

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

LA O. I. T. Y EL MEDIO HUMANO.—Con motivo de la celebración en Estocolmo, en junio de 1972, de una Conferencia internacional sobre el Medio humano, el Director general de la Oficina Internacional del Trabajo, Mr. Wilfred Jenks, publicó en *Panorama* un interesante editorial del que estimamos de utilidad destacar los siguientes párrafos:

«Desde tiempo inmemorial, el hombre con su actuación ha modificado y destruido el medio ambiente. Pero ese desaprovechamiento temerario no había sido, hasta hace poco, de escala suficiente para dañar en forma definitiva e irreversible el sistema ecológico del mundo entero.

Poca duda cabe de que estamos arruinando el medio sin darle tiempo para recuperarse. Por doquier surgen voces que nos advierten los peligros que corre el Planeta: la presión demográfica, el desequilibrio ecológico, la erosión, la disminución de los recursos, la contaminación, el ruido, las vibraciones y otros agentes perturbadores que amenazan la plataforma física de todas las conquistas que ha logrado el hombre desde que abandonó el estado animal.

Destrucción del ambiente natural.—Cabe a la O. I. T. una clara responsabilidad en cualquier programa concertado que adopten las Naciones Unidas para salvar a la Humanidad de la destrucción de su ambiente natural. El papel reservado a la O. I. T. se deduce lógicamente de la responsabilidad fundamental que le corresponde en la promoción de una política social y de la magnitud de la influencia que pueden ejercer los empresarios y los trabajadores, como tales, en la conservación o destrucción del ambiente natural.

La contaminación no puede eliminarse sólo mediante una acción legislativa; es un problema demasiado vasto para librárselo exclusivamente al Estado. Si queremos crear una sociedad más limpia, más

saludable y más sana tenemos que conseguir la colaboración activa de toda la comunidad. A los dos copartícipes sociales —empresarios y trabajadores— incumbe especial responsabilidad en esta materia, no sólo porque gran parte del problema de la contaminación deriva de los procesos industriales, sino también porque los dos grupos pueden ayudar a crear una responsabilidad nacional y comunitaria respecto de los problemas relativos al medio. Del grado en que ambos acepten y cumplan las responsabilidades comunes que tienen en este campo crucial, dependerá mucho que la población entera pueda movilizarse para la conservación de nuestro Planeta como hogar saludable y placentero para toda la Humanidad.»

CONGRESOS INTERNACIONALES

DÉCIMO CONGRESO MUNDIAL DE LA CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES.—El Décimo Congreso Mundial de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C. I. O. S. L.) se celebró en Londres, ciudad donde se fundó la Confederación hace veintitres años, del 10 al 14 de julio de 1972. Asistieron a la reunión delegados que representaban a cuarenta y ocho millones de afiliados de noventa y dos países, entre los que figuraban miembros de algunas organizaciones de trabajadores en el exilio.

El Director general de la O. I. T., Mr. Wilfred Jenks, que había sido invitado a seguir los trabajos del Congreso, aceptó pronunciar una alocución en la ceremonia de apertura. Al recordar que, en un memorándum reciente sobre la O. I. T., la C. I. O. S. L. había expresado su opinión sobre las tareas que debían llevarse a cabo con prioridad y sobre las medidas que se deberían adoptar en diferentes esferas, declaró que la O. I. T., favorable al programa propuesto, emprendería la acción que se le invitaba a realizar para fomentar la libertad personal y la dignidad del hombre, suprimir la pobreza y todas las formas de discriminación en materia de empleo y satisfacer las necesidades de los trabajadores rurales.

Haciendo uso de la palabra, a petición de los dirigentes de la C. I. O. S. L., su excelencia el embajador Farah, presidente del Comité Especial de las Naciones Unidas encargado de estudiar la política de *apartheid*, se felicitó del concurso activo aportado por el movimiento sindical internacional a la lucha contra tal política, y recomendó que se prosiguiera la acción en este sentido, en particular con ocasión de la conferencia sindical mundial que ha de celebrarse en 1973.

Los principales puntos del orden del día del Congreso eran los siguientes: adopción del informe del nuevo secretario general, señor Otto Kersten, sobre las actividades de la C. I. O. S. L. durante el período 1969-71; programa de actividades futuras; cuestiones de estructura y resoluciones sometidas por organizaciones afiliadas.

Al presentar el informe de actividades, el señor Kersten indicó que estaba destinado a permitir al Congreso la evaluación de los esfuerzos desplegados en el pasado y la formulación de la política del porvenir. Frente al aumento de los costos había sido necesario proceder a ciertas economías, pero existía una actividad que la C. I. O. S. L. se negaba absolutamente a reducir: la educación obrera. Sin embargo, ciertas escuelas con régimen de internado habían sido sustituidas por unidades móviles de enseñanza en que se utilizaban técnicas modernas, lo que permitía ciertos ahorros.

El secretario general de la C. I. O. S. L. recordó algunos acontecimientos que se habían producido en el mundo durante el período considerado; subrayó la importancia que tenían para los sindicalistas y citó, en particular, la inauguración del Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo; la aceleración general de la inflación y la extensión del desempleo; el deterioro del medio de trabajo y la expansión de las Empresas multinacionales.

Derechos humanos fundamentales.—El orador señaló, igualmente, la necesidad de proseguir sin descanso la lucha emprendida para salvaguardar los derechos humanos fundamentales, y en particular los derechos sindicales. Añadió que la preocupación por la libertad del hombre es una de las principales inspiraciones del movimiento sindical.

El señor Kersten terminó su discurso refiriéndose a las tareas que deben llevarse a cabo con carácter prioritario en el futuro. La C. I. O. S. L. está resuelta a lograr una distribución más equitativa de la riqueza no sólo en cada nación sino también entre naciones. Se preocupará más aún por fomentar la participación de los trabajadores en las decisiones y por abordar de modo coordinado el problema de las Empresas multinacionales. Por último, continuará preconizando la solución de los problemas internacionales mediante una acción internacional y no estimulará la adopción de medidas a nivel puramente regional, ya que con ellas se corre fácilmente el riesgo de debilitar la eficacia de la acción global.

Acuerdos principales.—La discusión de las actividades futuras giró en torno de seis cuestiones principales: la defensa de los derechos humanos y de los derechos sindicales; el reforzamiento de los Sindicatos; el «desafío de las Compañías multinacionales»; la democracia en el trabajo y la vida económica; el abismo que separa a los ricos de los pobres en cada país y a nivel internacional, y la paz y el desarme.

El Congreso aprobó también un aumento de las cotizaciones y eligió los miembros del Comité ejecutivo. El señor Otto Kersten fue elegido por unanimidad secretario general. El Comité ejecutivo, reunido inmediatamente después del Congreso, designó como presidente de la C. I. O. S. L., también por unanimidad, al señor Donald MacDonald, presidente del Congreso del Trabajo de Canadá.

SEGUNDO CONGRESO DE LA ORGANIZACIÓN EUROPEA DE LA CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO.—El Segundo Congreso de la Organización Europea de la Confederación Mundial del Trabajo (O. E.-C. M. T.) se celebró en Luxemburgo, del 16 al 19 de mayo de 1972, bajo la presidencia del señor A. Cool (Bélgica). En él participaron representantes de diecisiete organizaciones nacionales de trece países, de doce organizaciones internacionales profesionales y de instituciones europeas e internacionales, entre las cuales se contaba la O. I. T.

El señor Jean Kulakowski, secretario general, presentó un informe sobre las actividades desarrolladas desde el Primer Congreso, en que se hacía hincapié en la solidaridad con el movimiento sindical mundial y la responsabilidad «en todo lo que concierne al continente europeo», incluidos «los trabajadores de los países de Europa oriental». Hizo referencia a una reunión de la O. E.-C. M. T. y la Confederación Europea de Organizaciones Sindicales Libres, que se celebró en La Haya el 5 de febrero de 1972, y en la que se llegó a «un amplio acuerdo de principio para entablar discusiones con miras a crear una Confederación Sindical Europea».

Solidaridad y unidad sindicales.—Al cabo de un amplio debate, el Congreso adoptó por mayoría una resolución en la que se considera «que el objetivo fundamental del sindicalismo europeo —la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores— exige la creación de una fuerza sindical unitaria en el plano europeo, sin dejar de respetar las diferencias entre las situaciones nacionales y las afiliaciones internacionales, así como la necesidad de fomentar una acción profesional eficaz». Se convocará un Congreso extraordinario si las negociaciones en curso dan lugar a la creación de una nueva estructura sindical europea. Aunque en primer término es preciso tratar de llegar a un acuerdo con las organizaciones afiliadas a la C. I. O. S. L. en Europa, la O. E.-C. M. T. está dispuesta a examinar con esas organizaciones todas las posibilidades ulteriores que una u otra de las partes pudiera considerar factibles. Se ha adoptado esta actitud teniendo presente la ampliación de las comunidades económicas europeas, a fin de «hacer frente al desafío lanzado a los trabajadores por los empresarios y por las Empresas europeas, en especial las Empresas multinacionales», y para «poder analizar y cotejar

los puntos de vista de las organizaciones sindicales sobre las actividades que se han emprendido y sobre su posible desarrollo», con el propósito de «aprovechar mancomunadamente las experiencias de cada organización, suscitar constantemente una unidad de acción en el movimiento sindical europeo... y ... llegar a imponerse como interlocutor de las instituciones europeas».

Tercer Mundo.—El Congreso se pronunció por unanimidad a favor de la solidaridad total y de una estrategia sindical internacional para el desarrollo del Tercer Mundo, declarándose en contra de las violaciones de la libertad sindical «cometidas por los Gobiernos europeos que pretenden pertenecer al mundo libre». El Congreso manifestó el deseo de continuar los contactos con las organizaciones sindicales de los países de Europa oriental, sin que por ello se deje de denunciar, «cada vez que sea necesario, toda violación de las libertades fundamentales en esos países».

Las comunidades europeas.—Sin olvidar a las demás instituciones europeas, el Congreso concentró su atención en las comunidades europeas, a las que criticó su funcionamiento deficiente y cada vez más tecnocrático, y lamentó que prácticamente no existieran contactos entre las organizaciones de trabajadores y de empresarios a nivel de las comunidades. Si bien a comienzos de 1972 la Comisión decidió mantener con carácter más sistemático sus relaciones con las organizaciones sindicales, el Consejo de Ministros no las tiene en cuenta, salvo en lo que se refiere al Comité permanente del Empleo. La política de las comunidades fue defendida por el presidente en ejercicio del Consejo de Ministros y por dos comisionados.

El Congreso se pronunció a favor de la democratización y de la integración no sólo económica, sino también social, monetaria y política, y pidió que se procediera a armonizar las legislaciones sociales basándose en las que incluyen disposiciones más favorables, se estableciera una política comunitaria del empleo, se firmaran contratos colectivos europeos y se promulgara la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Denunció la actitud del patrono europeo, que se niega a negociar sobre los problemas de carácter general.

En su resolución general, el Congreso reiteró la posición de la O. E.-C. M. T. a favor de la regionalización de las estructuras y de la acción de la O. I. T., y expresó el deseo de que finalmente se pudiera convocar una Conferencia regional europea del trabajo, esperada desde hacía tanto tiempo.

Construcción de una Europa social.—Las Comisiones competentes en cuestiones del empleo, de la participación, de las concentraciones de sociedades multinacionales, así como de los ingresos, estudiaron detalladamente un voluminoso informe titulado «Elementos para la construcción de una Europa social». El Congreso adoptó conclusiones precisas en las que rechaza el sis-

tema neocapitalista, tecnocrático y anónimo que existe y se desarrolla cada vez más en Europa. Debe sustituirse este sistema por una economía que satisfaga las necesidades reales, organice los servicios necesarios y ofrezca iguales oportunidades para todos, sistema que debe aplicarse por etapas planificadas y por medio de formas democráticas y de una acción sindical concertada.

TERCERA CONFERENCIA MUNDIAL F. I. T. I. M. DE EMPLEADOS.—La Tercera Conferencia Mundial de Empleados de la Metalurgia se celebró en Nunspeet, Países Bajos, del 27 al 29 de abril de 1972, con los auspicios de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (F. I. T. I. M.). Participaron en la reunión treinta y ocho delegados que representaban a diecisiete Sindicatos (organizaciones sindicales de tipo industrial, de carácter general y Sindicatos de trabajadores no manuales) de once países de Europa, Asia y América Latina.

Los trabajos de la Conferencia se dedicaron principalmente a los cuatro puntos siguientes: clasificación de los trabajadores no manuales; problemas relativos a las categorías superiores; formación profesional, e integración de los trabajadores no manuales y manuales en la acción sindical.

Trabajadores no manuales.—Respecto del primer punto, la Conferencia insistió en la necesidad de integrar las cuestiones de clasificación en la estrategia y la política salarial de los Sindicatos. Los criterios de clasificación deberán ser, en particular, la formación básica, la experiencia, la iniciativa y las responsabilidades. Donde los salarios se fijan teniendo en cuenta características individuales, éstas deben negociarse también colectivamente. Las técnicas de clasificación deben facilitar la utilización de estructuras flexibles en las que se tome en consideración, entre otros factores, la necesidad de humanizar y democratizar el trabajo y prever posibilidades de promoción. Los salarios deben incluir una parte correspondiente a las necesidades sociales y otra basada en las diferencias de funciones. La tarea de los Sindicatos consiste en intervenir a fin de elevar los salarios mínimos para todos y de eliminar las escalas de remuneraciones arbitrarias.

Los efectivos del personal de supervisión de nivel inferior y medio y del personal científico y técnico especializado aumentan constantemente. Esos trabajadores comienzan a darse cuenta de su situación de asalariados como consecuencia de los problemas creados por la evolución técnica y la racionalización de las Empresas. Si bien sus dificultades presentan algunos aspectos peculiares, no pueden resolverse verdaderamente aislándolas de los problemas de los demás empleados. Especialmente a nivel del personal científico y administrativo de la industria metalúrgica se está tomando más conciencia de la necesidad de sindicarse, tendencia que se debe estimular.

Formación profesional.—Respecto del tercer punto —la formación profesional—, la Conferencia insistió en que el Sindicato tiene la misión de definir y defender las reivindicaciones de los trabajadores no manuales, ante todo, de las categorías más desfavorecidas —las mujeres y los jóvenes— y de las más afectadas por los efectos de la automatización, dentro del marco de la acción que se impone a favor de todos los trabajadores en materia de formación básica profesional, formación general, adaptación, perfeccionamiento, «reciclaje» y educación permanente. Ciertos trabajadores no manuales pueden contribuir personalmente a la formación de otros trabajadores, y es importante que asuman esta responsabilidad. El derecho a participar en los cursos de formación sin pérdida de salario debe reconocerse también a esa categoría de trabajadores. Una verdadera política de formación profesional es el complemento esencial de toda política de pleno empleo. La organización sindical desempeña un papel primordial en el control de los programas, garantizando el acceso de todos los trabajadores a la formación profesional y a la educación permanente para que éstas sean la garantía de promoción profesional y social.

Compañías multinacionales.—Sobre el cuarto y último punto, al señalar que en la metalurgia existen importantes Compañías multinacionales, que cuentan con una mayoría o casi una mayoría de trabajadores no manuales, la Conferencia mencionó la contribución importante que esos trabajadores pueden aportar a la preparación y divulgación de informaciones, a la elaboración de la estrategia y de la acción a nivel de la Empresa y en la opinión pública. Esta participación puede favorecer la democratización de la Empresa y de la economía. La Conferencia expresó su solidaridad con todos los trabajadores no manuales a quienes se niegan los derechos de asociación y de negociación colectiva. Al reafirmar que se percata perfectamente de la existencia de aspiraciones comunes a los trabajadores de los distintos países, pide a la F. I. T. I. M. que desarrolle una acción cada vez más eficaz en la esfera de las estructuras orgánicas y de las formas de acción sindical.

CONDICIONES DE TRABAJO

ALEMANIA: PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE SEGURIDAD EN EL CAMINO DEL TRABAJO.—Por encargo de la Comisión Permanente de la Ponencia federal de Seguridad del Trabajo, la subponencia de «Seguridad en el camino del trabajo» ha elaborado, de acuerdo con el Consejo Federal de Seguridad de la Circulación, un programa anual dirigido a la aplicación de medidas empresariales adecuadas para el fomento de la seguridad en el camino del trabajo.

En el ámbito de este programa, cuya primera mitad abarca el período abril-septiembre de 1972, se han agrupado por meses los principales temas relativos a peatones, ciclistas, motoristas y automovilistas, a fin de apoyar los esfuerzos y facilitar la labor de las Empresas en favor de la seguridad viaria de su personal.

A efectos de la aplicación de los puntos mensuales del programa, se han preparado medios de divulgación y propaganda. Esta documentación, metódica y convenientemente orientada, está destinada a ser base de la acción empresarial en favor de la seguridad del tráfico.

ESTADOS UNIDOS: TIEMPO DE TRABAJO PERDIDO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.—Según estudios sobre los resultados de encuestas sanitarias realizadas en el año 1968 por el Departamento de Sanidad, Educación y Bienestar Social de los Estados Unidos, el tiempo de trabajo perdido por enfermedad o accidente se estima en 412.600.000 días (5,4 por trabajador).

El promedio de tiempo es superior para las mujeres que para los hombres, sobre todo en las edades comprendidas entre veinticinco y cuarenta y cuatro años. En 1968, 5,9 días las mujeres y 5,2 días los hombres. Los trabajadores de ambos sexos de cuarenta y cinco o más años de edad perdieron más días de trabajo que sus colegas más jóvenes.

GRAN BRETAÑA: GIMNASIOS PARA ANCIANOS.—Según eminentes geriatras, los ancianos podrían conservar mejor su salud física y mental si se les proporcionaran gimnasios donde pudieran practicar ejercicios adecuados, bajo cuidadosa vigilancia.

El doctor E. J. Van Zonneveld, director de la Oficina de Investigación Sanitaria de La Haya, ha afirmado que los viejos pueden mejorar su estado andando más e incluso montando en bicicleta y nadando, en las debidas condiciones de seguridad. Sin embargo, deben tener presente que el ejercicio realizado sin dirección médica puede ser peligroso, aunque se sigan instrucciones de emisiones de radio, por ejemplo. Lo mejor es la gimnasia en grupos que, aparte del ejercicio, supone la necesidad de contactos sociales y saca a los ancianos de la triste monotonía.

ITALIA: TRABAJADORES EN PARO. MEJORA DE LAS PRESTACIONES.—Por ley de 8 de agosto de 1972 se han establecido nuevas normas de protección a los parados que representan con respecto a la ley de 5 de noviembre de 1968 las siguientes mejoras:

Ampliación de las prestaciones concedidas por la Caja de Compensación de Salarios: se seguirá pagando la indemnización de desempleo después de

agotado el plazo reglamentario de nueve meses, extendiéndose los beneficios a los empleados.

Aplicación de las medidas protectoras, no sólo a los casos previstos anteriormente, sino también en los de reconversión de Empresas.

Pago a los trabajadores despedidos, hasta que encuentren nuevo trabajo, de las prestaciones especiales de desempleo (70 por 100 del salario) incluso después de agotarse el plazo máximo de ciento ochenta días.

Admisión en Empresas.—Al objeto de que los trabajadores despedidos vuelvan a colocarse lo más pronto posible, se establece en su favor preferencia de admisión en las Empresas que en la misma localidad desarrollen una actividad industrial sustitutiva.

Durante los períodos de disfrute de subsidio y prestaciones especiales de desempleo persistirá el derecho a asistencia sanitaria para los trabajadores y sus familiares; esos períodos serán computables también a efectos del derecho a pensión.

Para salvaguardar el nivel de empleo y mejorar la productividad, se estimularán con bonificaciones tributarias y facilidades crediticias las iniciativas de titulares de Empresas de menos de quinientos trabajadores que se propongan reorganizarlas o reestructurarlas, siempre que la nueva actividad productiva tenga lugar en la misma provincia y quede asegurado el empleo en las mismas de dos terceras partes por lo menos de su anterior personal.

SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA: EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL.—*Prestaciones a favor de los inválidos.*—La ley de 13 de julio de 1971, y sus textos aplicados de 1972 prevén la adopción de nuevas medidas a favor de los inválidos, destinadas a aumentar sus recursos, garantizarles asistencia médica en caso de enfermedad y facilitar su readaptación a la vida profesional. Estas medidas se refieren a los inválidos menores de edad y a los adultos.

El aumento de los recursos se hace mediante dos nuevas prestaciones: la asignación a los inválidos menores de edad y la asignación a los inválidos adultos, concedidas a partir de 1.º de febrero de 1972.

La asignación a los inválidos menores de edad es una prestación familiar que complementa las ya existentes. En especial está coordinada con la asignación por concepto de educación especializada para los inválidos menores de edad, pero las dos asignaciones no pueden acumularse. Esta asignación, cuyo propósito es ayudar a hacer frente a los gastos especiales de educación y de mantenimiento que representa para las familias el hecho de tener un

hijo inválido, se concede previa autorización de la Comisión departamental de orientación de inválidos y se paga por intermedio de las cajas de subsidios familiares. Sin embargo, sólo puede concederse a las personas cuyos ingresos sean inferiores al doble del monto anual del salario mínimo garantizado, aumentado en 50 por 100 por cada hijo a cargo. Al calcular estos ingresos no se tienen en cuenta las prestaciones familiares y algunas otras prestaciones estrictamente definidas. La asignación sólo se concede si los interesados y los menores inválidos residen en el territorio metropolitano o en los departamentos de ultramar.

Son beneficiarios de esta asignación los hijos de menos de veinte años —se trate o no de un hijo único— que sufran de invalidez grave que entrañe una incapacidad permanente de por lo menos 80 por 100, según la tasa fijada por Decreto. La asignación se paga a los padres, a las personas físicas o morales que tengan a su cargo al menor y también a las mujeres solas que no ejerzan ninguna actividad profesional y que tengan un hijo inválido como única persona a cargo. El titular que tenga el niño a cargo debe justificar que la educación de éste impone gastos superiores a los de la educación de un niño normal. La asignación es pagadera sólo si el monto de los gastos suplementarios es por lo menos igual al monto de la asignación.

La cuantía de la asignación por hijos inválidos se establece por Decreto. Se ha fijado en el 12 por 100 de la base mensual de cálculo de los subsidios familiares, o sea, 49,86 francos en la zona no sujeta a desgravación al 1.º de enero de 1972. Esta asignación puede acumularse con la asignación especial pagada a los padres de niños totalmente inválidos, prevista por el artículo 177 del Código de la Familia y de Ayuda Social. En cambio, no puede acumularse con la asignación mensual de ayuda social a los grandes inválidos y la asignación suplementaria del Fondo Nacional de Solidaridad sino hasta el límite del monto acumulado de estas dos últimas asignaciones, teniendo prioridad el pago de la asignación a los inválidos menores de edad.

La asignación a los inválidos adultos se concede a los inválidos de veinte a sesenta y cinco años de edad que sufran de invalidez que los incapacite para el trabajo y que entrañe una incapacidad permanente de por lo menos el 80 por 100, según la tasa fijada por Decreto. Los beneficiarios deben ser de nacionalidad francesa y residir en el territorio metropolitano o en los departamentos de ultramar. Sin embargo, no pueden recibir esta asignación los inválidos adultos que gocen de una prestación de invalidez o de vejez de un monto por lo menos igual a la asignación por invalidez. Si el monto de la prestación de invalidez o de vejez es inferior, la asignación se añade a esta prestación, pero el total de las dos prestaciones no podrá ser superior al monto de la asignación. Al igual que la asignación a los inválidos menores de edad,

la asignación a los inválidos adultos está sometida al requisito de los ingresos: el límite máximo ha sido fijado por Decreto en 5.150 francos por año para una sola persona, y en 7.725 francos para un matrimonio, más 2.575 francos por cada hijo a cargo. Se suspende el pago de la asignación cuando el interesado ingresa en un establecimiento para inválidos y su mantenimiento queda total o parcialmente a cargo de la ayuda social, o cuando es hospitalizado por un período superior a un mes.

El importe de la asignación, establecido por Decreto, ha sido fijado en 95 francos por mes a partir del 1.º de enero de 1972. Puede acumularse con una prestación de vejez o de invalidez de un importe inferior, así como con la asignación mensual de ayuda social a los grandes inválidos y la asignación suplementaria del Fondo Nacional de Solidaridad, en las mismas condiciones que la asignación pagada a los inválidos menores de edad. Cuando el total de la asignación y de los recursos que han de tenerse en cuenta supera el límite aplicable, la asignación se reduce proporcionalmente.

La asignación a los inválidos adultos se concede previa autorización de la comisión departamental de orientación de inválidos. Aunque no se trata de una prestación familiar, es financiada y pagada como tal por las cajas de subsidios familiares. Está sujeta a las mismas reglas que las prestaciones familiares en cuanto no puede ser objeto ni de cesión ni de embargo, salvo para el pago de los gastos de manutención, y también en lo que respecta al pago directo a la persona a cuyo cargo está el beneficiario, la prescripción, el régimen de tutela de las prestaciones sociales y la solución de conflictos.

Además de crear estas dos asignaciones, la ley de 13 de julio de 1971 prevé la afiliación automática al seguro voluntario de enfermedad y de maternidad de los beneficiarios de la asignación para adultos inválidos, salvo oposición expresa de su parte. La ayuda social asume de pleno derecho las cotizaciones correspondientes.

Por último, una modificación del artículo L.168 del Código de la Familia y de Ayuda Social permite a la ayuda social hacerse cargo de la parte de los gastos de los establecimientos de formación o de reeducación profesional y de ayuda por el trabajo ocasionados directamente por la formación profesional o el funcionamiento del taller, a reserva de tenerse en cuenta los recursos propios de la persona inválida y no, como anteriormente, los recursos de su familia. En cambio, los gastos relativos al alojamiento y manutención siguen sometidos a las reglas tradicionales sobre la obligación del pago de alimentos.

Asignación de vivienda.—La ley de 16 de julio de 1971 creó a partir del 1.º de julio de 1972 una asignación de vivienda a favor de las personas de sesenta y cinco años o más (sesenta años por lo menos en caso de incapacidad para el trabajo), de los inválidos y de los trabajadores asalariados de menos

de veinticinco años. El propósito de esta asignación es reducir a un nivel compatible con los ingresos de tales personas las cargas por concepto de alquiler o los pagos de mensualidades para adquirir la propiedad de la vivienda que ocupan con carácter de residencia principal en la Francia metropolitana. En determinadas condiciones puede también atribuirse a personas de otra nacionalidad.

La nueva asignación no puede acumularse con el subsidio de vivienda previsto en el Código de Seguridad Social. La modalidad de cálculo se fija por Decreto en función del alquiler pagado, de los recursos del beneficiario, de su situación familiar, del número de personas a cargo que conviven en el hogar y del tipo de ocupación de la vivienda. Sin embargo, el pago de esta asignación puede estar sometido a condiciones de salubridad, número de ocupantes y ocupación efectiva. Por otra parte, se concede una prima para gastos de mudanza a los beneficiarios de la asignación de vivienda que obtengan condiciones de alojamiento más adecuadas a su situación.

Se instituye un Fondo Nacional de Ayuda a la Vivienda para centralizar los ingresos y los gastos que resulten de la aplicación de esta ley. Este Fondo está formado por una contribución del Estado y por la cotización pagada por los empresarios, calculada sobre los salarios máximos. Como compensación, la tasa de contribución de los empresarios a las actividades de la construcción, que era del 1 por 100 sobre los salarios, se rebaja al 0,90 por 100.

La administración de esta asignación estará a cargo de organismos o servicios de enlace designados por Decreto. Se prevé que el pago puede efectuarse en forma de un cheque extendido a nombre del arrendador o del organismo que ha otorgado el crédito o que sea responsable del reembolso del préstamo contraído para adquirir la propiedad. El monto de esta asignación se excluye de los ingresos tomados en consideración para el cálculo del impuesto sobre la renta.

Pensiones de vejez.—La ley de 31 de diciembre de 1971, seguida de varios textos de aplicación, tiene por objeto mejorar considerablemente el régimen de pensiones de vejez. La ley prevé tres tipos de medidas: alza del nivel de las pensiones para los asalariados que tengan más de treinta años de seguro; liberalización de las condiciones de reconocimiento de la incapacidad para el trabajo, y aumento de la duración del seguro para las mujeres aseguradas que hayan criado por lo menos dos hijos.

Mientras que hasta ahora la duración del seguro no se tenía en cuenta para el cálculo de la pensión, sino dentro del límite de treinta años, este límite se eleva a treinta y siete años y medio a partir de 1971. Para el período 1972-1975 se ha establecido un régimen transitorio que estipula un aumento progresivo de la duración máxima del seguro que puede ser tenida en cuenta.

En 1975, en el caso de asegurados que demuestren tener por lo menos treinta y siete años y medio de seguro, la pensión fijada a la edad de sesenta años será igual al 25 por 100 del salario medio anual básico. Cuando el asegurado pida la liquidación de su pensión después de cumplir sesenta años, la pensión se aumentará en un 5 por 100 del salario medio por cada año posterior a esa edad. Con anterioridad a esta ley, la pensión concedida a la edad de sesenta años, después de treinta años de seguro, se calculaba sobre la base del 20 por 100 del salario medio anual, y el aumento por cada año posterior a la edad de sesenta años era del 4 por 100. De esta manera, en el caso de las pensiones liquidadas a la edad de sesenta y cinco años, el monto máximo será desde ahora del 50 por 100 del salario, en vez del 40 por 100 que se pagaba antes. En el caso de las pensiones ya liquidadas sobre la base de una duración del seguro de treinta años se ha adoptado una medida por la cual serán aumentadas de manera uniforme en un 5 por 100.

La ley de 31 de diciembre de 1971 modifica también las condiciones que dan derecho a la edad de sesenta años a una pensión calculada a la tasa normalmente aplicable a la edad de sesenta y cinco años. En primer lugar, suprime la referencia a una actividad especialmente penosa y que pueda provocar un desgaste prematuro del organismo, ya que nunca ha sido posible establecer una lista de esas actividades. Mantiene el beneficio del pago de la pensión a la tasa normalmente aplicable a los sesenta y cinco años en el caso de los ex deportados y ex prisioneros de guerra, así como en el de los asegurados a quienes se ha reconocido inaptos para el trabajo, facilitándose el reconocimiento de la incapacidad para trabajar. De ahora en adelante, puede reconocerse como inapto para el trabajo al asegurado que no esté en condiciones de seguir desempeñando su empleo sin afectar gravemente a su salud y que padezca una incapacidad definitiva para el trabajo del 50 por 100, certificada por un médico, habida cuenta de sus aptitudes físicas y mentales para el ejercicio de una actividad profesional. Como en el caso del alza de las pensiones de vejez se prevé una aplicación progresiva entre 1972 y 1975. El pago de la pensión concedida o revisada por concepto de incapacidad para el trabajo, puede ser suspendido cuando el titular, de menos de sesenta y cinco años, ejerza una actividad profesional en la que obtenga ingresos superiores a una cifra fijada en forma reglamentaria. Debe observarse también que la pensión de invalidez es sustituida a partir de los sesenta años por la pensión de vejez concedida en caso de incapacidad para el trabajo, sin que esta última pueda ser inferior a la pensión de invalidez anterior.

Por último, la ley de 31 de diciembre de 1971 prevé un aumento de la duración del seguro a favor de las mujeres aseguradas que hayan criado por lo menos dos hijos durante un mínimo de nueve años antes que los niños

cumplieran deciséis años. En este caso, la duración del seguro se aumenta en un año por cada niño.

Medidas a favor de las familias.—La ley de 3 de enero de 1972 prevé diversas medidas destinadas a mejorar la situación de las familias. Se trata de una reforma de la asignación por salario único y de la asignación a la madre que permanece en el hogar, la institución de una asignación por gastos de custodia de los niños, la afiliación de algunas madres de familia y de otras mujeres al Seguro de Vejez y la ampliación del ámbito de aplicación del subsidio de vivienda. Estas medidas se aplicarán a partir del 1.º de julio de 1972.

La reforma de la asignación por salario único y de la asignación a la madre en el hogar consiste esencialmente en la institución de un requisito relativo a los ingresos para la concesión de estas asignaciones y de una variación de su tasa en función del nivel de ingresos de los beneficiarios. Las dos asignaciones se suprimen cuando los ingresos de la familia superan un máximo fijado por Decreto, teniéndose en cuenta el número de hijos a cargo. En cambio, estas asignaciones se aumentan cuando el conjunto de los ingresos de la familia no llega a una cifra mínima que es inferior al límite establecido anteriormente. El aumento se concede teniendo en cuenta el número o la edad de los hijos.

Se crea una nueva prestación familiar, *la asignación por gastos de custodia de los niños*, que se concede a los matrimonios en los que la mujer ejerce una actividad profesional, así como a las personas solas que ejercen tal actividad, y que tienen a su cargo, de manera efectiva y permanente, por lo menos un niño que viva en su hogar y cuya edad sea inferior a una edad límite fijada por Decreto. Esta asignación es pagadera siempre que los ingresos del matrimonio o de la persona beneficiaria no alcancen una cifra máxima fijada por Decreto, teniendo en cuenta el número de niños a cargo, y a reserva de la justificación de los gastos de custodia de que se trate. Se fijarán por Decreto las modalidades de cálculo de la asignación en función de esos gastos, dentro del límite de un tope máximo y en relación con los ingresos, así como las diferentes formas de custodia de los niños que podrán tenerse en cuenta.

Por otra parte, la ley de 3 de enero de 1972 prevé que las madres de familia y las beneficiarias de la asignación por salario único o de la asignación a la madre en el hogar, y que tengan derecho al aumento de las asignaciones mencionadas, estarán afiliadas obligatoriamente al Régimen general de Seguro de Vejez. La financiación de estas asignaciones se efectúa mediante una cotización que deben pagar exclusivamente los organismos encargados de las prestaciones familiares y que es calculada sobre una base global. Las mujeres que transitoriamente o no, en forma continua o no, ya no puedan gozar de esta afiliación obligatoria, sea porque no satisfacen el requisito del número

o de la edad de los niños o el relativo a los ingresos, tendrán la posibilidad de asegurarse voluntariamente en el Régimen de Seguro de Vejez.

Por último, la ley de 3 de enero de 1972 hace extensivo el goce del subsidio de vivienda a nuevas categorías de beneficiarios: las personas que por algún concepto reciben prestaciones familiares; los matrimonios o las personas que no tienen derecho a una de las prestaciones familiares que dan derecho al subsidio de vivienda, pero en cambio tienen un hijo a cargo en el sentido previsto en la legislación sobre las prestaciones familiares; los jefes de familia que no tengan hijos a cargo durante un plazo de cinco años a partir del matrimonio, siempre que éste se haya celebrado antes de que los cónyuges cumplieran la edad de cuarenta años; los matrimonios o las personas que tienen a su cargo un ascendiente de más de sesenta y cinco años, o de sesenta años en caso de incapacidad para el trabajo, que viva en el hogar; los matrimonios o personas que tienen a su cargo un ascendiente o un descendiente, o un pariente colateral en segundo o tercer grado, que viva en el hogar y sufra de una invalidez que lo incapacite para el trabajo y que entrañe una incapacidad igual o superior a un porcentaje fijado por Decreto. Por otra parte, como para el subsidio de vivienda creado por la ley de 16 de julio de 1971 la ley estipula que, en el caso y en las condiciones previstos por Decreto, el pago del subsidio de vivienda podrá efectuarse provisionalmente en forma de un cheque extendido ya sea a la orden del arrendador o a la del organismo que concede el crédito o es responsable del pago del préstamo obtenido para adquirir la propiedad.

Asignación a los militares.—El Decreto de 6 de marzo de 1972 concede, a partir del 1.º de enero de 1972, asignaciones a los militares o ex militares y a sus familias que no gocen de ninguna protección social. Los beneficiarios son los militares y los ex militares que sirvan o hayan servido en calidad de reclutas, hayan sido llamados nuevamente a filas o mantenidos bajo banderas, sus derechohabientes, así como el personal voluntario femenino, siempre que su situación familiar o personal lo justifique. Tales asignaciones, pagadas por la Caja Nacional Militar de Seguridad Social y financiadas con una subvención del Estado, son las siguientes:

Dietas pagadas a los militares que en el momento de su retiro sufren de una incapacidad física, certificada por el médico, que les impida ejercer una actividad profesional remunerada.

Asignaciones compensatorias pagadas a los militares mantenidos bajo banderas, por razones sanitarias, después de su salida del hospital y que sufran de una incapacidad física reconocida por el médico

a fin de que tengan derecho a recibir dietas por lo menos iguales a las asignaciones indicadas anteriormente.

Una asignación de invalidez para ayudar a los militares que, después de gozar de las dietas indicadas anteriormente sigan sufriendo de una invalidez que entrañe una incapacidad de trabajo por lo menos igual a dos tercios.

Una asignación en forma de capital pagado a los derechohabientes de un militar fallecido, si el fallecimiento no da derecho a ninguna otra prestación.

Asignaciones por concepto de reembolso de gastos de asistencia médica, parto y atención médica a las mujeres encinta, para los derechohabientes de los militares que se encuentren en servicio, para los beneficiarios de las dietas o las asignaciones de invalidez mencionadas anteriormente, y para sus derechohabientes, cuando estas personas no están protegidas por otras medidas de protección social de esta índole.

Las asignaciones por concepto de gastos de prestación de tecnología sólo se pueden conceder para compensar gastos efectuados en el territorio metropolitano, en los departamentos de Ultramar, en Argelia, Túnez, Marruecos y en el territorio de la República Federal de Alemania.

PAKISTÁN: LA POLÍTICA SOCIAL.—A comienzos de 1972, poco tiempo después de haber tomado posesión de su cargo, el Presidente Bhutto, de Pakistán, anunció que se introducirían cambios importantes en la política social seguida en materia de trabajo, de enseñanza y de reforma agraria y que se pondría en ejecución un programa popular de trabajo. A continuación se exponen, en lo esencial, las nuevas medidas previstas.

Política laboral.—La nueva política laboral expuesta por el Presidente —y que, como subrayó, «sólo es un primer paso para cumplir con el compromiso contraído ante los trabajadores»— está encaminada a «garantizar a los trabajadores los derechos fundamentales compatibles con el desarrollo industrial del Estado». Con esta finalidad, el Presidente promulgó, el 13 de abril de 1972, una ordenanza por la que se modifica la legislación del trabajo. Este texto, que enmienda cierto número de leyes, constituye principalmente una revisión de la ordenanza de 1969 sobre relaciones laborales.

La nueva ordenanza prevé la institución por el Gobierno central de una Comisión nacional de relaciones laborales. Este órgano se compondrá por lo menos de siete miembros, uno de los cuales actuará como representante de los empresarios y otro como representante de los Sindicatos a nivel de la rama

de actividad, de sus federaciones y de las federaciones nacionales, los que servirán de asesores al presidente de la Comisión.

Prácticas desleales.—Una de las funciones de la Comisión será intervenir en casos de prácticas desleales de trabajo e incoar procedimientos judiciales para impedir tales prácticas, tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores. Tendrá también la misión de fomentar la constitución de Sindicatos a nivel de la rama de actividad, de federaciones sindicales y de federaciones nacionales y de determinar a **personas facultadas para actuar como** representantes exclusivos de los asalariados en las negociaciones colectivas. Además, deberá dictaminar sobre los conflictos en que son parte esas organizaciones, así como, sobre todo, conflicto del trabajo de importancia nacional que le someta el Gobierno central. Por último, le incumbirá asesorar al Gobierno, a los Sindicatos profesionales, a sus federaciones y a las federaciones nacionales en lo que respecta a la iniciación de los trabajadores en los principios esenciales del sindicalismo.

Delegados sindicales.—La ordenanza prevé la creación de un sistema de delegados sindicales en todo establecimiento que emplee cincuenta o más personas. Estos delegados serán designados entre los trabajadores de un taller, de una sección o de un departamento de la Empresa, que los elegirán por votación secreta. Servirán de agentes de enlace entre los trabajadores y el empresario, colaborarán en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la productividad y ayudarán a los trabajadores a resolver los problemas relacionados con el trabajo o con sus quejas individuales.

En toda fábrica que emplee cincuenta trabajadores o más, el conjunto de los asalariados elegirá, por mayoría simple, en votación secreta, a los representantes suyos, que deberán participar en una proporción de 20 por 100 en la gestión de la Empresa. La elección será organizada por el «agente de negociación» según las modalidades previstas en los estatutos. La ordenanza prescribe que los representantes de los trabajadores participarán en todas las reuniones de la dirección a nivel de la fábrica. Respecto de ciertas cuestiones importantes —por ejemplo, la adopción de reglas de servicio y de política en materia de ascensos y de disciplina—, la dirección no podrá tomar ninguna decisión sin la opinión, expresada por escrito, de los representantes de los trabajadores. Esta opinión solamente podrá ser rechazada por el miembro de la dirección que ocupe el puesto más elevado en la fábrica, y la cuestión deberá, en este caso, ser examinada por el agente de negociación en el seno del Comité de Empresa, con miras a una solución por vía de negociación bilateral de conformidad con el procedimiento aplicable a los conflictos del trabajo.

De conformidad con el sistema de participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa, el agente de negociación de una fábrica puede pedir al

Gobierno provincial que nombre un interventor (que deberá ser retribuido por la Dirección) facultado para fiscalizar la contabilidad, examinar los expedientes y registros e inspeccionar los locales y los almacenes de la fábrica.

Reclamaciones individuales.—La ordenanza establece un nuevo procedimiento para la solución de las quejas individuales, que permite al trabajador someter directamente sus reclamaciones a la dirección o presentarlas por conducto del delegado sindical. El empresario debe comunicar su decisión dentro de un plazo prescrito. Si se abstiene de hacerlo, o si el trabajador está descontento de la decisión, el caso puede someterse al Tribunal del trabajo. Cuando esto ocurre, el Tribunal deberá, en adelante, dictar su sentencia dentro de un plazo de veinte días y no de sesenta días como anteriormente.

Conflictos colectivos.—En lo que se refiere a la solución de los conflictos colectivos, la ordenanza dispone que el empresario o el agente de negociación pueden comunicar sus observaciones a la otra parte o al Comité de Empresa con miras a una negociación bilateral. En este caso, las partes deben esforzarse por solucionar el conflicto en los diez días siguientes al recibo de la comunicación. De no poderse llegar a un acuerdo, el empresario o el agente de negociación pueden, en los tres días siguientes a la expiración del plazo de diez días, dirigir a la otra parte un aviso previo de cierre patronal o de huelga, según proceda. Sin embargo, solamente puede darse un aviso previo de huelga en caso de que la mayoría de los trabajadores empleados se hayan pronunciado a favor de la huelga por votación secreta organizada por el agente de negociación. El cierre patronal o la huelga no puede declararse en un plazo inferior a catorce días. La parte que haya iniciado el procedimiento puede, en todo momento, tanto antes como después de la declaración de huelga o de cierre patronal, someter el conflicto al Tribunal del trabajo, el cual deberá dictar su sentencia dentro de un plazo de treinta días, en lugar de los sesenta días prescritos anteriormente.

MIGUEL FAGOAGA