

CRONICA INTERNACIONAL

O. I. T.

PRODUCTIVIDAD.—La Comisión del Carbón se ha reunido en Düsseldorf, en su quinta reunión, del 30 de noviembre al 11 de diciembre de 1953.

El punto fundamental del orden del día se refería a la productividad en las minas de carbón; respecto a él, la opinión de los miembros de la Comisión ha sido relativamente discrepante.

Para algún representante de los trabajadores (Francia) las dificultades que frenan la productividad son debidas a las condiciones generales del país. Por ejemplo, la producción de una jornada de trabajo por obrero ha aumentado más del 50 por 100 entre 1947 y 1953, y el salario medio horario ha aumentado en un 250 por 100, pero el coste de la vida, que se ha multiplicado por tres, ha hecho irreal tal aumento. En el mismo sentido, otro representante de los trabajadores (Reino Unido) ha manifestado que la producción se ha incrementado en un 10 por 100 y los salarios nominales en un 20 por 100; pero el coste de la vida ha subido también considerablemente.

Por su parte, los empresarios han llegado a considerar en algún caso (República Federal de Alemania) que el deseo de aumentar la producción a toda costa puede ser peligroso para el aumento efectivo de la productividad. Algún otro representante de los empresarios (Francia) convino en que el principal objeto que debe tenerse en cuenta era la mejora del nivel de vida de los mineros.

El delegado gubernamental de los EE. UU. manifestó que los mineros comparten los beneficios del aumento de la producción hasta

el punto de que, habiendo subido el coste de vida en un 10 por 100, los salarios han aumentado en un 30 por 100.

Finalmente se llamó la atención (delegado de los empresarios de la República Federal Alemana) sobre el problema de la inversión de capital, que es fundamental respecto de la productividad.—(*Informaciones Sociales*, 15 de marzo de 1954.)

ORDEN DEL DÍA DE LA 37.^a CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.—La 37.^a Conferencia Internacional del Trabajo ha sido convocada para reunirse en Ginebra en junio de 1954. El orden del día de la Conferencia, a la cual asistirán delegados gubernamentales, patronales y obreros, comprende los siguientes puntos:

1. Informe del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Cuestiones financieras y presupuestarias.
3. Informe sobre la aplicación de convenios y recomendaciones aprobados por las Conferencias anteriores.
4. La rehabilitación profesional de los inválidos.
5. Trabajadores migrantes en países insuficientemente desarrollados.
6. Sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo.
7. Vacaciones retribuidas.—(De *Social Tidsskrift*, noviembre-diciembre de 1953.)

SINDICATOS

ESTADOS UNIDOS.—El Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) ha celebrado su Quinceava Convención Anual en Cleveland los días 16 al 20 de noviembre próximo pasado.

Los temas principales de la Convención han versado sobre la unidad sindical norteamericana, respecto a la cual fué objeto de especial comentario y ratificación el pacto *anti-raid* establecido entre el Congreso y la Federación Americana del Trabajo, y definido como el «primer y esencial paso hacia la consecución de la unidad orgáni-

ca entre la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales».

Como es natural, también ha sido tema de la Convención la reforma de la ley Taft-Hartley, en especial a la vista de la carta que el Presidente de los EE. UU. dirigió a la Convención, según la cual el objetivo gubernamental es mejorar la expresada ley para «hacer posible un proceso de contratación colectiva más libre y vigoroso, reducir la intervención del gobierno en las relaciones entre el trabajo y la dirección y promover sólidas y pacíficas relaciones industriales, tan esenciales para el bienestar de las clases trabajadoras de América y de todos los elementos de nuestra nación». También se trató del salario garantizado.

Se condensó en veinte puntos el programa legislativo que el CIO espera obtener del Congreso en la presente legislatura, y en el cual, entre otros temas interesantes, figura la planificación de un programa económico para promover y desarrollar la economía, la reforma de la ley Taft-Hartley, elevación del salario mínimo a 1.25 dólares, mejora de la seguridad social, en particular del seguro de paro, y promulgación de un programa nacional de sanidad, desarrollo de un amplio programa de viviendas, revisión de la estructura fiscal y oposición a cualquier tipo de impuesto sobre las ventas.

* * *

Entre la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales se ha firmado un acuerdo, ratificado en otoño de 1953 por las respectivas Convenciones anuales de las dos organizaciones, estableciendo el principio de que cada una de ellas respetará los afiliados de la otra en aquellas plantas industriales en que exista ya establecida alguna unión.

En este sentido, las dos organizaciones sindicales convienen en que ni por sí ni por ninguna de sus uniones afiliadas tratarán directa o indirectamente de organizar o representar a los trabajadores que se encuentren afiliados en uniones de la otra organización; se com-

prometen también a no realizar ninguna actividad que pudiera quebrantar el principio expuesto.

Se prevé el establecimiento de un sistema arbitral para resolver las discusiones surgidas por el quebrantamiento del acuerdo. Este, que entró en vigor en 1.º de enero de 1953, expira el 31 de diciembre de 1955.

Se señala que durante el año 1951-52 hubo 1.245 *raids* comprobados, afectando a 350.000 trabajadores. El convenio se aplica solamente a las uniones que voluntariamente se adhieran a él.—(*Montly Labor Review*, enero de 1954.)

ALEMANIA.—La Federación de Empleadores Alemanes ha celebrado su Asamblea general en Bremen el 27 de noviembre de 1953.

El tema general de la Asamblea era «El hombre como centro del orden social». Estuvieron representadas diversas personalidades del Gobierno federal, de la Federación de Empleadores Alemanes, de las Asociaciones de Jóvenes, etc. La Oficina Internacional del Trabajo también estuvo representada.

El Dr. Höffner, profesor de la Universidad, puso de relieve la necesidad que existía de volver a colocar al hombre en el centro del orden social como «sujeto» y no como un simple número en el seno de la colectividad. Por consiguiente, hay que substituir la lucha de clases, como la ve tradicionalmente el marxismo, por una integración general. El empresario y el trabajador tienen en común cuatro rasgos característicos principales: el trabajo que efectúan juntos, la responsabilidad colectiva, la consideración de los unos a los otros y la confianza mutua. En la actualidad, sus dos deberes más urgentes son el refuerzo de las profesiones independientes y el fomento de la propiedad obrera.

El pastor A. Dannenmann habló sobre las ideas de las generaciones jóvenes. La primera de estas ideas debe ser la de profesión. Desde 1951, todos los años se ofrecen a la juventud 60.000 nuevas posibilidades de aprendizaje. En la República Federal de Alemania tienen los jóvenes a su disposición más de un millar de hogares que proporcionan alojamiento a los menores obreros cerca de sus lugares

de trabajo. Además, la juventud debe desarrollarse en el seno de un concepto mundial, debe tener ideas que sobrepasen las fronteras limitadas de un Estado. Y, finalmente, estas ideas y el ideal que las inspira deben ser de una esencia auténticamente espiritual.

El Sr. W. Raymond, presidente de la Federación de Empleadores Alemanes, hizo alusión a las leyes sociales del siglo XIX, a las de los comités de empresa de 1920 y a la participación —de estos últimos— en los consejos de Administración. «Reconocemos de buen grado, declaró, que el mérito de los antiguos dirigentes sindicales es el de haber buscado una solución superior a la del marxismo». La ideología de la democracia industrial ha impedido a los sindicatos prestar su apoyo a la ley referente a la organización de las empresas. En el curso de una colaboración práctica los sindicatos se convencerán de que esta ley protegerá mejor los derechos del individuo que las reivindicaciones ideológicas.

La Federación de Empleadores Alemanes ha garantizado siempre la propiedad privada considerada como fundamento de la sociedad. En una economía libre tratará por todos los medios de estudiar las posibilidades de elevar el nivel de vida. Uno de los mejores medios para lograr esta elevación es la adquisición de propiedades por el mayor número posible de personas, lo cual puede financiarse con un aumento en la productividad. La Federación ha afirmado siempre su voluntad de colaborar con los Sindicatos. Estos últimos deben aceptar las negociaciones como el mejor método de conciliación y de arbitraje, gracias a los cuales puede hallarse una solución a las divergencias de opinión y a los conflictos sin tener que recurrir a la huelga, que sacrifica al trabajador. Por otra parte, los sindicatos deben abandonar la idea de que las prestaciones voluntarias de los empleadores, con objeto de mejorar la situación social de los asalariados, están dictadas con el sólo designio de separar a los obreros de sus sindicatos.

El Sr. Raymond insistió en que no es conveniente conceder plenos poderes a una organización cualquiera en el seno del Estado. «Debemos comprender, terminó diciendo el orador, que la característica dominante de la democracia es mantener el equilibrio de las fuerzas».—(*Información Social*, 1.º de marzo de 1954.)

ITALIA.—El VI Congreso Nacional de la Unión Cristiana de empresarios y dirigentes («Unione Cristiana Imprendetori Dirigenti», UCID) se ha reunido en Rapallo del 29 al 31 de enero, con el tema «La colaboración en la empresa».

Entre sus conclusiones se recoge «la necesidad de que el sistema económico ordenado al bien común y fundado sobre la libertad y sobre la dignidad de la persona humana sea expresión de una efectiva colaboración entre todos los objetos de la economía»; así como «la necesidad de que esta colaboración se manifieste primariamente en el plano de las empresas singulares como expresión de una unidad de voluntades que deriva de la participación de todos los sujetos en un plano de igual dignidad».

Asimismo, según otra declaración, se «renuncia al patronalismo en su peor sentido de determinación de las iniciativas a tomar en orden al mejoramiento y relación entre los sujetos de la empresa», y se reconoce «la capacidad actual y potencial de los trabajadores para participar con espíritu de iniciativa y sentido de responsabilidad en la vida y en las actividades de la empresa».—(*Realtà Sociale D'Oggi*, enero-febrero de 1954.)

TRABAJO Y SALARIOS

ITALIA.—*El número índice de las retribuciones:* A consecuencia del aumento registrado en el índice del costo de vida en los meses de septiembre y octubre de 1953, el poder de adquisición de las retribuciones de los trabajadores dependientes de la industria resulta ligeramente disminuído: el índice de los salarios reales ha variado, en efecto, desde 114'9 en agosto a 114'4 en septiembre y 113'9 en octubre; el índice de los salarios reales es, respectivamente, 87'6, 87'2 y 86'9.

En particular se señala que la retribución de las distintas cualificaciones de los operarios resultaron en octubre superiores al nivel de antes de la guerra respecto al trabajador común (+11'5%), para el trabajador especializado (+3'2%) y para la mujer (+50'6%); mientras que en la actualidad están por debajo del indicado nivel

de preguerra en el operario cualificado ($-2'7\%$) y para el operario especializado (-10%).

El poder adquisitivo de los sueldos de los empleados resulta también inferior al de antes de la guerra, para todos los trabajadores cualificados masculinos, en porcentajes que varían desde una retribución inferior en un 23 por 100 para los de la primera categoría y una retribución inferior en sólo 19'6 por 100 a la de antes de la guerra para la categoría B. El mismo fenómeno se observa, aunque con una menor intensidad, respecto a las empleadas. Por lo que hace a la retribución media del trabajador, que es de 1.930'99 liras, tal retribución está constituida en su 59'9 por 100 por el salario en sentido estricto; el 11'1 por 100 lo constituye el pago de facturas accesorias y el 29 por 100 las asignaciones familiares.

Retribución contractual en la industria

A Ñ O S	IMPORTE MEDIO RETRIBUCION LIRAS		NUMERO INDICE 1938 = 100				
			NOMINAL		Costo vida	REAL	
	Salario	Sueldo	Salario	Sueldo		Salario	Sueldo
1938.....	16,84	909,08	100	100	100	100	100
1948.....	886,61	34667,00	5253	3814	4.844	108,4	78,7
1950.....	923,84	36172,00	5484	3979	4.849	113,1	82,1
1951.....	1010,23	41936,00	5999	4613	5.320	112,8	86,7
1952.....	1051,49	43536,00	6244	4789	5.546	112,6	86,4

(Rassegna di Statistiche del Lavoro)

Investigación del salario familiar vigente actualmente en Italia. En Italia están actualmente en curso dos índices de investigación de carácter nacional que tratan de determinar el montante y la estructura del consumo a través de la fijación de los gastos efectuados por las familias.

Tales investigaciones, que se puede decir constituyen el presupuesto de un conocimiento más exacto de múltiples y fundamentales aspectos sociales, económicos y monetarios, son efectuados respectivamente por el Instituto Central de Estadística y el Instituto Doxa.

CRÓNICAS

La investigación del Instituto Central de Estadística trata de determinar la consistencia y la estructura de los gastos familiares de un amplio número de familias (un conjunto no inferior a 10.000, distribuidas en todo el territorio de Italia y en todas sus categorías sociales) con el fin de poseer elementos de estudio de las condiciones de vida de la población. Se limita a las familias cuyo jefe no está adscrito a una actividad agrícola; se inició prácticamente en el segundo semestre del año 1952 y tiene como técnica la investigación continuada de los gastos familiares durante un largo período de tiempo y referidos a un número muy amplio de familias.

La mecánica de su ejecución utiliza la compilación de datos recogidos en cuartillas en las que las propias familias registran todos los gastos corrientes. Sólo la tarea que significa semejante registro, realizada con continuidad y exactitud, necesita un cierto control sobre las familias, al mismo tiempo que la resolución de múltiples cuestiones prácticas, interpretativas generalmente; por lo que se ha previsto la presencia de asistentes escogidos preferentemente entre los funcionarios de las entidades locales, para resolver las dificultades que surjan sobre la marcha. Considerando la situación actual de la investigación, se espera que sólo al final del presente año 1954 se podrán tener datos suficientes para una primera colaboración del material recogido.

Al Instituto Doxa fué encomendado por diversas entidades de realizar una indagación similar. En efecto: la Caja para el desarrollo económico del Mediodía de Italia, la Misión norteamericana (U. S. O. M.) y alguna otra entidad tenían que conocer en lo posible la situación real de la zona sobre la que iban a trabajar; sus diversos servicios de estudio hubieran debido de enfrentarse aisladamente con semejante tarea, de no haber sido posible encomendársela al Instituto Doxa.

Las investigaciones llevadas a cabo por este Instituto tienen un carácter radicalmente distinto de las seguidas por el Instituto Central de Estadística. En primer lugar, su investigación se realizó sobre un período de tiempo relativamente corto: 15 de junio a 15 de julio de 1953. Sin embargo, no se ha limitado a registrar los gastos efec-

tuados durante tal período, sino que se ha proyectado sobre los gastos anuales totales de las diversas categorías sociales a estudiar.

La técnica empleada ha consistido esencialmente en la encuesta y la entrevista; ha manejado cerca de 16.000 familias también distribuidas entre toda la geografía del país de diversas categorías sociales, variando también el número de sus competentes y el tamaño de las localidades de residencia.

Sus resultados vienen a concretarse del siguiente modo:

Familias de trabajadores especializados: gastos totales, 940.000 libras en el Centro-Norte y 780.000 en el Mediodía; destinando a alimentación las primeras 41'4 por 100 y las segundas 53'6 por 100.

Familias de empleados: gastos totales, 1.200.000 libras en el Centro-Norte y 1.050.000 libras en el Mediodía; los gastos de alimentación son respectivamente del 44'4 por 100 y del 49'6 por 100.

Familias de braceros agrícolas: Gastos totales, 660.000 libras en el Centro Norte y 455.000 libras en el Mediodía; en ambos grupos el porcentaje del presupuesto destinado a alimentación oscila alrededor del 65 por 100.

Familias de operarios no cualificados: gastos totales, 690.000 libras en el Centro-Norte y 535.000 libras en el Mediodía. Destinado a alimentación 60 por 100 las primeras y 61 por 100 las segundas.—*(Rasegna di Statistiche del Lavoro.)*

Migración.—Se ha creado recientemente un Servicio de Emigración en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Italia.

Este servicio, que depende directamente de la autoridad del ministro, agrupa las tres divisiones administrativas del Ministerio encargadas, respectivamente, de la emigración italiana, del reclutamiento y encauzamiento de migrantes y de la organización de la ayuda a los emigrantes.

La división que se ocupa de las cuestiones generales relativas a la emigración tiene por tarea fomentar los movimientos emigratorios y se halla subdividida, a su vez, en tres secciones. La primera se ocupa de los problemas generales y de las relaciones con las organizaciones internacionales, los gobiernos extranjeros, con miras a la conclusión y puesta al día de los acuerdos internacionales relativos al

empleo de la mano de obra italiana en el extranjero. La segunda tiene a su cargo la coordinación de las actividades del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Relaciones Exteriores y de los demás departamentos competentes en materia de migraciones; se ocupa asimismo de realizar los estudios necesarios para modificar y poner al día la legislación y reglamentación sobre emigración, formulando al efecto las proposiciones pertinentes. La tercera sección tiene por tarea informar y orientar al emigrante (en materia de selección del país de destino, condiciones de vida y de trabajo), examinar las ofertas de trabajo y elaborar contratos-tipo, así como examinar las solicitudes de traslado de instalaciones industriales y participaciones financieras en el extranjero que se hallen relacionadas con la emigración.

Reclutamiento y traslado de emigrantes.—La división encargada del reclutamiento y del encauzamiento de los emigrantes se compone de cuatro secciones. La primera determina los recursos de mano de obra disponibles para la emigración, coordina las relaciones con las misiones extranjeras y las organizaciones internacionales en lo que se refiere al reclutamiento, selección y traslado de emigrantes, y procede periódicamente al examen de los resultados obtenidos con la acción emprendida. Las otras tres secciones se distribuyen la ejecución de los programas de reclutamiento y traslado de los migrantes sobre una base geográfica (Europa continental; países de lengua inglesa. África y el Oriente; países de América latina).

Ayuda a los emigrantes.—La división encargada de la ayuda a los emigrantes consta de tres secciones. Una se ocupa de examinar el conjunto de las disposiciones relativas a la ayuda a los migrantes y tiene a su cargo la organización de los viajes y el abastecimiento; le incumbe, además, facilitar la transferencia de los ahorros de los emigrantes a su país de origen, resolver los conflictos individuales de trabajo y ayudar a los emigrantes repatriados. La segunda sección se encarga de establecer, organizar y controlar los centros de emigración, los campamentos de descanso, los puestos fronterizos y de embarque y de reunir periódicamente los datos relativos a la emigración a ultramar y en el interior del continente. La tercera sección se ocupa especialmente de las prestaciones y medidas de asistencia, asignaciones extraordinarias a las familias de los trabajadores migran-

tes y de la ayuda individual para proteger los derechos de los emigrantes estipulados en los convenios internacionales y en los contratos de trabajo. Esta sección realiza igualmente investigaciones sobre las circunstancias en que ocurren los accidentes o la muerte de los trabajadores italianos en el extranjero.

Centro de Estudio sobre la Emigración Italiana.—Se ha creado un Centro de Estudio sobre la Emigración Italiana (C. S. E. I.) en la Exposición Permanente de Ultramar, en Nápoles, con el concurso del Ministerio de Instrucción Pública de Italia.

Las funciones de este organismo consisten en el estudio de las posibilidades de la emigración italiana en función de las solicitudes de mano de obra procedentes de países extranjeros. Se propone, además de examinar los obstáculos que se oponen a la emigración y realizar estudios y encuestas, así como reunir información sobre las posibilidades de emigración y las aspiraciones de los candidatos a la emigración.

Los medios de acción que se propone utilizar el nuevo Centro consisten en elaborar proposiciones que se someterán a las autoridades competentes, difundir información a la Prensa y a la opinión pública y organizar cursos especiales en los establecimientos de formación profesional para las personas que se destinan a la emigración. Estos cursos, que revisten carácter cultural, económico, técnico y lingüístico, terminarán con un examen especial que permitirá evaluar la preparación de los candidatos a la emigración y su aptitud para emigrar al país que han seleccionado y ejercer una actividad determinada.—(*Informazioni Sociali*, 1 de marzo de 1954.)

ESTADOS UNIDOS.—*Salario garantizado.*—La aprobación, por unanimidad, de la propuesta de que el problema del salario anual garantizado deberá figurar en todas las negociaciones de contratos de trabajo que se celebren durante los años 1954 y 1955, ha de considerarse, sin duda, como el resultado más importante del Congreso anual del C. I. O. (Congreso de Organizaciones Industriales) que se ha celebrado en Cleveland. En el informe anual se hacía constar que el C. I. O. estaba dispuesto a reivindicar tal salario a través de los sindicatos afiliados al mismo. Según declaró el presidente del

C. I. O., Walter Reuther, el sindicato que él dirige, a saber, «United Automobile Worker» (Trabajadores Unidos de la Industria del Automóvil), tiene la intención de formular en unos términos concretos la exigencia relativa al salario anual fijo, en las próximas negociaciones del nuevo contrato de trabajo. Con arreglo al punto de vista del C. I. O. el salario anual garantizado sería ventajoso tanto para los trabajadores como para los patronos, puesto que facilitaría crear una situación «estable» en el empleo. Por lo que hacía las eventuales objeciones de que la situación, en cuanto al empleo, no suele ser estable, el C. I. O. proyecta desvirtuarlas mediante la concesión de que la aplicación de un salario anual garantizado podría hacerse de una manera «flexible», a fin de que sean tenidas en cuenta las necesidades particulares de los distintos ramos industriales.

En las conclusiones definitivas del C. I. O. se afirma, con una manifiesta exageración, que «repetidas veces hemos salvado al mundo económico de su ceguera». Los perjuicios causados por el paro de trabajadores en masa, eran insoportables y no podrían ser combatidos con declaraciones de buena voluntad, sino sólo con planes prácticos. (De *Neue Zürcher Zeitung*, 26 de noviembre de 1953.)

El paro.—El profesor Seymour Harris, de la Universidad de Harvard, profetiza que durante 1954 habrá 5.000.000 de parados en el país. El doctor Gordon Mac Kinley, jefe de la sección de estudios económicos de la más importante compañía de seguros de los Estados Unidos afirma, por su parte, que no habrá más de 2.000.000 de parados.

75.000 parados en la industria del automóvil.—Walter Reuther, jefe sindicalista de la «United Auto Worker Union», declaró recientemente que no estaba de acuerdo con las cifras oficiales, según las cuales solamente existen 1.800.000 parados en los Estados Unidos. «Este número es netamente inferior a la realidad. De hecho hay 3.250.000 desocupados actualmente.»

M. Reuther forma esta última cifra añadiendo al 1.800.000 parados oficiales, 1.450.000 personas que «trabajarían si las posibilidades de empleo fueran más favorables».

Semejante razonamiento es paradójico y, sin embargo, respecto a los Estados Unidos contiene una parte de verdad, sobre todo cuan-

do se tiene en cuenta el aumento anual que deben experimentar automáticamente todos los años las fuerzas del trabajo a consecuencia de la incorporación de la gente joven.

De todos modos, la situación del paro en los Estados Unidos presenta hoy día un aspecto más inquietante que antes.

Como confirmación de las predicciones del profesor Saymour, uno de los más importantes sindicatos de los Estados Unidos, prevé igualmente 6.000.000 de desocupados en 1954. «Para mantener el pleno empleo de este año, el público americano y todos los diferentes organismos del Estado deberían gastar 385.000 millones de dólares en lugar de los 370.000 de 1953. Pero todos los indicios indican que no lo harán.»

Ahora bien, Harlow Curtiss, presidente de la General Motors no se halla de acuerdo con este pronóstico. «En enero de 1953, como hoy, todo el mundo predecía la crisis. Yo no compartía este punto de vista y sigo sosteniendo mi opinión. 1954 será un buen año. Seguiremos manteniendo en el trabajo a 65.000.000 de personas. 1954 será un año de competencia y el cliente será el principal beneficiario. En enero de 1953 no tuve reparos en anunciar, a pesar de los pesimistas, que sólo la General Motors realizaría ventas por valor de 9.000.000 de dólares. Pero me equivoqué, pues llegamos a una cifra netamente superior. Y esto volverá a ocurrir tanto para la General Motors, como para todo el país.»—(De *La Libre Belgique*, Bruselas, 5 de febrero de 1954.)

Aprendizaje.—Más de 800 representantes gubernamentales de los empresarios y trabajadores se han reunido en San Diego del 2 al 9 de agosto de 1953 con motivo de la primera conferencia norteamericana sobre aprendizaje.

Se ha reconocido la penuria de obreros calificados que existe actualmente en América del Norte; y con el fin de hacer frente a las necesidades nacionales en este punto se ha recomendado la adopción de diplomas de formación para los miembros del Comité Mixto de Aprendizaje. Una acción decidida y organización sindical sobre esta materia, el establecimiento en cada Estado de oficinas destinadas al fomento del aprendizaje, y una mayor utilización de la prensa y de las posibilidades para la divulgación del objetivo de la formación de

aprendices, son los fines propuestos en esta materia.—(*Informaciones Sociales*, 15 de noviembre de 1953.)

ALEMANIA OCCIDENTAL.—*Salarios y precios.*—A partir de la reforma monetaria que se llevó a cabo en 1948, la curva de salarios en la Alemania Occidental ha mostrado hasta muy recientemente una tendencia ascendente, mientras que la curva de precios seguía una evolución descendente. En estos últimos meses tales tendencias opuestas se han debilitado considerablemente. Ha cesado el movimiento ascendente de los salarios y la curva descendente de los precios se ha enderezado. Tanto los salarios como los precios han entrado en una fase de estabilidad.

El enderezamiento de la curva descendente de los precios se manifiesta en que el nivel de precios de los respectivos meses de años anteriores bajó en agosto en un 6,7 por 100, en septiembre en 5,8 por 100 y en octubre sólo en un 4,3 por 100. La tendencia hacia una estabilidad se ha puesto de manifiesto sobre todo en los precios de los productos alimenticios básicos, los cuales, en comparación con el respectivo mes del año anterior, fueron inferiores en 6,2 por 100 en agosto, en 4,8 por 100 en septiembre y sólo en un 1,8 por 100 en octubre. En cuanto a las materias primas para la industria, la disminución de las diferencias de los precios (7, 6,3 y 5,5 por 100) fué menos acentuada. El índice de los precios en las materias básicas en Alemania Occidental era en octubre de 1952, de 261 (1938 = 100), y de 249 en octubre de 1953; el de los precios de los productos industriales descendió durante el mismo período de 295 a 278, y el índice relativo a los productos alimenticios, de 209 a 206.

El índice del coste de la vida correspondiente al tercer trimestre de 1953, según los cálculos hechos, es de 167, mientras que en octubre de 1952 era de 170 (1938 = 100). En noviembre último no hubo ninguna variación.

La evolución de los precios registrada guarda, sin duda, una relación estrecha con la estabilización del nivel de salarios. El creciente poder adquisitivo de los salarios a consecuencia de la baja del coste de la vida ha servido para debilitar la tendencia alcista de aquéllos. Por haber mejorado considerablemente la situación en cuanto al em-

pleo ha ido disminuyendo paulatinamente el trabajo de jornada incompleta y al mismo tiempo han aumentado las posibilidades de trabajar horas extraordinarias bien retribuidas. Los datos más recientes muestran que los salarios brutos medios por hora en la industria eran en agosto de 1953 de 163,2 peniques, es decir, los mismos que en mayo. En cambio el número medio de horas de trabajo se elevó de 48 a 48,6. A consecuencia de ello las ganancias brutas semanales medias aumentaron de 78,39 a 79,28 DM. Teniendo en cuenta que el índice del coste de la vida ha descendido entretanto un punto, los salarios reales en la industria de la Alemania Occidental mejoraron desde mayo hasta agosto de 119 a 122 (1938 = 100), contra 113 en agosto de 1952, 107 a mediados de 1951 y 98 a mediados de 1950.

Como resultado de tal evolución, pero también gracias al aumento registrado en el empleo, las rentas netas de los trabajadores han incrementado considerablemente. En el primer trimestre de 1953 dicha renta se elevó a 11.450.000.000 DM, en el segundo trimestre a 12.660.000.000 y en el tercero a 13.260.000.000, contra 11.820.000.000 de marcos alemanes en el mismo período del año anterior. — (*Neue Zürcher Zeitung*, Zurich, 16 de diciembre de 1953.)

Trabajadores disminuidos.—El Parlamento de la República Federal de Alemania ha aprobado el 16 de junio de 1953 una ley relativa al empleo de personas de capacidad física disminuida que codifica la legislación anterior sobre esta materia.

El objetivo principal de la ley es proporcionar oportunidades de empleo a personas físicamente incapacitadas, obligando a los empleadores a aceptar cierto número de ellas. Una característica especial de la ley estriba en que abarca a las viudas y a las esposas de las víctimas de guerra y de las personas incapacitadas.

Todo empresario con una plantilla de siete personas deberá emplear por lo menos una persona de capacidad física disminuida. Los empresarios con una plantilla de más de siete personas, las autoridades federales nacionales y locales, las fundaciones e instituciones benéficas y todos los Bancos, compañías de seguros y empresas de construcción, deberán emplear un número de personas de capacidad física disminuida igual al 10 por 100 de su plantilla total, mientras que

otras empresas públicas y privadas deberán incluir en su plantilla total del 8 por 100 de estas categorías.—(*Informaciones Sociales*, 15 de diciembre de 1953.)

FRANCIA.—*Actividades de la Comisión Superior de los Convenios Colectivos*.—La Comisión Superior de los Convenios Colectivos, cuya reunión había sido insistentemente pedida por las diversas centrales sindicales durante el movimiento de huelga del mes de agosto de 1953, se reunió el 22 de septiembre y el 29 de diciembre del mismo año. Los miembros empresarios de la Comisión se abstuvieron de participar en la segunda de las mencionadas reuniones.

En su sesión del 22 de septiembre de 1953, la Comisión indicó que las demoras necesarias para terminar el estudio de la composición del presupuesto-tipo, que sirva para determinar el salario mínimo nacional interprofesional garantizado, obligaron a adoptar una medida inmediata para elevar provisionalmente dicho salario. No obstante la opinión de los empresarios, se recomendó que se fijara el salario en 23.000 francos mensuales. Por otra parte, considerando que, de acuerdo con la ley de 11 de febrero de 1950, el salario mínimo interprofesional garantizado debía revestir un carácter nacional, la misma medida recomendó la supresión del sistema sobre bajas regionales, por carecer de fundamento legal y, además, porque no se justificaba por no existir diferencias en el costo del consumo entre la ciudad de París y las provincias. Recomendó también la nivelación de los salarios agrícolas con los salarios industriales.

Por último se decidió confiar el estudio del presupuesto-tipo a dos subcomités encargados de determinar, respectivamente, los gastos alimenticios y los gastos no alimenticios.

El 29 de diciembre de 1953 la Comisión se reunió con la ausencia de quince representantes de las organizaciones de empresarios. Estos, en verdad, habían resuelto no participar en la reunión, en signo de protesta contra la actitud de las organizaciones sindicales, a las que acusan de «procurar de transformar el presupuesto-tipo en un instrumento de elevación de salarios que, durante un período de estabilidad de precios, reemplazaría a la escala móvil».

Sin embargo, las discusiones de la Comisión fueron válidas, pues

se obtuvo el quorum necesario con la participación de otros miembros de la Comisión, a saber: el ministro del Trabajo, el ministro de Asuntos Económicos, el presidente de la Sección Social del Consejo de Estado, los quince representantes de los trabajadores y los tres representantes de los intereses familiares.

La Comisión adoptó dos informes de los subcomités según los cuales se fija en 25.166 francos mensuales el alcance del presupuesto-tipo de la mano de obra ordinaria de la región parisiense y en 68.443 francos el de una familia de cuatro personas. Por otra parte, aprobó una moción en la que se expresa que el presupuesto-tipo corresponde a los gastos efectivos y que, en consecuencia, «a fin de garantizar que las necesidades irreductibles así determinadas se hallan también comprendidas, es necesario fijar un recurso global que tenga en cuenta las cargas suplementarias constituídas por la cotización obrera al régimen de seguridad social y el recargo tributario progresivo».

Las conclusiones de la Comisión Superior de los Convenios Colectivos tienen únicamente carácter consultivo. De conformidad con las disposiciones de la ley de 11 de febrero de 1950, de hecho, corresponde al Gobierno determinar el monto del salario mínimo garantizado, teniendo en cuenta no solamente la opinión razonada de la Comisión, sino también todas las consideraciones económicas generales. Como es sabido, la ley núm. 52.834, de 18 de julio de 1952, que rechaza la tesis según la cual el presupuesto-tipo debería determinar el salario mínimo, acepta el principio de la variación de este último de acuerdo con el costo de consumo, cuya evolución es seguida por un subcomité designado en el seno de la Comisión Superior de los Convenios Colectivos. Tal subcomité recibe información de los elementos que han servido de base para fijar el índice mensual de los precios relativos al consumo familiar parisiense. Cuando este índice registra un aumento de por lo menos 5 por 100, el salario mínimo garantizado se eleva proporcionalmente, lo cual no obsta para que en el curso de un mismo período de cuatro meses puedan, en principio, aplicarse dos modificaciones sucesivas.

Revalorización de los salarios bajos.—El 5 de febrero de 1954, el Gobierno de Francia adoptó en vista de las opiniones emitidas por la

Comisión Superior de los Convenios Colectivos, el decreto número 54.131, relativo a la revalorización de los salarios más bajos.

Según las disposiciones de este decreto, los salarios individuales no podrán ser inferiores al salario nacional mínimo interprofesional garantizado ya en vigencia, a más de una indemnización por horas, determinada sin consideración de jerarquías. Este subsidio tiene el mismo carácter de obligatoriedad que el salario mínimo garantizado: se prevén igualmente algunas sanciones. Se ha fijado el monto de la indemnización para la región parisiense (15 francos), que asimismo deberá experimentar rebajas regionales, como sucede con el salario. El decreto entró en vigor el 8 de febrero de 1954.—(*Informaciones Sociales*, 1.º de marzo de 1954.)

CONFLICTOS LABORALES

SUIZA.—En Suiza no existe el arbitraje obligatorio impuesto por el Estado.

Por el contrario, la ley federal sobre las fábricas prevé expresamente que las oficinas de conciliación sólo pueden pronunciar una sentencia obligatoria cuando las partes les confíen esta misión.

Semejante sistema se ha experimentado ya favorablemente y ha permitido introducir el arbitraje sobre la base de contratos colectivos o de otros acuerdos mediante los cuales las partes, deseosas de mantener la paz social, se comprometen voluntariamente a someterse al arbitraje.

NUEVA ZELANDA.—En cambio, otros países conocen la experiencia del arbitraje obligatorio impuesto por el Estado, y entre ellos figuran Nueva Zelanda, que lo estableció en 1894, Francia que lo tuvo en vigor desde 1937 a 1949, y, por último, Gran Bretaña, que lo ha aplicado durante el período comprendido entre 1940 y 1951.

FRANCIA.—En el número de septiembre-octubre de 1953 de la revista *Droit Social*, que se publica en París, M. P. Larique ha examinado el resultado de las experiencias efectuadas en dichos países y ha emitido los juicios siguientes sobre el particular.

La comparación de las tres experiencias neozelandesa, británica y francesa, llevadas a cabo en el ámbito de regímenes políticos y económicos comparables, permiten deducir cierto número de comprobaciones:

1. El procedimiento de arbitraje obligatorio se ha establecido en los tres casos con el acuerdo o incluso, a petición de las organizaciones obreras. Es evidente, en efecto, que en un régimen de democracia parlamentaria y liberal no es posible imponer a dichas organizaciones la aplicación de semejantes procedimientos. La razón de ello ha de buscarse en la ausencia de toda sanción eficaz en caso de huelga ilícita, independientemente de medidas de coacción corporal que exigen el empleo de poderes dictatoriales incompatibles con nuestras democracias. No basta desde luego con decidir que la huelga es ilícita para hacerla imposible. El Gobierno británico no se ha atrevido nunca a usar en contra de los huelguistas los procedimientos penales que lo conferían sus poderes extraordinarios durante la guerra. Las sanciones previstas por la ley francesa de 1938 no han intervenido nunca de una manera eficaz contra los sindicatos, y todavía menos en lo que se refiere a los asalariados considerados individualmente. El legislador neozelandés ha tenido que dejar, fuera del campo cubierto por el Tribunal de Arbitraje, un espacio libre en el que pueden ejercer el derecho de huelga los sindicatos que no reconocen la competencia del citado Tribunal.

2. Las organizaciones obreras no aceptan el establecimiento de un procedimiento obligatorio sino cuando esperan de este sistema un resultado favorable para los trabajadores:

a) En realidad sólo se muestran favorables a este procedimiento cuando se halla instituido por un Gobierno que cuenta con el apoyo de las masas obreras y cuando él o los partidos obreristas están representados: los ejemplos de los tres partidos concuerdan perfectamente.

b) El arbitraje obligatorio constituye para las organizaciones obreras como un mal menor, que se acepta en ausencia de otras posibilidades que permita hacer triunfar las reivindicaciones obreras. Esto es lo que ocurrió en Gran Bretaña en 1940, cuando durante la guerra se excluyó prácticamente la negociación y la huelga. En Francia se

considera el procedimiento de arbitraje como un medio de consolidar las recientes conquistas sociales, disipar las amenazas que se ciernen sobre las mismas y más tarde combatir la creciente debilidad de las organizaciones obreras frente a los patronos. En Nueva Zelanda el arbitraje obligatorio ha sido establecido en un medio sindical débil y, salvo algunas excepciones, los sindicatos sólo han recuperado su vigor a través del Tribunal de Arbitraje.

3. No parece que sea indispensable el acuerdo del mundo patronal para el éxito de un procedimiento de arbitraje obligatorio. Si en Gran Bretaña el Tribunal de Arbitraje fué restablecido en 1940, previo acuerdo entre los representantes patronales y obreros, tanto la legislación francesa de 1938 como, al parecer, la neozelandesa de 1894, fueron impuestas a una organización patronal hostil.

a) Esto se explica, ante todo, porque el procedimiento de arbitraje no concede nada a los patronos. Estos, en efecto, solicitan muy rara vez el citado procedimiento. En el terreno del trabajo disponen de un derecho propio de decisión, ya se trate, por ejemplo, de fijar los salarios, de reglamentar el trabajo en la empresa o de despedir a los trabajadores. En la generalidad de los casos, nada tienen que esperar de un arbitraje. Consideran que tal procedimiento ha sido de hecho creado en beneficio de los asalariados: es un medio para que éstos puedan hacer valer sus reivindicaciones más que un procedimiento para resolver litigios entre partes iguales, que puedan plantear indistintamente cualquiera de ellas.

b) Prácticamente, los patronos han de someterse a las sentencias arbitrajes; contra ellos se pueden tomar sanciones eficaces. La acción concertada de las organizaciones obreras y del gobierno permite en la casi totalidad de los casos, asegurar la ejecución de las decisiones dictadas. El consentimiento patronal no es, pues, indispensable para el correspondiente desarrollo de estos procedimientos.

En resumen, la condición esencial, ya que no exclusiva del éxito de un procedimiento de arbitraje obligatorio estriba en que éste representa, en las circunstancias del momento, para las organizaciones obreras, un medio tan eficaz como la huelga para obtener las reivindicaciones de los asalariados.

Nos ha parecido interesante reproducir esta apreciación sobre el

carácter unilateral que, en realidad, reviste el arbitraje obligatorio impuesto por el Estado. — (*Schweiz Arbeitgeberzeitung*, 29 de noviembre de 1953, de Zurich.)

EMPRESAS

CANADÁ.—*Los comités mixtos de producción.*—Los comités mixtos de producción en el Canadá comenzaron a desarrollarse a partir del año 1943. En razón de las circunstancias originadas por la guerra y para aumentar la producción, el Gobierno, de acuerdo con las grandes organizaciones de trabajadores y de patronos, tomó la iniciativa en esta época, de preconizar la creación de comités de fábrica, en los que el personal asalariado pudiera discutir ciertos problemas de dirección. Un comité gubernamental de tres miembros, constituido en febrero de 1943, quedó encargado de llevar a cabo esta misión, siendo su primera medida la de reunir en Ottawa, el 11 de marzo de 1943, a los representantes de las organizaciones patronales y obreras, a fin de someterles la recomendación del Gobierno y elaborar en común las directrices generales en que convendría inspirarse.

La conferencia adoptó por unanimidad el principio de la creación de estos comités, sobre una base puramente facultativa, en las empresas industriales, y se comprometió a sostener los esfuerzos del Gobierno en la empresa. Con tal fin se creó un organismo central consultivo de siete miembros, compuesto de delegados obreros y patronales y de representantes del Gobierno. Por otro lado, se adoptaron las siguientes *reglas fundamentales* que podían servir de base para la organización de los futuros comités:

Constitución. — 1) Forma paritaria: Los representantes de los asalariados deberán ser, por lo menos, en número igual a los de la dirección; deberán desempeñar un cargo inferior al de contraamaestre.

2) Elecciones: Los representantes de los asalariados deberán ser elegidos libremente por el personal, en votación secreta, o designados por los sindicatos obreros, cuando esta última forma de proceder convenga tanto a los trabajadores como a la dirección de la empresa.

3) Secciones de establecimientos: La representación de los asa-

lariados se establecerá preferentemente para cada sección o servicio del establecimiento más bien que para el conjunto del mismo, es decir, que se formarán tantos subcomités como grandes servicios del establecimiento existan. Además, los distintos comités de fábrica deberán ser independientes unos de otros.

4) Ayuda o asistencia de terceras personas: Queda prohibida.

Atribuciones.—1) Poderes consultivos: Los comités sólo podrán formular recomendaciones, pero los patronos deberán estudiar con atención todas sus iniciativas y sugerencias, llevarlas si es posible a la práctica y facilitar una explicación en caso de negativa.

2) Limitación de competencia: a) El campo referente al contrato colectivo no es de la competencia de los comités, principalmente los salarios, jornadas de trabajo, condiciones laborales. b) Tampoco es de su incumbencia la discusión de las reclamaciones, que corresponde al organismo competente designado por el contrato colectivo.

3) Misión técnica y social de los comités: Las cuestiones que preferentemente se tratarán conciernen, sobre todo, al mejoramiento de los medios de producción, la clasificación de métodos, las economías en materias primas y herramienta, las medidas de higiene y seguridad, la asistencia regular del personal al trabajo y las actividades educativas y recreativas del mismo. (Como se ve, tiene preponderancia el cometido técnico.)

Estructura de los comités mixtos de producción.—No se halla sometida a ninguna regla imperativa la creación de un comité de fábrica por ser puramente facultativa, ya en virtud de una cláusula del contrato colectivo de la empresa, ya por simple acuerdo de hecho con el patrono.

El comité de fábrica se compone siempre de un comité principal y, con bastante frecuencia, de comités de talleres o de secciones; éstos delegan un representante obrero en el comité principal, que cuenta aproximadamente con tres a siete miembros obreros y otros tantos patronales, según la importancia de la fábrica. De otro lado, para cada clase de atribuciones que le son confiadas, el comité principal forma un subcomité especializado para el que puede designar consejeros técnicos elegidos entre el personal. Se trata de subcomités de producción, de propuestas e iniciativas y sugerencias de seguridad,

de presencia en el trabajo, de ocios, de publicidad, etc. A título de ejemplo diremos que en una fábrica de construcciones mecánicas con 750 asalariados, el comité se compone de seis comités de talleres, formados cada uno por cuatro a seis representantes obreros y por cuatro de los patronos, que son el jefe del taller, el vigilante de la seguridad, el director del personal y el director adjunto de la fábrica. En unas obras hidroeléctricas que emplean 3.000 obreros, el comité se compone de un comité principal y de cinco comités divisionarios: fábrica, canales, máquinas, energía, distribución. Estos se reúnen todas las semanas y el comité principal mensualmente.

Las elecciones de los representantes obreros se efectúan por divisiones electorales separadas, debiendo, en principio, cada delegado ser mandatario de un grupo particular (taller, equipo). Aunque los sistemas varían según las empresas, se tiene derecho, por lo general, a votar después de un mes de trabajo, y el de ser elegido después de transcurridos tres. No se admite en las votaciones al personal de vigilancia. La designación directa de los delegados por el Sindicato puede efectuarse cuando esta forma de proceder cuenta con la aprobación del mismo y del patrono. El mandato tiene, por lo general, la duración de un año, pero también suele suceder que se prevean de menor duración (algunos meses) tanto por los patronos como por el personal.

El presidente del comité puede ser el patrono, y en este caso el cargo de secretario corresponde a un obrero. También la presidencia puede ser ejercida alternativa, por un patrono y luego por un obrero. (*Revue Française du Travail*, febrero de 1953.)

ESTADOS UNIDOS.—*La iniciativa obrera en los Estados Unidos.*—La «General Electric Company» y las demás grandes compañías que han implantado el sistema de iniciativa obrera han recibido, durante el año 1953, un 65 por 100 de propuestas de mejora en la fabricación; un 20 por 100 de propuestas de modificación en el programa de producción; un 80 por 100 de sugerencias sobre procedimientos para evitar el despilfarro de material; un 5 por 100 de propuestas referentes a medidas de seguridad en el trabajo, y un 2 por 100 de proposiciones varias. Tales iniciativas han hecho posible el ahorro de

doscientos millones de horas de trabajo, y eso que sólo una tercera parte de las mismas fueron aceptadas. Las primas satisfechas por las propuestas de mejora importan el 25 por 100 de los ahorros logrados mediante la aplicación de éstas.—(*Schweizerische Bau-und Holzarbeiterzeitung*, 4 de febrero de 1954.)

SEGURIDAD SOCIAL

INGLATERRA.—*Costo de los seguros sociales en Inglaterra de 1938-1952.*—El siguiente cuadro recoge la evolución que ha sufrido el costo de los Seguros Sociales ingleses tanto en cifras absolutas como relativas a la renta nacional:

TIPO DE SEGUROS	AÑO FISCAL 1938-39		AÑO FISCAL 1951-52	
	Costo total	Porcentaje de renta nacional	Costo total	Porcentaje de renta nacional
Seguros sociales	310,5	5,4	709,0	4,8
Educación.....	111,8	2,0	328,2	2,2
Sanidad (incluidos servicios domiciliarios)	74,4	1,3	489,2	3,3
Formación profesional, rehabilitación, etc.....	6,0	0,1	5,5	—
Subsidios de vivienda.....	23,7	0,4	77,6	0,5
Servicio de nutrición	1,0	—	70,4	0,5
Subsidios de alimentación.....	—	—	331,1	2,3
<i>Total.....</i>	<i>527,4</i>	<i>9,2</i>	<i>2.011,0</i>	<i>13,7</i>

(*Social Security Bulletin*, febrero, 1954).

Asociación Internacional de Seguridad Social.—La XI Asamblea General de la Asociación Internacional de Seguridad Social (A. I. S. S.) tuvo lugar en París del 7 al 11 de septiembre de 1953. En el orden del día de la Asamblea figuraban las cuestiones siguientes:

- 1.^a Desarrollos recientes en el campo de la Seguridad Social.
- 2.^a Asociaciones familiares.
- 3.^a Evaluación de la invalidez.

4.^a Relaciones entre las instituciones de Seguridad y el cuerpo médico.

Desarrollos recientes en el campo de la Seguridad Social.—El doctor Kaiser, jefe de la Sección Matemática y Estadística de las oficinas federales de Seguridad Social de Suiza, presentó el informe sobre este primer punto. Según él, 21 países han introducido nuevos regímenes generales o por lo menos ramas particulares de Seguridad Social; en otros 12 países se han creado Cajas de prestación social en cumplimiento de leyes recientes; y en 10 países más se hallan en curso de preparación o en vías de ejecución amplios proyectos que tienden a mejorar y a completar los regímenes en vigor.

Asignaciones familiares.—El informe fué presentado por el doctor Lebel, director de la Unión Nacional de las Cajas de asignaciones familiares de Francia. El informe señaló sobre todo que las asignaciones familiares más o menos integradas en los planes de Seguridad Social de las que a su juicio constituyen una base esencial, aparece como un factor fundamental del progreso social; pero que su desarrollo dista mucho de haber llegado a su culminación. En la opinión del ponente, las asignaciones familiares de los empleados constituyen como una modesta contribución a los gastos de manutención de los hijos, y aun cuando se considere que esta contribución no debe convertirse en modo alguno en una ayuda total, aún queda mucho que realizar en este punto.

Evaluación de la invalidez.—El informe sobre este punto fué presentado por el Dr. Dejardin, director médico del Fondo nacional de Seguro de Enfermedad e Invalidez de Bélgica. El informe entiende en general que el término «invalidez» designa el estado de toda persona que sufre o ha sufrido una incapacidad de intensidad variable para ganar su vida durante período relativamente largo e incluso permanente; en tanto que la «incapacidad para trabajar» significa, o bien interrupciones de trabajo de duración más breve, o el período inicial de una reducción en la capacidad para ganar su vida, que con el tiempo puede prolongarse más allá de este período transformándose en una invalidez. Tanto en un caso como en otro, lo que conviene establecer son las repercusiones que el daño físico o mental existente en cada caso tiene sobre la capacidad de un trabajador determinado

para ganarse la vida; de ello se deduce que la evaluación de la incapacidad no es problema exclusivamente médico y que los métodos utilizados deben hacer uso además de informes médicos, con otros sobre la situación del mercado, del empleo, fijación de salarios, reeducación profesional, etc.

Relaciones entre las instituciones de Seguridad Social y el cuerpo médico.—Este informe fué presentado por el doctor Petrilli, presidente del Instituto Nacional del Seguro Social de Enfermedad de Italia y el señor Mijares Ulloa, jefe de la división legal del Instituto venezolano de Seguridad Social. El informe insiste en las conclusiones adoptadas en Düsseldorf el 6 de mayo de 1953 por el Comité de Expertos de la Asociación; en consecuencia, se reconoce la importancia de la colaboración de los médicos en la Seguridad Social, así como la libertad médica en el ejercicio de su profesión. Se comprueba que de hecho los regímenes nacionales de Seguridad Social funcionan en la actualidad según diversos sistemas: suministro directo de la asistencia médica, pago directo a los médicos, reembolso al asegurado, o bien una combinación de cualquiera de estos sistemas.—(*Informaciones Sociales*, 15 de diciembre de 1953.)

POLÍTICA DE BIENESTAR

FRANCIA.—*Vivienda.*—El Gobierno francés adoptó recientemente una nueva serie de medidas relativas a las condiciones de alojamiento.

Dos de estas medidas están destinadas, una, a mejorar las viviendas de los asalariados de empresas particulares, y otra, las de los funcionarios de los servicios públicos. Sus objetivos deben realizarse, por una parte, mediante la colaboración de las empresas en el esfuerzo de construcción; por otra, merced a la concesión, a los funcionarios, de préstamos garantizados por el Estado para la construcción de viviendas.

Además de estas medidas, que sólo afectan a ciertos grupos de asalariados, se han adoptado otras disposiciones de carácter general que interesan a sectores más numerosos de la población. Por estas disposiciones se trata de resolver el problema de la vivienda no fo-

mentando nuevas construcciones, sino mejorando las viviendas existentes mediante trabajos de renovación y de reparación, y concediendo préstamos financiados en parte por la Caja común de subsidios de vivienda.

1. *Participación de los empleadores en la construcción de viviendas.*—En la exposición de los motivos de dicha serie de disposiciones se indica que los empleadores de la industria han desplegado, desde el fin de la guerra, evidentes esfuerzos con objeto de mejorar la situación de la vivienda de sus empleados, ya sea mediante la ejecución por su propia cuenta de programas de construcción, ya sea por intermedio de los comités interprofesionales de la vivienda. Ahora bien, siendo facultativa la afiliación a estos últimos, las autoridades han juzgado insuficientes los resultados obtenidos, y el 11 de julio de 1953 el Parlamento adoptó una ley previendo una participación obligatoria de los empleadores de la construcción de viviendas; esta ley se ha puesto en aplicación por el decreto núm. 53-701, de 9 de agosto de 1953.

Importe o forma de la participación de los empleadores.—Todos los empleadores dedicados a una actividad industrial o comercial, y que ocupen como mínimo diez asalariados, deberán invertir anualmente en la construcción de viviendas sumas que representen por lo menos el 1 por 100 del importe de los salarios pagados por ellos durante el ejercicio transcurrido.

Las sumas que las empresas industriales y comerciales han de consagrar a la vivienda podrán utilizarse en diversas formas, cuya elección se deja a los empleadores, especialmente:

a) Construcción directa de viviendas económicas y familiares o de alojamientos que respondan a las normas previstas para la vivienda de alquileres módicos.

b) Cotizaciones a fondo perdido a grupos que se dediquen a la construcción de viviendas sin fines lucrativos.

c) Participación en las operaciones efectuadas por organismos interesados en las cuestiones planteadas por las viviendas de alquileres módicos o sociedades inmobiliarias de carácter desinteresado.

d) Subvenciones o préstamos destinados a completar los que conceden a sus asalariados las sociedades de crédito inmobiliario o el

crédito hipotecario, a condición de que dichos préstamos complementarios sean reembolsables en un plazo no inferior a diez años.

En caso de que las inversiones previstas no se realizaran con arreglo a una de las formas indicadas por el decreto, en el plazo de un año, a partir de la fecha en que termine cada ejercicio, los empleadores deberán pagar una cotización a la Caja nacional de construcción de equipo rural y de expansión económica. Esta cotización habrá de representar el 2 por 100 del importe de los salarios pagados por el empleador a su personal durante el ejercicio transcurrido.

2. *Concesión de préstamos a los funcionarios del Estado.*—Por decreto núm. 53.702 de 9 de agosto de 1953, se prescriben para los funcionarios de servicios públicos medidas análogas a las adoptadas en materia de vivienda en favor de los asalariados de las empresas particulares.

Antes de la adopción de las recientes medidas, los funcionarios disfrutaban ya, con pleno derecho, de las disposiciones legales y reglamentarias relativas a la concesión de primas de construcción y de préstamos especiales de crédito hipotecario. Teniendo en cuenta la situación particular de los funcionarios, las autoridades juzgaron que estas disposiciones eran insuficientes, y con el fin de resolver el problema del alojamiento de dichos funcionarios, se organizó un sistema de préstamos garantizados por el Estado, destinados a completar el sistema general instituido en aplicación de la ley núm. 50.584. de 21 de julio de 1950. (Esta ley autoriza la concesión de primas anuales para favorecer la construcción de edificios de departamentos, y su artículo 27 capacita a los departamentos ministeriales civiles a conceder créditos a las empresas constructoras de vivienda de alquiler módico para la construcción de alojamientos destinados a su personal.)

Modalidades para la concesión de préstamos a la construcción.—La garantía del Estado puede darse a los préstamos autorizados para funcionarios, con objeto de facilitar la construcción de alojamientos, completando los préstamos instituidos en aplicación de la ley antes citada de 21 de julio de 1950. El importe de tales préstamos no podrá exceder del 20 por 100 de los gastos retenidos para el cálculo del préstamo principal.

Los beneficios de la concesión de préstamos complementarios a la

CRÓNICAS

construcción se reserva a las categorías siguientes de funcionarios:

a) Funcionarios titulares, civiles y militares del Estado y de los establecimientos públicos del Estado (con exclusión de los establecimientos de índole industrial y comercial).

b) Magistrados del poder judicial.

c) Trabajadores comprendidos en la ley núm. 49-1097, de 2 de agosto de 1949.

d) Funcionarios temporeros y auxiliares del Estado y de los establecimientos públicos mencionados en el apartado a) que estén remunerados en las mismas condiciones que los funcionarios titulares.

e) Personal de los departamentos, de los municipios y de los establecimientos públicos dependientes de los mismos.

ITALIA.—*Desarrollo del Mediodía*.—Comienzan a conocerse los primeros datos sobre actividades desarrolladas por la Caja del Mediodía (en realidad «Cassa per opere straordinarie di pubblico interesse nell'Italia Meridionale»), creada por ley de 10 de agosto de 1950 y ampliada por otra de 25 de julio de 1952, con el encargo de desarrollar un plan de doce años en el Mediodía de Italia.

La Caja cuenta con una base financiera de 1.280.000 millones de liras, que han de destinarse a nuevos regadíos, mejoras de tierras, sistematización de cuencas hidrográficas, reforma agraria, conducción de aguas, turismo y ferrocarriles.

Los datos de las realizaciones hechas o en ejecución en septiembre de 1953, eran los siguientes:

	Millones de liras
Mejoramiento de fincas	47.088
Corrección de cuencas	23.282
Conducción de aguas	54.784
Caminos	79.481
Turismo	8.994
Ferrocarriles	21.200

Estas cifras suponen un total de 33.697.365 días de trabajo.—*(Realtà Sociale D'Oggi, 1.º de febrero de 1954.)*

FEDERICO RODRÍGUEZ

