Estas son las disposiciones generales para la conciliación y ejecución. No obstante, hay algunas modificaciones relativas a las reclamaciones por cuestiones de empleo (establecidas en los apéndices 2 y 3 a la ley), las cuales, para acceder a los deseos de las organizaciones de empresarios y de trabajadores, toman en cuenta el mecanismo de conciliación voluntaria ya establecido en la industria. Cuando se presenta ante la Junta un conflicto del trabajo basado en una supuesta discriminación, el caso se remite en primera instancia al secretario de Estado de Empleo y Productividad, quien, si considera que existe un mecanismo adecuado para su investigación y re-



solución, le transmitirá el caso. Si la demanda no se ha resuelto por este procedimiento dentro de un período de tiempo determinado, el secretario de Estado informará del hecho a la Junta. Los recursos que quedan entonces son: terminar la investigación, devolver el caso para que se haga un estudio más amplio o pedir a la Junta de Relaciones Raciales que haga una tentativa de investigación y conciliación. Puede aplicarse un procedimiento similar cuando una de las partes litigantes apela ante la Junta contra la decisión de un órgano profesional. En su introducción a la segunda lectura del proyecto de ley en el Parlamento, el ministro del Interior indicó que, después de consultar con la Confederación de Empresarios Británicos y con el Congreso de Sindicatos, tenía intención de adscribir a la Junta dos miembros con conocimientos especiales en industria; que esperaba que cualquier reclamación referente al empleo sería sometida a un Subcomité de la Junta, formado por esos dos miembros y presidido por sir Roy Wilson (presidente del Tribunal de Trabajo).

Las disposiciones del apéndice 3 esbozan un procedimiento análogo al expuesto para aplicarlo en los casos en que se sospeche la existencia de discriminación en el empleo y no se haya presentado una reclamación oficial.

Por último, se debe señalar que la ley de 1968 crea un nuevo Organismo legal, la Comisión de Relaciones Comunitarias, destinada a reemplazar a la Comisión Nacional para Inmigrante del Commonwealth, nombrada en 1965 y presidida por el arzobispo de Canterbury. La Comisión continuará el trabajo de la C. N. I. C., cuya tarea fue fomentar buenas relaciones raciales, pero se ha ampliado su mandato para hacer frente a las cambiantes necesidades de la situación. La verdadera prueba del éxito de una política de relaciones raciales en Gran Bretaña vendrá con la segunda generación de inmigrantes de color, nacidos o criados en el país, que tendrán las mismas aspiraciones y esperarán, naturalmente, recibir el mismo trato que sus contemporáneos blancos. Por tanto, la labor de la nueva Comisión (que celebró su primera reunión el 19 de diciembre de 1968, bajo la presidencia de Frank Cousins, secretario general del Sindicato de Transportes y de Trabajadores de Industrias Diversas) se orienta en este sentido.

En el momento de su promulgación, la nueva ley fue bien acogida, entre otros, por Mark Bonham Carter, presidente de la Junta de Relaciones Raciales, quien la conceptuó como «un importante y constructivo cuerpo legal que responde a una necesidad muy real». Expresó su creencia de que esta ley desempeñaría un papel importante en la solución de los problemas raciales existentes en Gran Bretaña e impediría el desarrollo de problemas más graves en el futuro.

MIGRACIONES

INGLATERRA. PERMISOS DE TRABAJO A EXTRANJEROS.—Durante el año 1968 65.030 trabajadores extranjeros solicitaron empleo en Gran Bretaña, cifra que representó un aumento de 1.504 con respecto a 1967. El número total de solicitudes admitidas fue de 62.267, de las cuales 51.476 correspondían a permisos expedidos a personas en el extranjero, y 10.791, a permisos otorgados a extranjeros que ya se encontraban en este país por otros motivos.

Las condiciones básicas que el empresario ha de cumplir antes de dar empleo a un extranjero (que no sea trabajador estudiante, a quien se aplican condiciones especiales) son que el empleo sea razonable y necesario, que en Gran Bretaña no se disponga de mano de obra para cubrir el mismo y que los salarios y condiciones ofrecidos no sean más favorables que los normalmente acordados para los trabajadores británicos en similares puestos de trabajo en el distrito correspondiente.

En el año anterior, el 50 por 100 aproximadamente de las solicitudes atendidas favorablemente lo fueron para labores domésticas, en residencias sanatoriales y en hostelería. Se reflejó un aumento de 978 en el número de solicitudes resueltas favorablemente para cubrir puestos de trabajo en la industria y en el comercio, principalmente en las industrias manufactureras, produciéndose otros cambios de poca importancia. El número de permisos de trabajo a estudiantes extranjeros que entran en el Reino Unido por períodos limitados con objeto de ampliar su experiencia y de perfeccionar el conocimiento del idioma inglés se elevó a 7.500, aproximadamente, y correspondían a jóvenes procedentes de 73 países.

A continuación se indican los países y el número de trabajadores a quienes, durante el año 1968, se otorgó permiso de trabajo:

PAIS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES	Número de trabajadores
Africa del Sur ... ..	1.641
Alemania ... ..	5.845
Austria ... ..	1.349
Bélgica ... ..	440
Dinamarca ... ..	1.385
España ... ..	8.944
Estados Unidos ... ..	6.210
Finlandia ... ..	1.563
Francia ... ..	5.175
Grecia ... ..	786

C R O N I C A S

PAIS DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES	Número de trabajadores
Italia ... ..	6.509
Noruega ... ..	1.167
Países Bajos ... ..	2.514
Portugal ... ..	1.333
Suecia ... ..	1.816
Suiza ... ..	4.495
Yugoslavia ... ..	2.020
Apátridas ... ..	97
Otros países ... ..	8.978
<i>Total</i> ... ..	62.267

COOPERACIÓN

MARRUECOS: COOPERATIVAS DE PESCADORES.—Un Decreto real de 5 de agosto de 1968 faculta a los pescadores marroquíes cuyas calificaciones profesionales hayan sido reconocidas oficialmente por una Comisión de habilitación a formar Cooperativas de pescadores o uniones de tales Cooperativas, a fin de explotar o de administrar barcos pesqueros.

El objeto de las Cooperativas de pescadores y de sus uniones será: construir, comprar, explotar y vender, en su totalidad o en parte, barcos pesqueros de toda clase, administrar barcos pesqueros de toda clase, y de manera general, efectuar todas las operaciones relacionadas directa o indirectamente con el armamento de barcos para la pesca; efectuar todas las operaciones comerciales, financieras, mobiliarias e inmobiliarias relacionadas con el objeto antedicho o destinadas a facilitar su ejecución.

Las Cooperativas de pescadores y sus uniones son Sociedades Anónimas con capital y personal variable. El Decreto dispone que la constitución de cualquier Cooperativa de pescadores o unión de tales Cooperativas debe ser autorizada por Decreto conjunto del ministro encargado de la Pesca Marítima y del ministro de Finanzas, previa consulta con la Oficina de Fomento de las Cooperativas.

El Decreto prevé que la afiliación a una Cooperativa de pescadores obliga al socio por un período mínimo de un año, so pena de tener que abandonar su parte social. Salvo excepción concedida por el Consejo de Administración, cada socio debe ser tripulante del barco o de uno de los barcos explotados o administrados por la Cooperativa.

El ministro encargado de la Pesca Marítima delega un comisario del Go-

bierno, adscrito a cada Cooperativa o unión, que en esa calidad asiste a las Asambleas generales y a los Consejos de Administración, cuya convocatoria puede solicitar. Puede asimismo oponer su veto, inmediatamente o dentro de los ocho días que sigan a la reunión de la Asamblea o del Consejo, a la ejecución de las decisiones que se adopten en las materias siguientes: fusión de la Sociedad con otras Cooperativas, compra o venta de bienes raíces o instalaciones, nombramiento del director, fijación de la remuneración del personal de la Cooperativa y reparto de los saldos acreedores de la explotación entre los socios.

Las Cooperativas de pescadores están sometidas al control del ministro encargado de la Pesca Marítima y del ministro de Finanzas, según las condiciones establecidas en los Estatutos y en instrucciones especiales.

*Estatutos.*—El Decreto real número 722-67, de 26 de agosto de 1968, se refiere a los Estatutos-tipo de las Cooperativas de pescadores y fija la composición y el funcionamiento de la Comisión de habilitación, que estará presidida por el jefe del distrito marítimo donde tenga o proyecte tener su sede la Cooperativa de pescadores o la unión. La Comisión de habilitación comprende un representante de la autoridad local y dos marinos designados por el director de la Marina Mercante y de la Pesca Marítima; no puede deliberar válidamente sin la presencia de la totalidad de sus integrantes. Puede hacer participar en sus debates, con voz, pero sin voto, a dos marinos más, así como a cualquier otra persona que juzgue útil.

Los tres primeros títulos de los Estatutos-tipo de las Cooperativas de pescadores reglamentan las cuestiones siguientes: formación, denominación, sede y objeto de las Cooperativas; disposiciones relativas al capital y a las partes sociales; admisiones, retiros y exclusiones de socios. El título IV se refiere a la administración (Asambleas generales, Consejo de Administración, comisario del Gobierno), y el título V trata de la teneduría de libros y de la intervención de cuentas.

**BULGARIA: ESTATUTO-TIPO DE LAS GRANJAS COOPERATIVAS.**—La Unión Central Cooperativa de la República Popular de Bulgaria ha publicado el Estatuto-tipo de la granja Cooperativa, adoptado por el Congreso de las Granjas Cooperativas, que se celebró del 28 al 30 de marzo de 1967.

En él se define la granja Cooperativa como una organización socialista rural, creada por la unión voluntaria de los agricultores con objeto de explotar colectivamente la tierra por medios públicos de producción. Tiene por objeto aumentar la producción y disminuir el coste, con el fin de elevar

el nivel de vida de los cooperadores. La granja Cooperativa tiene personalidad jurídica y está registrada en el Tribunal Popular.

Todos los trabajadores que hayan cumplido dieciséis años y participen activamente en el trabajo pueden ser socios de la granja cooperativa. También pueden serlo los jubilados e inválidos domiciliados en las tierras que pertenecen a la granja. Se determinan, asimismo, los derechos y obligaciones de los socios. Salvo los jubilados y los inválidos, los socios deben efectuar, por año e incluso por temporada, un número mínimo de jornadas de trabajo y deben participar regular y activamente en la gestión de la granja. La tierra y el ganado pertenecientes a los socios quedan a disposición de la granja, excepto la parcela y el ganado que cada uno de ellos puede conservar para su uso personal.

La brigada de producción es la formación de base de la organización del trabajo en la granja cooperativa. Está compuesta por cooperadores y dirigida por un jefe de brigada y por un consejo de brigada que son elegidos por dos años. El Consejo de administración agrupa a los cooperadores en unidades de producción, con objeto de utilizar lo mejor posible el trabajo de cada uno de ellos. Por esta razón, se crean secciones o grupos para determinadas labores.

*Remuneración.*—La remuneración de los cooperadores depende de su participación en la actividad económica y de los resultados obtenidos. Cada unidad de producción recibe un anticipo de hasta 80 por 100 del importe total planificado de la remuneración y, en algunos casos, puede incluso llegar a 90 por 100.

Los cooperadores se benefician de toda clase de ventajas sociales y culturales (vacaciones pagadas anuales, ayuda para la vivienda y cajas de asistencia mutua, casas cuna, guarderías infantiles, cocinas públicas y cantinas, salas de lectura, clubs, casas de reposo, etc.).

*Administración.*—La granja cooperativa se administra según los principios de la democracia cooperativa. La Asamblea general es el órgano supremo de los cooperadores. El Consejo de administración, compuesto de siete a quince miembros, dirige la granja cooperativa de acuerdo con las decisiones de la Asamblea general, los estatutos y las leyes vigentes en el país.

*Fondos.*—La granja cooperativa constituye los tres fondos siguientes:

a) Un «fondo de extensión y perfeccionamiento técnico», destinado a mejorar las técnicas de producción y a consolidar las bases financieras de la granja.

b) Un «fondo de iniciativas sociales y culturales», gracias al cual la granja puede conceder subsidios a los cooperadores no aptos para

el trabajo, organizar cursos de formación profesional, instalar bibliotecas, terrenos deportivos, etc.

c) Un «fondo de reservas para la remuneración del trabajo», que permite compensar las pérdidas en caso de malas cosechas o calamidades, para mantener la remuneración del trabajo de los cooperadores.

Los cooperadores tienen derecho a una parcela de tierra cuya extensión determinan la Asamblea general y los estatutos. Por regla general, la superficie de esta parcela depende de la naturaleza del suelo: 2.000 metros cuadrados (2 decars) cuando se trata de cultivos intensivos; 5.000 metros cuadrados (5 decars) en las regiones cerealistas; en las regiones montañosas se puede conceder incluso un suplemento de 5.000 metros cuadrados (5 decars). El Consejo popular departamental decide la clasificación de las tierras.

La tierra que se atribuye a la explotación personal se utiliza, sobre todo, para la producción de forraje. Cada familia puede criar en su parcela un número limitado de animales. Si se rebasan las normas establecidas para este ganado, el cooperador viene obligado a vender el excedente a la granja cooperativa en el término de dos meses.

## SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA: PRESUPUESTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.—El Consejo de Ministros ha aprobado un presupuesto en que figuran los ingresos y gastos de la Seguridad Social correspondiente al período de 1968 a 1972.

Los puntos más importantes de tal presupuesto son los siguientes:

La incidencia de gastos por cargas sociales sobre el producto nacional bruto se elevará del 19,2 por 100, de 1968, al 19,6 por 100 (que corresponderá a 1972). Lo reducido de tal porcentaje de aumento se debe a que el incremento de gastos sociales, a pesar de que será igual al 37 por 100 durante los cinco años considerados, se verá compensado en parte por el simultáneo aumento que experimentará el producto nacional, aumento que ascenderá probablemente al 34 por 100. Se calcula que en 1972 se gastará en Seguridad Social 126.800 millones de marcos.

La participación del Estado en los gastos sociales se reducirá del 30,9 por 100 (de 1967) al 27 por 100 (de 1972) (en 1965 tal participación se elevó al 40,8 por 100 de los gastos totales). Dicha reducción podrá tener lugar debido a la mejor situación financiera del Seguro de Pensiones y del Seguro de Enfermedad, en virtud de la cual tales Seguros podrán hacer frente a sus com-

promisos recurriendo únicamente a ingresos procedentes de las cuotas establecidas a cargo de los sectores de la producción.

El importe de ingresos procedentes de las cuotas establecidas a cargo de los asegurados ascenderá a 35.400 millones de marcos en 1972, con un aumento del 48,7 por 100 respecto a 1967. Este volumen de ingresos obedecerá, a más de al aumento general de las retribuciones (sobre las cuales, como es sabido, se calculan las cuotas) al previsto aumento del importe de las cuotas del Seguro de Pensiones y de las del Seguro de Enfermedad. Respecto a este último Seguro se calcula que, como término medio, el importe de las cuotas pasará del 10,1 por 100 (de 1967) al 12,4 por 100 (de 1972), mientras que el salario sujeto a cotización será elevado de los actuales novecientos marcos mensuales a los mil doscientos. En lo que al Seguro de Pensiones se refiere, en 1970 la cuota correspondiente será elevada al 17 por 100, y antes de finalizar el año 1972, al 18 por 100.

Las cargas del Estado y las de los Seguros (excluida la parte a cargo del empresario) gravarán, en 1972, sobre los ingresos de un obrero especializado sin cargas familiares, en la cuantía del 32,6 por 100 (28,1 por 100 en 1968), mientras que serán igual al 24,7 por 100 (20 por 100 en 1968), en el caso que se trate de un obrero casado con dos hijos. El aumento de estas cargas será compensado ampliamente por el aumento que se producirá simultáneamente en los ingresos efectivos, aumento que se calcula girará alrededor del 3 por 100 anual.

Las cuotas a cargo de los empresarios, por otra parte, experimentarán un aumento de cerca del 51,6 por 100, alcanzando al suma, por tanto, en 1972, de 34.800 millones de marcos.

FINLANDIA: PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN EN EL SEGURO DE ENFERMEDAD.—En el año 1968 se gastó un total de 2.680.000 marcos finlandeses en actividades preventivas al amparo de la ley del Seguro de Enfermedad. De esta cifra, el Departamento de Epidemiología y de Medicina Preventiva recibió 1.720.000 marcos finlandeses, destinándose 960.000 marcos finlandeses a otras actividades preventivas. Durante el pasado quinquenio un total de 6.200.000 marcos finlandeses procedentes del Fondo del Seguro de Enfermedad ha sido destinado a la prevención de enfermedades.

Las actividades del Departamento de Epidemiología y de Medicina Preventiva —que ha funcionado parcialmente en laboratorios ambulantes— componen la parte más importante de la labor preventiva del Instituto Nacional de Pensiones. Las exploraciones sanitarias en masa realizadas en los laboratorios ambulantes tienen por objeto detectar las enfermedades latentes en sus fases incipientes. Las exploraciones son enfocadas hacia enfermedades cuyo

descubrimiento reviste gran importancia para el diagnóstico y tratamiento a seguir. Los resultados obtenidos indican que la población finlandesa padece enfermedades latentes que tarde o temprano darán origen a pérdida de la capacidad humana y de tipo económico. El 10 por 100 de la población finlandesa tiene necesidad de un tratamiento inmediato.

ESTADOS UNIDOS: PRINCIPIOS PROGRAMÁTICOS DEL COMITÉ DEL SEGURO NACIONAL DE SANIDAD.—Todas las personas residentes en los Estados Unidos podrán disponer, por derecho propio, de unos servicios adecuados de asistencia sanitaria personal, con las mismas oportunidades de acceso a los servicios disponibles en todo el país.

Los servicios de asistencia sanitaria personal deberán ser prestados mediante acuerdos admisibles tanto por los usuarios de los mismos como por los encargados de su prestación.

La disponibilidad de los servicios sanitarios deberá estar asegurada mediante un Programa Nacional de Seguro de Sanidad que habrá de salvaguardar y garantizar la calidad, efectividad, continuidad y eficiencia de los servicios.

El Programa Nacional de Seguro de Sanidad deberá proporcionar toda la gama de los servicios requeridos para el mantenimiento del personal sanitario, para la asistencia y tratamiento de las enfermedades y para la rehabilitación médica en caso necesario. Esta asistencia podrá ser prestada al amparo de disposiciones económicas que garantizan la plena protección financiera del beneficiario y que son adecuadas y justas para los que están encargados de la prestación de dichos servicios.

El usuario —así como los proveedores— deberán tener el correspondiente voto en el desarrollo del Seguro Nacional de Sanidad, así como en los Consejos consultivos, ayudando en su administración permanente.

El Programa Nacional de Seguro de Sanidad deberá ser parte integrante del Régimen Nacional de Seguridad Social, financiado con cotizaciones procedentes de los empresarios, empleados, trabajadores autónomos, así como procedentes de los ingresos en concepto de impuestos generales del Gobierno federal.

Deberá ejercerse un control público sobre los programas básicos que rigen el sistema y exigirse una responsabilidad pública total en cuanto a las actividades económicas y operacionales del programa.

El Programa Nacional de Seguro de Sanidad, que en principio fue dispuesto para el mantenimiento de los servicios de la asistencia sanitaria personal, deberá ser ampliado mediante perfeccionamiento y fortalecimiento de los programas de la comunidad a niveles nacionales, regionales y comunitarios



respecto al personal e instalaciones sanitarias, a una adecuada planificación sanitaria, así como a la sanidad pública y servicios conexos.

El Programa Nacional de Seguro de Sanidad deberá ser proyectado para que sus disposiciones e ingresos estimulen el desarrollo de los equipos médicos organizados y de grupos de profesionales y técnicos para que puedan prestar una adecuada asistencia sanitaria. Asimismo deberá fomentarse el uso eficiente y económico del personal, de las instalaciones y de las provisiones.

El Programa Nacional de Seguro de Sanidad deberá fomentar los estudios y prácticas necesarios para el ajuste continuo de nuestros servicios sanitarios, a fin de atender a las necesidades cambiantes de las personas de forma eficiente y efectiva, compatible con unas perfectas metas profesionales y disposiciones y con objeto de poder utilizar los dilatados conocimientos y capacidades del personal médico.

PORTUGAL: INTEGRACIÓN DEL PERSONAL FERROVIARIO EN EL RÉGIMEN GENERAL.—Ha sido publicado en el *Diario del Gobierno* un Decreto-ley en cuyo preámbulo se destaca que a más de las disposiciones ya adoptadas (especialmente la mejora del cálculo de las pensiones de invalidez y vejez, subsidio por muerte y el reconocimiento del derecho a la pensión de supervivencia) es también preocupación el que los beneficios inmediatos, sobre todo la protección en la enfermedad, a cargo actualmente de las Empresas ferroviarias, pasen a concederse, de acuerdo con el régimen general vigente.

Como tal medida determina la creación de una Institución de Previsión que pueda proseguir esa finalidad, en términos idénticos y competencia similar a las demás Cajas sindicales de Previsión se ha constituido por Decreto del ministro de las Corporaciones, la «Caja de Previsión y Subsidio Familiar de los Ferroviarios».

La nueva Caja abarcará, como cotizantes, a la Compañía de Ferrocarriles Portugueses, Sociedad Estoril, y como beneficiarios a los trabajadores a su servicio. Comprenderá, además, a efectos de la acción médico-social, los pensionistas de vejez e invalidez y respectivos familiares y los pensionistas de supervivencia sujetos a los reglamentos en vigor, en la fecha de la constitución de la Caja de Previsión de los Ferroviarios.

Tan pronto como se apruebe el Estatuto de la Caja de Previsión y Subsidio Familiar de los Ferroviarios, por disposición del ministro de las Corporaciones, esta institución quedará integrada en el régimen legal en vigor, incorporándose los respectivos beneficiarios en el régimen general y pasando a disfrutar de los Servicios Médico-Sociales de la Previsión en los términos reglamentarios.

MIGUEL FAGOGA