

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

LA SITUACIÓN MUNDIAL DE LOS TRABAJADORES EN 1971. PROGRESOS MÁS LENTOS.—En los países industrializados, la progresión del empleo fue más débil en 1971 que en 1970, y en algunos países se detuvo o incluso dio lugar a un descenso. En ciertos países sufrieron brusco aumento el desempleo y los precios del consumo. Sin embargo, los aumentos de salarios fueron generalmente superiores a los aumentos de los precios del consumo.

Se carece prácticamente de datos sobre el empleo y los salarios en la mayoría de los países en vías de desarrollo. Pero la desocupación y los precios del consumo —para los cuales se dispone de informaciones mejores, aunque incompletas— también aumentaron con más rapidez, en dichos países, en 1971 que en 1970. El desempleo y el subempleo, que afectan a una parte considerable de la población en edad de trabajar, siguen siendo uno de los problemas más importantes de los países en vías de desarrollo.

Tales son las conclusiones que se desprenden de las estadísticas reunidas por la Oficina Internacional del Trabajo, y publicadas en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, edición de 1971.

Nivel de empleo.—En el correr de 1971 continuó aumentando el nivel del empleo en la mayoría de los países para los cuales se dispone de datos, pero a un ritmo más lento que en 1970, año en el cual ya se había comprobado una disminución en el ritmo de aumento. En un país de cada cuatro bajó, incluso, el nivel del empleo en el conjunto de los sectores económicos; en las industrias de transformación, se observó una disminución del número de asalariados en un país de cada tres.

Desempleo.—El desempleo está en aumento en dos tercios de los casi cincuenta países que han proporcionado datos; subió considerablemente en la casi totalidad de los países industriales, donde alcanza un nivel que no se había observado desde hace años, e incluso, en algunos casos, desde el fin de la segunda guerra mundial. La disminución del ritmo de aumento de la producción industrial se tradujo en despidos, que afectaron, en primer lu-

gar, a los trabajadores extranjeros, las mujeres y los trabajadores de edad madura; para los jóvenes, son cada vez menores las perspectivas de ingresar a la vida activa. Además, las dificultades sociales causadas por la fusión de Empresas o el cierre de sucursales suelen afectar al conjunto de la población local y no sólo a los trabajadores cesantes.

Precios.—En 1971, los aumentos en los precios de consumo fueron bastante mayores que los registrados en otros años. Con todo, en varios países, el alza disminuyó levemente en el segundo semestre del año.

Salarios.—Los salarios nominales en las industrias de transformación aumentaron en todos los países, para los cuales se dispone de datos y, en la mayoría de los casos, el ritmo de aumento fue más rápido que el de los precios del consumo, a pesar de la aceleración general que éste registró. Los salarios reales progresaron así en casi todos los países, y en dos de cada tres países, los salarios reales de los trabajadores de las industrias de transformación aumentaron en un 5 por 100.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA O. I. T.—En 1971, la O. I. T. prosiguió desarrollando su campaña mundial y permanente por una mejora de las condiciones de vida y el futuro profesional de los trabajadores. Recordemos a continuación las principales facetas de esa actividad en el correr del año.

Lucha contra el desempleo.—Uno de los problemas más graves a que hizo frente la O. I. T. fue el que plantea el creciente volumen de desempleados en los países del Tercer Mundo. En el correr de 1971, la Organización intensificó los esfuerzos nacionales e internacionales en favor de la creación de empleo productivo.

En 1970 había viajado a Colombia la primera misión de la O. I. T. sobre estrategia del empleo; en 1971, ciertas recomendaciones de dicha misión se reflejaron en las propuestas de cooperación técnica elevadas al P. N. U. D. por el Gobierno colombiano, que comprenden proyectos de planificación de mano de obra y desarrollo de pequeñas industrias.

Una misión similar visitó Ceilán en 1971, y entregó a dicho Gobierno un informe completo con recomendaciones a corto y a largo plazo destinadas a reducir el desempleo y combatir los problemas económicos y sociales del país. Le sugirió reformas fundamentales en diversos sectores a fin de corregir los principales desequilibrios de la educación, de la balanza de pagos, la estructura económica y la fuerza de trabajo.

Una tercera misión inició sus labores en Irán, y se está preparando otra que viajará a Kenia en 1972. Dos misiones de exploración se dirigieron a la República Malagasy y Liberia.

El Programa Regional de Empleo para la América Latina y el Caribe

(P. R. E. A. L. C.) estudió la situación del empleo en Costa Rica, Chile, Jamaica y Perú. La O. I. T. también otorgó ayuda a los Gobiernos de Chile, Jamaica, Nigeria y Tailandia para la promoción del empleo en sectores específicos.

Los directores de institutos de investigación económica y social de unos veinte países se reunieron en Ginebra hacia fines de año, a fin de preparar una coordinación entre sus programas y el Programa Mundial del Empleo de la O. I. T.

Cooperación técnica.—Las actividades de cooperación técnica de la O. I. T. (en su mayoría financiadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) insumieron más de 33,5 millones de dólares en 1971, lo cual representa un aumento de casi 3,5 millones con respecto al año anterior.

En un centenar de países se hallaban bajo ejecución proyectos de cooperación técnica, con la participación de más de 930 expertos. Se otorgaron casi 500 becas de estudio a especialistas de 78 países.

Los campos de actividades abarcados por estos proyectos incluyen: planificación y fomento del empleo, perfeccionamiento del personal de dirección, formación profesional, condiciones generales de trabajo, seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, trabajadores marítimos, legislación del trabajo y relaciones profesionales, administración del trabajo, educación obrera, instituciones cooperativas y rurales y estadísticas del trabajo.

Normas laborales.—Puede beneficiar a millones de trabajadores de los países ricos y pobres la creación de nuevas normas internacionales del trabajo que lleva a cabo la Conferencia anual de la O. I. T. en Ginebra.

En 1971, la Conferencia adoptó un Convenio y una Recomendación sobre la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, peligrosa sustancia utilizada en muchos procesos industriales. Se adoptó también un Convenio y una Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, extendiendo así la protección internacional de la libertad sindical hasta el ámbito donde actualmente se plantean algunos de los problemas más difíciles de las relaciones profesionales.

El Código Internacional del Trabajo, elaborado gradualmente por la O. I. T. en el correr de medio siglo, llega con dichas normas a 136 convenios y 144 recomendaciones.

En 1971 se registraron 120 ratificaciones de convenios por parte de los Gobiernos, llevando el número total de ratificaciones a más de 3.800.

La Comisión de expertos independientes que examina la aplicación de los convenios y recomendaciones de la O. I. T. tomó nota de más de 80 casos

en 37 países en que los Gobiernos adoptaron medidas positivas para asegurar la mejor aplicación de los convenios ratificados.

Decisiones tomadas en reuniones.—La Conferencia Regional Asiática, celebrada en Teherán, examinó algunos de los principales problemas laborales y sociales que enfrentan los países de ese continente.

La Comisión de Industrias Mecánicas examinó el efecto social de las nuevas condiciones que imperan en esas industrias, desde la electrónica hasta la de construcción naval. Recomendó procedimientos para disminuir el impacto de dichos cambios sobre los trabajadores, y destacó la importancia que reviste la formación profesional.

La Comisión de Construcción, Ingeniería Civil y Obras Públicas recomendó medidas para enfrentar los problemas que se suscitan en esa rama en los países en vías de desarrollo y los que plantea la difusión de técnicas de prefabricación.

La primera reunión de la Comisión Paritaria del Servicio Público echó las bases de la actividad de la O. I. T. en favor de los empleados gubernamentales, inclusive los que se ocupan de protección de la libertad sindical.

La Comisión del Trabajo en las Plantaciones reclamó que se ponga término a la discriminación contra la mano de obra femenina en las plantaciones, y que se creen nuevas posibilidades de formación para los jóvenes. También subrayó que las ventajas del progreso técnico deben distribuirse más equitativamente en la comunidad y provocar la mayor mejora posible de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de las plantaciones y sus familias.

Centro de Turin.—El Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico tuvo un número récord de 1,337 participantes en 1971, en comparación con 964 en 1970. Se celebraron 33 programas y 12 seminarios de perfeccionamiento técnico, profesional, pedagógico y de personal de dirección. Por primera vez se organizaron tres cursos para representantes sindicales sobre administración financiera y contable en la Empresa. Dos de estos cursos estaban reservados a participantes hispanoamericanos: asistieron representantes sindicales de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Méjico, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Instituto de Estudios Laborales.—Noventa y cuatro participantes de los países en vías de desarrollo asistieron a cursos sobre política social y laboral organizados por este Instituto de la O. I. T. en 1971. El Instituto celebró, además, dos coloquios dedicados a la promoción de estudios laborales en Hispanoamérica y Africa, y dos coloquios internacionales sobre tendencias futuras de las relaciones profesionales y de la participación de los trabajadores en la administración empresarial.

EL EMPLEO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.—Se celebró en Méjico, del 6 al 11 de diciembre, una Mesa Redonda sobre «Relaciones entre políticas de empleo, desempleo y Seguridad Social», auspiciada conjuntamente por la O. I. T. y el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social (C. I. S. S.), a los cuales se unió la Asociación Internacional de la Seguridad Social (A. I. S. S.). Del informe preparado por la O. I. T. para esta reunión, cabe destacar la conclusión de que en los países hispanoamericanos (como en los demás países en vías de desarrollo) la expansión del seguro de desempleo ha sido casi nula. También se examina la presencia de los jubilados en el mercado de trabajo. En Chile, país que puede considerarse típico en este aspecto, son muchos los pensionados de la Seguridad Social que al mismo tiempo desempeñan una ocupación remunerada; su número puede ser importante comparado con el de desocupados, y en Chile alcanza a más del 35 por 100 de éstos. La baja cuantía de la pensión parece ser la principal causa de que sus beneficiarios sigan trabajando.

NUEVAS RATIFICACIONES.—Durante el segundo semestre de 1971 se registraron 38 nuevas ratificaciones de convenios de la O. I. T. por 13 países, llevando así el número total de ratificaciones a 3.815.

Los países y los convenios que han ratificado son los siguientes: Australia (núm. 123), Austria (núm. 124), Burundi (núms. 1, 52, 59, 81, 90 y 101), España (núms. 46, 55, 56, 68, 73, 92, 109, 119, 124, 131 y 134), Chile (números 100 y 111), Francia (núms. 115, 122, 123, 124 y 126), República Khner (número 122), República Malagasy (núms. 81 y 129), Malawi (núm. 129), República Islámica de Mauritania (núm. 122), Países Bajos (núm. 106), Panamá (números 63, 77, 96, 110 y 119) y Yugoslavia (núm. 122).

SEGURIDAD SOCIAL

V CONGRESO IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL.—El Ministerio de Bienestar Social de la República Argentina y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, coincidiendo en la oportunidad de afrontar con espíritu renovador las nuevas fórmulas que demanda la etapa de desarrollos nacionales y regionales de Iberoamérica, convocan el V Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, en base a los siguientes puntos:

Celebrar dicho Congreso en la ciudad de Buenos Aires, del 24 al 28 de abril de 1972.

Invitar a participar en el mismo a los departamentos ministeriales, insti-

tuciones, organismos y entidades que actúan en el campo de la Seguridad Social y estén interesados en los temas del Congreso.

Fijar el siguiente temario:

Reforma y modernización de los sistemas y procedimientos de gestión, financiamiento y administración de las instituciones de seguros sociales.

Servicios sociales.

Protección social de grupos laborales especiales.

Coordinación de organizaciones y servicios de salud.

La Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social elaborará los documentos que serán materia de discusión en el Congreso. Sin perjuicio de ello, los interesados podrán distribuir en el curso de la reunión todos aquellos documentos relacionados con la Seguridad Social que consideren convenientes.

U. R. S. S.: LOS MÉDICOS SOVIÉTICOS SE NIEGAN A REALIZAR TRASPLANTES DE CORAZÓN.—Los cirujanos soviéticos se niegan, por el momento, a practicar trasplantes de corazón en seres humanos, según dijo recientemente, durante una conferencia de prensa, M. Boris Petrovsky, ministro de Sanidad de la U. R. S. S. y eminente cirujano.

«Practicamos actualmente este trasplante con carácter experimental y únicamente en animales. Nuestra actitud en este aspecto es de extrema prudencia», señaló el ministro.

Refiriéndose a las grandes estadísticas médicas mundiales, M. Petrovsky afirmó que las enfermedades cardíacas están situadas ahora a la cabeza de las grandes plagas de la Humanidad, comprendida el cáncer.

En cuanto a los «bancos de sangre y de órganos», el ministro recordó que en la U. R. S. S. se ha procedido a transfusiones regulares de sangre obtenida de personas muertas, habiéndose constituido reservas de huesos y de riñones. Señaló, por otra parte, el desarrollo del método de realización de intervenciones quirúrgicas con ayuda de microondas que, a su juicio, será ampliamente utilizado en el futuro.

ITALIA: MEJORA DE LAS PENSIONES EN UN 4,7 POR 100.—Las pensiones del Instituto Nacional de Previsión Social han experimentado un aumento del 4,7 por 100 a partir de 1.º de enero de 1972, en virtud de lo dispuesto por el Decreto Ministerial de 20 de septiembre de 1971, sobre reajustes de las prestaciones a las variaciones del índice del coste de la vida. Por el aumento resultan afectadas la totalidad de las pensiones del Seguro Obligatorio de In-

validez, Vejez y Supervivencia de los trabajadores asalariados, así como las de sus regímenes especiales de los trabajadores autónomos comprendidas las pensiones mínimas.

ITALIA: MAYORES SUBSIDIOS FAMILIARES PARA LOS AGRICULTORES.—En virtud de la ley de 30 de junio de 1971, número 509, se eleva el importe de los subsidios familiares en favor de los cultivadores directos, colonos y medieros. Consecuentemente, a partir de 1971, el importe de los subsidios será de 40.000 liras anuales por cada hijo o persona equiparada a cargo, pasando a 55.000 liras en 1972.

La aportación estatal, que venía siendo de 28.000 millones de liras, se elevará, para el año 1971, a 36.000 millones y para el año 1972 y sucesivos a 50.000 millones.

GRAN BRETAÑA: NUEVA PRESTACIÓN POR HIJOS.—En el mes de agosto de 1971 se incorporó al sistema de prestaciones a los padres en atención a los hijos a su cargo el nuevo y discutido régimen de suplemento de ingresos familiares, distinto y separado de las llamadas prestaciones suplementarias y del Seguro Nacional y que, a diferencia de otros beneficios, se concede a personas plenamente empleadas.

En virtud del nuevo régimen, las familias compuestas por lo menos de padre o madre y de un hijo a su cargo tienen derecho a un suplemento semanal cuando, desempeñando el cabeza de familia un puesto de trabajo remunerado, con treinta horas de trabajo a la semana por lo menos, sus ingresos sean inferiores a determinada cantidad. El trabajo autónomo se considera como trabajo en jornada completa.

El importe preceptivo de los ingresos brutos semanales, incluyendo todas las ganancias de los padres y el subsidio familiar, será de dieciocho libras cuando exista un solo hijo a cargo, veinte libras si los hijos son dos, y así sucesivamente. El importe del plus es igual a la mitad de la diferencia en menos que en cada caso exista entre los ingresos semanales brutos y la cantidad legalmente fijada. A título de orientación, se señala que la familia con un hijo y con ingresos brutos semanales de 15,50 libras, siendo la diferencia en menos de 2,50 libras, percibiría un suplemento de 1,25 libras o, redondeando, 1,30.

Si la diferencia entre los ingresos y la cantidad fijada es igual o inferior a diez peniques no se pagará suplemento y, como todas las cantidades se redondean hacia arriba de diez en diez peniques, el suplemento mínimo a pagar es de veinte peniques. El máximo es de cuatro libras.

Generalmente, las familias perceptoras de este suplemento tienen derecho

a asistencia sanitaria al precio del Servicio Nacional de Salud. Sus hijos comen gratis en la escuela, recibiendo también otras ayudas, tales como suministro de leche y alimentos para chicos en edad preescolar y para madres gestantes. Los detalles serán dados cuando el suplemento sea concedido.

Subsidios Familiares.—Los Subsidios Familiares llevan más tiempo funcionando. En su mayor parte son también independientes del Seguro Nacional y demás regímenes. Sin embargo, a estos efectos no basta un hijo: ha de haber, por lo menos, dos de edad inferior al límite fijado. Entran en cuenta todos los hijos de menos de quince años y los de quince a diecinueve que sigan estudios en régimen de plena dedicación, o que los seguirían de no estar enfermos, así como los aprendices que ganen menos de dos libras semanales después de deducir determinados gastos. Se incluyen también los hijos de quince y dieciséis años que hayan terminado su escolaridad y no trabajen por enfermedad o incapacidad.

El Subsidio Familiar mínimo de 90 peniques se paga cuando existen dos hijos computables. Se paga otra libra semanal por cada hijo más, de modo que el subsidio correspondiente a una familia con cuatro hijos beneficiarios es de 2,90 libras. Nada por el primer hijo, noventa peniques por el segundo y una libra esterlina semanal por cada uno de los dos sucesivos.

FRANCIA: PROBLEMAS DE LA ASISTENCIA A LOS ANCIANOS.—El mantenimiento de las personas de edad el mayor tiempo posible en su domicilio se ha convertido en uno de los principios básicos de la gerontología moderna. Pero es necesario, además, que los interesados puedan contar con una red de servicios médico-sociales importantes: ayuda en las tareas domésticas, asistencia a domicilio, centros de permanencia diurnos, hogares-restaurantes, clubs de recreo, servicio permanente de información, etc.

Una encuesta llevada a cabo hace un año entre los jefes de los servicios regionales de acción sanitaria y social sobre las condiciones de vida de los asilados y de las personas internadas en hogares públicos de retiro pone en evidencia algunos de los defectos del sistema. De las respuestas dadas por el 73 por 100 de los dos mil cuatrocientos ochenta y siete centros interrogados, se deduce que en el 10 por 100 de los casos los matrimonios siguen separados, generalmente por falta de créditos que permiten instalar habitaciones de dos camas.

En conclusión, la encuesta señala que «la humanización de los centros tropieza con la vetustez de las instalaciones, la falta de créditos» y, a menudo, con un «elevado porcentaje de pensionistas achacosos o que se ven obligados a guardar cama».

Para permitir la permanencia en su domicilio de personas de edad, el

16 por 100 de las cuales ya no tienen familia, el Ministerio de Salud Pública y Seguridad Social dispondrá, en 1972, de un presupuesto de 23.520.000 francos para las instalaciones necesarias (o sea, en principio, sesenta hogares-restaurante, ciento veinte clubs recreativos y veinte centros de permanencia diurna) y de un presupuesto de funcionamiento de 4.470.000 de francos distribuidos de esta manera:

- 50.000 francos para estudios y encuestas.
- 100.000 francos para las Juntas de información para los ancianos
- 3.824.000 francos para el funcionamiento de las instalaciones.
- 500.000 francos para la formación del personal.

BÉLGICA: LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL VINCULADAS AL ÍNDICE DE PRECIOS.—Por ley de 2 de agosto de 1971 se ha establecido un nuevo régimen de vinculación al índice de precios de consumo. Se aplica a los sueldos salarios, pensiones, subsidios y subvenciones a cargo del Tesoro Público y a ciertas prestaciones (cotizaciones) sociales, así como a los límites de las remuneraciones base del cálculo de determinadas cuotas de Seguridad Social de los trabajadores.

Características de la nueva ley.—La nueva ley crea un sistema único de relación con el índice de precios de consumo. Introduce también un nuevo sistema de cálculo que asegura a cada variación un valor relativo igual a la variación precedente. Por lo tanto, se puede resumir la nueva ley como sigue:

Los sueldos, salarios, pensiones y otros gastos análogos a cargo del Tesoro Público, así como las prestaciones (cotizaciones) sociales de los trabajadores asalariados y autónomos vigentes en 1.º de enero de 1971, se vinculan al índice-eje 114,20.

Cada índice-eje nuevo se obtiene multiplicando por el coeficiente 1,02 el índice-eje anterior. Pueden establecerse así una serie de índices-eje, partiendo de 114,20, que se multiplica cada vez por 1,02 (matemáticamente esta multiplicación por 1,02 corresponde a un aumento del 2 por 100).

Tendrá lugar un aumento de las diversas prestaciones (sueldos, salarios, pensiones, cotizaciones, etc.) comprendidos en el punto anterior, cada vez que el promedio de los índices de dos meses consecutivos alcance o rebase un índice-eje. En el caso contrario serán aquéllos objeto de reducción (hipótesis poco probable tal como van las cosas).

Con respecto a las prestaciones, el aumento o la disminución se aplicarán a partir del segundo mes siguiente a los dos meses consecutivos a que se ha hecho referencia.

Por lo que se refiere a los límites máximos de las retribuciones base de

CRONICAS

cotización, el aumento o reducción rigen a partir del trimestre civil siguiente a dichos dos meses.

Conviene recordar, al respecto, que los últimos índices de precios de consumo han sido los siguientes:

Año 1971:

Mayo	118,13
Junio	118,31
Julio	119,10
Agosto	119,55
Septiembre	120,39

Al haber sido superior a 118,81 el promedio de los índices de julio y agosto de 1971, se puso en marcha el mecanismo de aumento en 1.º de octubre de 1971.

INGRESOS POR COTIZACIÓN.— La Oficina Nacional de Seguridad Social (O. N. S. S.) ha publicado su 26.º informe anual, dedicado a la exposición de los resultados de su actividad durante el ejercicio 1970, cerrado en 31 de marzo de 1971.

Las cuotas del régimen general de Seguridad Social declaradas en la O. N. S. S. por las entidades patronales ascendieron en 1970 a 131.200 millones de francos. El aumento registrado en un año fue de 23.600 millones de francos, representando el 22 por 100 de las cuotas declaradas en 1969. Este crecimiento se distribuye como sigue: 29,5 por 100 a la extensión del campo de aplicación de la Seguridad Social y a la expansión del empleo; 29,5 por 100 a la elevación del nivel de salarios y sueldos; 15 por 100 a la elevación del límite de las remuneraciones que sirven de base para el cálculo de parte de las cuotas y, finalmente, 32 por 100 a los cambios introducidos en los tipos de cotización y en las modalidades de cálculo.

De los 131.200 millones de recaudación total por cotización, 89.900 millones corresponden a trabajadores manuales y 41.300 millones a trabajadores intelectuales. La parte correspondiente a las cuotas personales de los trabajadores es de 33.900 millones, o sea, la cuarta parte aproximadamente; la participación patronal fue de 97.300 millones.

El producto de la recaudación siguió siendo satisfactorio, puesto que los ingresos totales obtenidos en 1970 representaban el 99,6 por 100 de las sumas que, efectivamente, correspondía percibir en concepto de cotización.

Los gastos de administración de la O. N. S. S. ascendieron en 1970 a 307 millones de francos, o sea, en menos del 2,5 por 1.000 de las cuotas recaudadas.

El Informe contiene también un resumen de las aportaciones económicas del Estado a la financiación de la Seguridad Social, que se cifraban en 31.000 millones en 1970, frente a 29.000 millones en 1969.

MANO DE OBRA

ESTADOS UNIDOS: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LAS MUJERES.—El Departamento del Trabajo de Estados Unidos ha promulgado un Reglamento revisado con el que trata de buscar solución al problema del empleo insuficiente de mujeres por los contratistas y subcontratistas federales. Se espera que de esta manera mejorarán considerablemente las posibilidades de empleo de las mujeres y se cumplirá una etapa más en el camino hacia la igualdad de oportunidades de trabajo para la mujer.

El Reglamento revisado establece ciertas directivas con arreglo a las cuales en las diferentes ramas de actividad, excluida la construcción, los contratistas y subcontratistas federales podrán poner en práctica programas de acción concreta. Según el Reglamento, los empresarios deben analizar la composición de su fuerza de trabajo tomando como base criterios nuevamente establecidos para determinar si el empleo femenino es insuficiente y, en caso afirmativo, para corregir la situación mediante una serie de objetivos que hayan de alcanzarse con arreglo a un calendario fijado de antemano. Deberán tenerse en cuenta los siguientes factores: a), número de mujeres desempleadas y proporción de mujeres en la fuerza de trabajo, en la zona laboral donde esté asentada la Empresa; b), número de mujeres con las calificaciones requeridas, en una zona razonable de contratación, y de mujeres que buscan empleo; c), número de mujeres que dentro de la Empresa del contratista puedan ser ascendidas y trasladadas; d), evolución previsible de la fuerza de trabajo del contratista, y e), disponibilidad de instalaciones y servicios de formación dentro de la Empresa o en instituciones del exterior.

Tomando como base sus análisis, cada contratista deberá fijar objetivos, establecer un calendario para su cumplimiento en diferentes etapas y actuar para corregir toda deficiencia que pueda hallar en lo que se refiere al empleo o a la contratación de mujeres. También deberá dar cuenta de los progresos realizados en la consecución de los objetivos que haya fijado dentro de los límites de tiempo prescritos.

La responsabilidad por la aplicación del Reglamento incumbe a la Oficina para la Realización de Contratas Federales del Departamento del Trabajo.

Se hallan en vigor disposiciones análogas para la aplicación de programas de acción concreta a favor de ciertas minorías.

El Reglamento revisado tiene por objeto poner en relación estos programas con los problemas especiales que plantea la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO

DINAMARCA: ENMIENDA SOBRE VACACIONES ANUALES.—El 9 de junio de 1971 se promulgó en Dinamarca la ley número 260 por la que se enmienda la ley número 273, de 4 de junio de 1970 sobre vacaciones anuales.

En la nueva ley se aumenta la duración de las vacaciones anuales pagadas a veinticuatro días, a razón de dos días por mes de trabajo para los asalariados de los sectores privado y público. Del mismo modo se aumentan a veinticuatro días por año las vacaciones de los aprendices.

El mínimo de días de licencia que se deben tomar de una sola vez durante el «período de vacaciones», es decir, entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre, pasa a dieciocho, y se dispone que en los acuerdos colectivos o individuales podrá precisarse el número de días de vacaciones que se habrán de tomar dentro o fuera de dicho período. La ley dispone también que pueden distribuirse los días de vacaciones de modo que se tomen como mínimo doce días consecutivos dentro o fuera del período de vacaciones y el resto en una sola vez dentro o fuera de ese período.

Trabajadores agrícolas.—Para los trabajadores agrícolas el período mínimo de licencia anual consecutiva se amplía de seis a nueve días, que deberán tomarse entre el 1.º de mayo y el 31 de octubre. Los acuerdos individuales o colectivos pueden disponer la concesión de un total de doce días consecutivos entre esas mismas fechas. El resto puede tomarse entonces fuera de dicho período, pero por lo menos nueve días habrán de tomarse de una sola vez.

También se establece que los empresarios deberán prestar mayor atención a las preferencias de los trabajadores al fijar las fechas de las vacaciones anuales.

Se prevén nuevas salvaguardias respecto de las ganancias de los trabajadores en el caso de que una Empresa cierre durante el período comprendido entre el 1.º de octubre y el 31 de marzo o durante los días laborales entre Navidad y Año Nuevo. En el primer caso, los aprendices empleados en virtud de contratos específicos, tienen que percibir los salarios por los días de vacaciones no tomados, hasta un máximo de una semana. En el segundo caso, el empresario tiene que proporcionar licencia a sus trabajadores durante los días

hábiles de fin de año, en la medida en que tengan derecho a más de dieciocho días de vacaciones por año. Si no lo hiciera, pagará a los trabajadores los salarios correspondientes a ese período, de acuerdo con las ganancias que hayan percibido durante las últimas cuatro semanas anteriores a Navidad.

FRANCIA: PROGRESO DE LA «MENSUALIZACIÓN».—El 24 de junio de 1971 se promulgó en Francia una ley sobre la periodicidad del pago de salarios, por la que se enmienda el artículo 44 del Código de Trabajo. Se prescribe el pago una vez por mes y, no dos, de los salarios de los empleados y de aquellos obreros amparados por un contrato o acuerdo de «mensualización», es decir, un contrato colectivo que prevé el pago mensual de los salarios y extiende a los obreros todas o algunas de las ventajas concedidas anteriormente a los asalariados remunerados mensualmente.

La idea de la «mensualización» fue lanzada de nuevo por el Presidente Pompidou durante su campaña presidencial en mayo de 1969, y sostenida después por el primer ministro Chaban-Delmas en su discurso-programa de 16 de septiembre del mismo año. Más adelante el Gobierno encargó a cuatro expertos el estudio de las condiciones de aplicación de la «mensualización», que, según ciertas estimaciones, debía interesar a unos siete millones de trabajadores. En su informe, presentado en febrero de 1970, los expertos preconizaban la generalización de tres principios: 1), la regulación de los recursos de los trabajadores; 2), la seguridad de los recursos en caso de enfermedad; 3), mayor seguridad en el empleo de los trabajadores. Así, pues, la verdadera significación del salario mensual consistía en que los obreros pagados hasta entonces por horas podrían gozar de las mismas ventajas que los asalariados remunerados mensualmente, a saber: salario mensual garantizado; salario garantizado en caso de enfermedad, accidente o maternidad; garantía de empleo en caso de enfermedad; pago de días feriados; prima de antigüedad; preaviso en caso de despido; pago de una indemnización suplementaria en caso de despido, etc.

Ante las recomendaciones de los expertos, el Gobierno alentó la celebración de acuerdos de «mensualización» por rama de actividad, considerando esta reforma fundamental; pero, en cambio, los empresarios expresaron ciertas reservas. En su opinión, el nuevo sistema podía no sólo repercutir en la puntualidad y el absentismo de los obreros, sino imponer una carga excesiva a las Empresas.

Control de entrada.—En la práctica, casi todas las Empresas que han adoptado la «mensualización», han mantenido el sistema de control de entrada utilizado para los trabajadores remunerados por hora. En cuanto al absentismo, los empresarios exigieron con frecuencia que se insertara una «cláusula de

salvaguardia» en virtud de la cual si aumentaba el absentismo en más de 20 por 100 anual, el plazo de espera de tres días previsto para la indemnización por enfermedad aumentaría en proporción igual. La experiencia parece mostrar que no se ha agravado el problema del absentismo.

En cuanto al costo de la «mensualización», es difícil evaluarlo porque varía según las ramas de actividad y las Empresas, de acuerdo con la proporción de trabajadores a quienes se pagaba antes por hora. Al parecer, algunos expertos del Consejo Nacional de Empresarios Franceses (C. N. P. F.) han estimado este costo en más de 10 por 100 de la masa salarial. Por su parte, la Inspección del Trabajo llegó a un porcentaje de nueve, aproximadamente, desglosado así: pago de días feriados, 0,25; antigüedad, 4; licencia anual, 0,25; indemnización suplementaria de despido, 0,25 a 0,55; garantía del salario en caso de enfermedad, 4. En la metalurgia, además, los empresarios evaluaron las cargas suplementarias ocasionadas por la «mensualización» en 10 ó 12 por 100 del total de los salarios pagados a los obreros por horas, o sea de 6 a 7 por 100 de la masa salarial global.

Acuerdos de "mensualización".—El 20 de abril de 1970 los representantes de los empresarios y de los Sindicatos hicieron una declaración común de alcance nacional para invitar a sus organizaciones de las distintas ramas a «abrir rápidamente negociaciones» para aportar a los trabajadores «garantías sociales equivalentes a las del personal remunerado mensualmente». Desde entonces se han firmado varios acuerdos. Puede citarse, por ejemplo, el celebrado el 19 de junio de ese mismo año en las industrias químicas, que prevé una «mensualización» progresiva, por categoría de ventajas, concedida al mismo tiempo a todos los trabajadores, sin condición de antigüedad (pago de días feriados) o después de un año de antigüedad (salario en caso de enfermedad, maternidad, etc.).

En la metalurgia se estableció el siguiente calendario, por acuerdo de 10 de julio de 1970: «mensualización» por categoría de ventajas para los obreros con tres años de antigüedad en 1.º de julio de 1970, con dos años en 1.º de enero de 1972 y con un año en 1.º de enero de 1974; indemnización por licencia de enfermedad y accidente en 1970; pago de días feriados en 1971; indemnización por cese y preaviso en 1972; indemnización por despido en 1973; prima de antigüedad (1 por 100 por año hasta quince años) a más tardar en 1975. En la siderurgia, las minas de carbón, la construcción obras públicas, etc., se celebraron acuerdos similares.

Además, se celebró un buen número de acuerdos por Empresa en los sectores del automóvil, la aeronáutica, etc.

Así, en mayo de 1971 existían treinta y nueve acuerdos de «mensualización», nacionales o interregionales. El Gobierno estimó que para entonces se

pagaba por mes al 75 por 100 de los trabajadores, mientras que en 1969 esa proporción era sólo de 10 por 100. Se espera que para 1975 todos los trabajadores percibirán un salario mensual.

Sin embargo, quedan fuera del alcance de la declaración común de 20 de abril de 1970 algunos sectores de actividad (en total unos setecientos cincuenta mil obreros según ciertas estimaciones), porque los empresarios no están afiliados al C. N. P. F. Así ocurre en la agricultura, la hostelería, la prensa y la publicidad, el servicio doméstico, etc. En estos sectores, muchos trabajadores perciben el salario mínimo interprofesional de crecimiento (S. M. I. C.).

Aun cuando los cuatro expertos recomendaron en su informe la «mensualización» del S. M. I. C., el Gobierno no ha podido proceder en tal sentido por considerar excesivo el costo de tal operación. En efecto, ésta habría acarreado, según el Gobierno, la necesidad de garantizar un salario mensual mínimo incluso a los que trabajan menos de cuarenta horas por semana.

Por último, cabe recordar que el objetivo de la implantación del salario mensual es la unificación progresiva de las condiciones de las dos grandes categorías de personal. Claro está que por el mero hecho de dar a los obreros las ventajas de la «mensualización» no se suprime la noción de clase o de categoría de trabajadores, que sin duda alguna es de orden sociopsicológico y no depende únicamente de condiciones económicas.

MIGUEL FAGOAGA