

CRONICA INTERNACIONAL

O. I. T.

Primera Conferencia Regional Europea sobre la base de los informes que le presentaron, entre otras, las Comisiones de Productividad y de Financiamiento de la Seguridad Social, la Conferencia adoptó, bajo la forma de resoluciones y de conclusiones, decisiones que versan sobre cada uno de los puntos técnicos inscritos en su orden del día, así como también una resolución relativa a la construcción de viviendas.

PRODUCTIVIDAD

La Conferencia aprobó por 47 votos a favor, 37 en contra y 4 abstenciones, la resolución cuyo texto se reproduce a continuación, en sus puntos más importantes:

RESOLUCIÓN RELATIVA AL PAPEL QUE CORRESPONDE A LOS EMPRESARIOS Y A LOS TRABAJADORES EN LOS PROGRAMAS TENDIENTES AL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

La primera Conferencia Regional Europea de la Organización Internacional del Trabajo:

Reconociendo que una elevación sustancial de los niveles de vida y del bienestar de la población europea depende en gran parte del

aumento de la productividad, así como del reparto equitativo de sus beneficios y del conjunto de la renta nacional.

Invita al Consejo de Administración a llamar la atención hacia las siguientes conclusiones relativas al papel que corresponde a los empresarios y a los trabajadores, así como a sus respectivas organizaciones, con los programas tendientes al aumento de la productividad.

Consideraciones Generales

1. El aumento de la productividad ofrece la posibilidad de elevar el nivel general de vida, especialmente por:

- a) mayores cantidades de bienes de consumo y de producción a menor costo y a menor precio;
- b) mayores ganancias reales;
- c) el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida con inclusión de la reducción de las horas de trabajo;
- d) el fortalecimiento, en general, de las bases económicas del bienestar humano.

2. Para asegurar que el aumento de la productividad determine un nivel más elevado de vida, reviste importancia primordial;

- a) que exista un movimiento sindical libre y vigoroso dentro de un régimen que le asegure plena libertad para el ejercicio del derecho de negociación colectiva en igualdad de condiciones con los empresarios y sus organizaciones;
- b) que en los programas tendientes al aumento de la productividad se persiga un trabajo más eficaz mediante el mejoramiento de los métodos y no haciendo la labor más penosa, y que las condiciones de trabajo no sean menos favorables para los trabajadores, evitando que su seguridad y su salud se pongan en peligro;
- c) que se mantenga en un nivel suficientemente elevado la demanda de bienes y servicios y que se tomen medidas adecuadas para evitar que el aumento de la productividad de lugar al desempleo;
- d) que los beneficios resultantes de una mayor productividad se repartan equitativamente entre el capital, el trabajo y los consumidores.

3. El consumo de la productividad exige medidas apropiadas de parte de los Gobiernos, de los empresarios y de los trabajadores, requiriendo también la colaboración más estrecha posible entre todos los grupos interesados, así como su consulta y participación efectiva.

4. Los Gobiernos tienen la responsabilidad de crear condiciones favorables al aumento de la productividad, fomentando la expansión de la economía mediante un programa equilibrado de fomento económico; favoreciendo la cooperación entre empresarios y trabajadores; estimulando la iniciativa en cada empresa, cualquiera que sea su forma de propiedad; adoptando principios económicos y sociales adecuados respecto de cuestiones tales como el comercio exterior, la formación de capitales, las restricciones en el comercio, la reducción de los costos de distribución, el aprovisionamiento de materias primas, la situación monetaria y fiscal, el desarrollo de servicios del empleo eficientes, la salud pública, la vivienda, la investigación científica social y la formación profesional en relación con los métodos para el aumento de la productividad. Es esencial que, en el campo de la enseñanza, los poderes públicos adopten medidas en favor de la formación científica, técnica y profesional.

5. Uno de los problemas urgentes del aumento de la productividad consiste en dar mayor eficacia a la producción de las empresas menos modernizadas de todos los sectores de la economía.

6. Como la función de preparar los programas de actividad, de organizar y fiscalizar las operaciones de la empresa corresponde a la dirección, a ésta misma incumbe primordialmente la responsabilidad de las medidas tendientes al aumento de la productividad en cada empresa. La dirección debe tener en cuenta, al realizar esta función, los problemas que plantean las relaciones humanas y la línea de conducta que debe observarse respecto al personal, los problemas de orden esencialmente técnico y los de organización que implican a la vez factores humanos y técnicos.

7. Las organizaciones de empresarios pueden contribuir considerablemente al aumento de la productividad estimulando y ayudando a la dirección de las diferentes empresas para que solucionen satisfactoriamente los problemas que se les plantean en los diferentes campos; llamando la atención hacia los métodos de formación del perso-

nal dirigente, hacia la formación profesional y la de técnicos en materia de estudios del trabajo o de otros técnicos para las industrias interesadas; organizando o facilitando el intercambio de informaciones entre las empresas; difundiendo el conocimiento de los métodos que han dado buenos resultados; discutiendo y celebrando acuerdos con los sindicatos en lo que se refiere a los principios generales que deberían servir de base a las medidas destinadas al aumento de la productividad y a las garantías que deben darse para la adopción de tales medidas.

8. La organización defectuosa de una empresa amenaza estorbar el aumento de la productividad, tanto directamente, por las demoras y el desorden que puede provocar, cuanto indirectamente, entorpeciendo las buenas relaciones humanas y desalentando la iniciativa individual. El aumento de la productividad impone un examen de la organización general de la empresa y una definición clara del orden jerárquico, de la responsabilidad y de las funciones.

9. Incumbe a la dirección la responsabilidad de crear y mantener en el seno de la empresa un enlace eficaz, en ambos sentidos, a fin de que, por un lado, se informe a los trabajadores, con la mayor exactitud posible, acerca de los programas y de los planes de la dirección, y que por otro lado, la dirección esté constantemente al tanto de los puntos de vista y de las opiniones de los trabajadores. Tal sistema de relaciones entre el personal y la dirección debería tener por mira esencial la de integrar a las personas que forman parte de la empresa en un todo consciente del fin que se persigue y animado por un interés común en la prosperidad de la empresa. Las disposiciones cuya eficacia permita alcanzar esa finalidad variarán según la naturaleza y complejidad de las empresas. En la preparación y aplicación de las medidas tendientes al aumento de la productividad es indispensable la plena participación de los representantes de los trabajadores y de sus sindicatos.

10. La dirección debe prever y adoptar en el seno de la empresa todas las medidas posibles a fin de que el aumento de la productividad no conduzca al desempleo, elaborando preventivamente, en colaboración con los representantes de los trabajadores, disposiciones que ofrezcan garantías razonables en lo que respecta a los intereses de

los trabajadores afectados por los progresos técnicos o por otros cambios que pudieren introducirse con el propósito de elevar la productividad.

11. La organización eficaz de toda empresa requiere la formación profesional completa del personal, en todas las categorías y en todos los aspectos de las tareas. Los programas de formación deben tender a garantizar, para los miembros de la dirección, los especialistas y el personal dirigente, por una parte, la mejor comprensión de las repercusiones de los cambios materiales en las relaciones humanas, y por otra, la aplicación eficaz de los métodos tendientes al aumento de la producción que caigan dentro de su competencia.

12. Factores tales como las relaciones entre los trabajadores y el personal dirigente, el reconocimiento de los esfuerzos desarrollados por aquéllos, las relaciones sociales en el conjunto de los trabajadores de la empresa, la naturaleza del trabajo y la satisfacción que el trabajador derive de su labor constituyen factores importantes que influyen en la moral y en la productividad y que merecen atención especial de parte de la dirección.

13. Es conveniente estudiar con atención las posibilidades de aumentar la productividad procurando restringir la variedad de estilos y modelos, mejorando las instalaciones, las condiciones materiales de trabajo y la distribución de los puestos, y fomentando la mecanización en muchas empresas, sobre todo en lo relativo al manejo de los materiales.

14. La Conferencia ve con beneplácito la atención consagrada por la dirección de numerosas empresas europeas a las técnicas industriales tales como el estudio y la organización del trabajo, la contabilidad y la fiscalización presupuestaria y la preparación de programas de producción. Tales métodos, aplicados con las debidas garantías, pueden contribuir en gran medida al aumento de la productividad. La Conferencia recomienda que se tomen todas las medidas posibles para difundir el conocimiento de estos métodos y alentar su creciente utilización. El estudio y la organización del trabajo no constituyen, sin embargo, una ciencia exacta, sino, cuando más, un método técnico destinado a asistir a la dirección, y a los sindicatos, en la solución de

Los problemas que tienen esencialmente un carácter humano y no puramente técnico.

15. Se reconoce que a los sindicatos corresponde la función de defender y promover los altos intereses de sus miembros. En la participación de los sindicatos en los programas tendientes al aumento de la productividad influirá, por consiguiente, la decisión de la dirección de aceptar el principio de que la técnica de los modernos métodos de gestión, así como el estudio y la organización del trabajo, constituyen parte integrante de las negociaciones del trabajo. La técnica especializada para el estudio de la organización del trabajo no podría aplicarse con acierto si no se la completa con el establecimiento de relaciones humanas satisfactorias y el principio de la negociación colectiva. La técnica moderna no supone una reducción, sino el desarrollo de las negociaciones colectivas, ya que los sindicatos, gracias a su propio personal calificado, tienen la posibilidad de negociar acerca de los principios que permiten la puesta en práctica de dicha técnica moderna.

16. Para poder cumplir su función, los sindicatos deben disponer de la información más completa y estar en aptitud de participar efectivamente en la preparación de programas y en la aplicación de medidas tendientes al aumento de la productividad, encontrándose así en situación de prestar la contribución más valiosa. Por ejemplo:

a) Pueden colaborar con la dirección de las empresas en la elaboración de métodos apropiados para salvaguardar los intereses de los trabajadores perjudicados por los cambios que se introduzcan en pro del aumento de la productividad.

b) De este modo, mediante la educación y la persuasión, contribuirán en gran medida a convencer a sus miembros de que los progresos técnicos deben ser aceptados siempre que estén acompañados de garantías razonables. Por lo tanto, los sindicatos desempeñan un papel vital e indispensable en la creación y en el mantenimiento de un clima propicio para que las medidas destinadas a aumentar la productividad se tomen con el apoyo y la colaboración del conjunto de la mano de obra.

c) Pueden dar orientación estimulando a sus miembros para que

participen plenamente en los sistemas de sugerencias, en los comités de empresa y en otros organismos mixtos.

d) Pueden organizar cursos de formación —o colaborar en su creación— que permitan a los trabajadores, a los delegados y a los dirigentes sindicales familiarizarse con los principios de la economía de las empresas, el estudio del trabajo y la organización industrial, así como participar, con suficiente conocimiento técnico, en la aplicación de los métodos de estudio del trabajo y en el examen de los problemas y de los métodos tendientes al aumento de la productividad.

17. Reviste un interés vital para los sindicatos y para los trabajadores la repartición equitativa de los beneficios del aumento de la productividad. Tal interés abarca la elevación de las ganancias reales, la baja de los costos y de los precios, la reducción de la duración del trabajo, así como el fomento de medidas de carácter social. Los bajos niveles de vida en ciertos países europeos exigen la juiciosa inversión de capitales, pues la desocupación y la pobreza de un país constituyen una amenaza para los países más prósperos.

18. A pesar de estas consideraciones de orden general, conviene, sin embargo, reconocer que no cabría contar con la cooperación de los trabajadores de una empresa particular en las medidas tendientes a aumentar la productividad de la misma, si no se les ofrece la perspectiva de una participación en los beneficios del aumento de la productividad mediante una mejora inmediata de su remuneración y de sus condiciones de trabajo. Por esa razón conviene subrayar nuevamente la necesidad de negociaciones, consultas previas y acuerdos sobre los métodos de participación en los beneficios resultantes del aumento de la productividad.

FINANCIAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sobre el financiamiento de la Seguridad Social, la Conferencia adoptó una resolución y conclusiones.

La conferencia aprobó las conclusiones por 68 votos a favor, 18 en contra y 3 abstenciones.

A continuación se reproducen los puntos más importantes del texto de la resolución y de las conclusiones tal como las modificó la Conferencia.

CONCLUSIONES SOBRE EL FINANCIAMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Consideraciones generales

1. El notable progreso de la Seguridad Social que se advierte en los países europeos durante el período de postguerra impone la consideración de los métodos de su financiamiento. Para que la Seguridad Social funcione de manera satisfactoria y pueda alcanzar sus fines, se necesita que los métodos de financiamiento se conciban, en primer lugar, de manera que aseguren la distribución equitativa y racional de los costos, y, en segundo, que garanticen el equilibrio entre los ingresos y los gastos de las instituciones de Seguridad Social, de modo que quede a cubierto, en toda circunstancia, el derecho de los asegurados a los beneficios.

2. Al examinar uno u otro de estos métodos de financiamiento debe tenerse siempre en cuenta que la Seguridad Social da origen a una redistribución de la renta nacional. Dicho de otro modo, el costo de la Seguridad Social, ya sea generalizada o limitada a ciertas categorías de la población, gravita siempre sobre los factores de la producción o sobre los consumidores. Puede concebirse el caso de que las modalidades del financiamiento de la Seguridad Social —sea por la cotización de las empresas o de los empresarios, sea por el Estado— no alterarían la incidencia económica y social del método escogido, de modo que la elección de uno o de otro método dependería más bien de los aspectos psicológicos. En la hipótesis de que el ingreso nominal neto del trabajo, por un lado, y los precios de los productos y de los servicios así como el volumen de las inversiones, por otro, estuvieran enteramente bajo control, las incidencias económicas y sociales pueden determinarse por adelantado, sin que intervenga el método escogido para el financiamiento. Por el contrario, en un sistema económico que no sea enteramente dirigido, los métodos seña-

lados para el financiamiento de la seguridad social repercuten directamente sobre los ingresos nominales, ya sea de los trabajadores o de los otros factores de la producción, e indirectamente sobre el precio de los bienes o de los servicios.

3. En la mayoría de los países europeos los ingresos de la Seguridad Social provienen de tres fuentes: cotización de las personas aseguradas, cotización de los empresarios y contribución de los poderes públicos provenientes de los recursos fiscales. Los tributos especiales para el financiamiento de la Seguridad Social no son sino una modalidad particular del financiamiento de Seguro Social mediante impuestos. La importancia de cada una de las tres fuentes varía considerablemente de un país a otro. En particular, la relación entre los recursos provenientes de las cotizaciones y los que producen la imposición general acusa variaciones muy marcadas. En una serie de países, por el contrario, el financiamiento de la Seguridad Social está a cargo del Estado. Al examinar las razones y el fundamento de las actuales diferencias, se advierte que cada país ha organizado el financiamiento de su sistema de Seguridad Social de una manera determinada por una serie de factores; la tradición, las consideraciones políticas, económicas y sociales, la estructura del Estado y de su régimen fiscal, así como la importancia que se reconoce a una u otra rama de la Seguridad Social.

B. Fuentes del financiamiento de la Seguridad Social

4. Para determinar los recursos financieros de la Seguridad Social debe tomarse en consideración una serie de elementos. Los más importantes son los siguientes:

a) Naturaleza de las prestaciones, tomando en cuenta las particularidades propias de las diversas ramas de la Seguridad Social que contempla las diferentes partes del convenio (núm. 102) sobre la Seguridad Social (norma mínima) 1952.

b) Campo de aplicación, dependiendo en realidad de las categorías de personas protegidas la oportunidad económica y social de los diversos métodos de financiamiento.

CRÓNICAS

c) Factores económicos y sociales, propios de cada país; el nivel y la estructura de la renta nacional, el nivel general de salarios, la situación económica de los diversos sectores de la economía nacional, la importancia de las categorías que constituyen la población económicamente activa, la situación demográfica, el régimen fiscal, etc., determinan la repercusión directa o indirecta de uno u otro método de financiamiento de la Seguridad Social. Tal repercusión varía en el mismo país según el sector económico de la rama de actividad, pudiendo variar mucha más de un país a otro. Conviene atribuir un interés particular a este aspecto si se persigue una cooperación económica más estrecha entre los países europeos.

d) Tradición y costumbres de cada país que originan la considerable diferencia entre los métodos actualmente adoptados en los diversos países europeos.

5. La participación de los poderes públicos en el financiamiento de la Seguridad Social significa en ciertos países que los recursos de la Seguridad Social provienen de impuestos y contribuciones. La participación financiera de los poderes públicos deben tomar en cuenta la situación económica y la justicia social, siendo entendido que el propio sistema fiscal debe satisfacer esta última preocupación. En otros países, el financiamiento de la Seguridad Social por el Estado se hace mediante otros recursos tales como las utilidades de las empresas, y no a base de impuestos, sería particularmente aconsejable la participación financiera de los poderes públicos en los siguientes casos:

- a) Asistencia médica preventiva.
- b) Asistencia médica curativa en caso de las llamadas enfermedades sociales.
- c) Una parte del costo efectivo de la hospitalización.
- d) Prestaciones en caso de maternidad.
- e) Subsidios familiares.
- f) Prestaciones en caso de desempleo.
- g) Pensiones de vejez, invalidez y en favor de los supervivientes en lo que atañe a los elementos tendientes a garantizar los medios decorosos de subsistencia.
- h) Costo de adaptación de las pensiones al alza del costo de la...

vida originada por la devaluación de la moneda y por otros factores.

6. La participación de los empresarios en el financiamiento de la Seguridad Social se considera en muchos países como justificada y deseable. La importancia relativa de la cotización de los empresarios, en relación con la cotización directa global ha aumentado en el período de postguerra. El volumen de la cotización del empresario está estrechamente vinculado al salario propiamente dicho. Lo que importa, desde el punto de vista del trabajador, es el salario neto, y, desde el punto de vista del empresario, el conjunto del salario y de las cotizaciones. Los asalariados consideran la cotización del empresario como parte integrante de sus derechos emergentes, del trabajo. La cotización del empresario, como el salario, es un factor de costo de producción, de manera que el valor de esta contribución se hace renacer sobre los consumidores cada vez que ello resulta posible. Este hecho impone tomar en consideración, para determinar el volumen de las cotizaciones a cargo de los empresarios, la situación de los productores del respectivo país que se interesan en el comercio internacional.

7. Los derechos de los trabajadores a las prestaciones de la Seguridad Social, y a la participación en la gestión de los organismos de Seguridad Social, se fundan sobre su trabajo y no sobre sus cotizaciones. Algunos trabajadores admiten, sin embargo, que la cotización del trabajador refuerza dichos derechos, y por esta única razón están en favor de su participación en el financiamiento de la Seguridad Social. Ellos quieren testimoniar, además, mediante sus cotizaciones, la convicción de que los derechos están siempre estrechamente ligados a las obligaciones y de que la cotización de un trabajador es una expresión de su responsabilidad individual consigo mismo y con su familia. La cotización de los asalariados no debe, empero, representar una parte demasiado elevada de los recursos globales de la Seguridad Social, siendo deseable que predomine la participación financiera de los empresarios y de los poderes públicos.

8. En numerosos países los trabajadores gozan de las prestaciones de Seguridad Social sin contribuir a los fondos de la Seguridad Social.

9. Aunque las diferencias de la importancia relativa de los re-

cursos, según su origen en los diversos países, no pueden considerarse obstáculo insuperable en los esfuerzos tendientes a establecer una cooperación económica más estrecha entre los países europeos, parece deseable que el desarrollo futuro tienda a reconciliar a las actuales diferencias, que son demasiado marcadas.

10. La elección entre la cotización determinada en función del monto del salario o de los ingresos y la cotización determinada independientemente de dicho monto depende en primer lugar del mecanismo previsto para calcular la suma de las prestaciones. La cotización calculada en relación con el monto del salario tiene la ventaja de reducir automáticamente el monto de la cotización al caso del trabajador que no goza sino de un salario modesto. Además, si la naturaleza o el mecanismo de las prestaciones son tales que la relación entre la prestación y el salario varía en sentido opuesto a la variación del salario, la cotización determinada en función del salario refuerza la solidaridad entre las personas protegidas, lo que constituye uno de los objetivos de la seguridad social. La cotización proporcionada al salario se justifica de manera especial cuando el monto de la prestación es igualmente proporcionado al salario, al menos si dicho monto aumenta con el salario. En cambio, si el sistema prevé prestaciones de monto fijo, la cotización que no dependa de la entidad del salario puede considerarse igualmente como una solución adecuada. Esta solución implica que el importe de cotización a cargo del trabajador debe mantenerse dentro de límites muy estrechos para que no grave demasiado sobre los salarios modestos. Esto es más fácil de alcanzar si la escala de los salarios no es demasiado extensa.

11. En el caso de una cotización determinada en relación con el salario o con los ingresos, el límite del salario o el ingreso eventualmente previsto para el cálculo de la cotización no debe fijarse en un monto demasiado bajo, a fin de que no se reduzca la solidaridad entre el conjunto de las personas protegidas. Como el límite previsto para el cálculo de las cotizaciones es en general aplicable a las prestaciones, el límite más bajo puede privar a los trabajadores de la posibilidad de obtener una prestación más elevada, cuyo monto estaría en adecuada relación con su salario.

C. Centralización y descentralización de la organización financiera

12. No es posible disociar los problemas del financiamiento independiente de cada rama de la Seguridad Social del financiamiento unificado para varias ramas de la organización general de la Seguridad Social. Cuando las diversas ramas de la Seguridad Social han sido puestas sucesivamente en función, cada rama puede gozar de autonomía financiera. En ciertos países europeos, las reformas ulteriores han introducido un financiamiento unificado para varias ramas, lo que se ha hecho a menudo al reorganizar el sistema de Seguridad Social. El financiamiento diferente para cada rama hace más fácil la observación de las variaciones de los ingresos y de los gastos propios de dicha rama. Ello implica la realización de ciertos ajustes necesarios cuando se encuentra amenazado el equilibrio financiero de la rama respectiva. En cambio, el financiamiento unificado permite, llegado el caso, la compensación entre las diversas ramas, cuando unas se encuentren más recargadas de lo que se había previsto, mientras las otras acusen una evolución más favorable.

13. Numerosos regímenes de Seguridad Social prevén un campo de aplicación más amplio que el del asalariado. Ellos pueden descansar sobre la unidad financiera para la población activa o para el conjunto de la población. Esta unidad, que supone la existencia de una amplia base de financiamiento, hace más fácil un ajuste de la cotización, atendiendo a las posibilidades objetivas de las personas interesadas. Tal unificación permite igualmente admitir, para ciertas categorías de personas económicamente débiles, el alivio comprensatorio, mediante la participación financiera complementaria de los poderes públicos. La unidad de financiamiento permite también distribuir las cargas, tan equitativamente como sea posible, entre las diferentes regiones, ramas de actividad y las diferentes categorías profesionales. De esta manera se puede dar mayor eficacia al papel que desempeña la Seguridad Social en la redistribución de los ingresos individuales. Se puede, al mismo tiempo, reforzar la resistencia financiera de la Seguridad Social ante los azares económicos sociales o biológicos que pueden amagar a una región o a una rama

de actividad con mayor fuerza que al conjunto del país o al conjunto de las actividades industriales.

14. La base del financiamiento de un plan especial es más restringida que la de un régimen general. De ahí se desprende que los azares económicos específicos de la rama profesional de que se trata pueden influir en el régimen especial mucho más que sobre el régimen general. Muy a menudo la composición demográfica del efectivo de los asegurados y de los beneficiarios de un régimen especial es menos ventajosa que la del efectivo del régimen general. En este caso puede parecer oportuno esforzarse por encontrar soluciones intermedias entre la autonomía financiera de los regímenes especiales y la unidad financiera del conjunto de la Seguridad Social a fin de distribuir equitativamente el costo de la parte de las prestaciones aseguradas por régimen especial que no sobrepase las prestaciones del régimen general. Mediante tal arreglo, solamente las ventajas aseguradas por el régimen especial serán objeto de un financiamiento separado.

15. La unidad completa de financiamiento presenta el inconveniente de que los asegurados pueden sentirse demasiado alejados de la institución que efectúa la distribución y la compensación, de manera que ellos no pondrían interés suficiente en los resultados financieros del organismo de que dependen. Por esto, varias legislaciones prefieren siempre, en particular, en el Seguro de enfermedad-maternidad, la existencia de varios organismos aseguradores dotados de autonomía financiera. Sin embargo, tal sistema puede llevar, ya sea a la diferenciación de las tasas de cotizaciones, ya sea a la diferenciación en la calidad o la cantidad de las prestaciones, si no se adoptan medidas especiales.

16. La mayoría de los países europeos costean el régimen de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales mediante las cotizaciones de los empresarios, que varían según el grado del riesgo que corre la empresa. Esta diferenciación tiene su origen en el desarrollo histórico de esta rama, que comenzó por la compensación directa por el empresario, pasando las etapas del Seguro Comercial al Seguro Social. En la actualidad, esta diferenciación se considera capaz de estimular a las empresas en el fomento de las medidas de

prevención. Sin embargo, las diferencias existentes en cuanto a la importancia de los riesgos de accidentes del trabajo de una rama a otra de la industria pueden en gran medida provenir de causas naturales que no pueden eliminarse completamente con medidas preventivas. Por consiguiente, las contribuciones calculadas en función del riesgo gravitan más sobre las industrias donde existe un riesgo mayor como consecuencia natural de las circunstancias en que actúan los trabajadores.

17. En el Seguro obligatorio de asistencia médica, la cotización no debe depender del número de miembros de familia con derecho a prestaciones en virtud del seguro del Jefe de familia.

D. *Equilibrio financiero de los planes de Seguridad Social.*

18. El equilibrio financiero de los organismos responsables y su solvencia económica constituyen la condición esencial del buen funcionamiento de la Seguridad Social. Los elementos que determinan el equilibrio financiero de la Seguridad Social son especialmente:

- a) La situación general de la economía nacional y de sus diversos sectores, así como las fluctuaciones de esta situación.
- b) Los elementos demográficos y biométricos y sus variaciones.
- c) El mecanismo de las prestaciones y las modalidades del financiamiento.
- d) El régimen financiero.

Las variaciones de los elementos demográficos y biométricos han sido objeto de numerosos estudios, particularmente en lo que se refiere a la mortalidad y a la natalidad. Admitiendo ciertas hipótesis, que se consideran plausibles, se puede estimar su influencia sobre la variación del volumen de los gastos futuros. Entre los elementos de orden económico que determinan el volumen de los ingresos y de los egresos de la Seguridad Social se pueden anotar el grado de empleo y desempleo, el nivel de salarios y el nivel de precios.

19. El aumento de los gastos de la Seguridad Social se justifica en todas las circunstancias cuando sigue más o menos el del conjunto de la producción nacional. El aumento de la producción de bienes

y servicios permite obtener los medios financieros necesarios para cubrir los gastos más elevados en el campo de la Seguridad Social, sin que disminuya el ingreso directo de los factores de producción. En todo caso conviene que la repartición de este ingreso sea satisfactoria y equitativa. La relación entre la variación de los gastos de la Seguridad Social y la producción nacional puede considerarse como el punto de partida para buscar la garantía real de la estabilidad financiera de la Seguridad Social. Una acción limitada al campo de la Seguridad Social, tomada aisladamente sin tener en cuenta el conjunto de la economía nacional, no puede dar resultados duraderos y realmente satisfactorios.

20. A pesar de todas las dificultades que supone el cálculo de las previsiones de los ingresos y gastos probables de un régimen de Seguridad Social, es desde todo punto de vista conveniente que se efectúen regularmente análisis actuariales tan completos como sea posible, y en particular en el momento en que se contempla una modificación sensible de la legislación para que se adopten las decisiones finales con completo conocimiento de causa.

E. Estadísticas

21. La encuesta sobre el costo de la Seguridad Social en el curso de los años 1949-1951, efectuada por la Oficina Internacional del Trabajo, ha proporcionado informaciones muy útiles para una comparación internacional, lo que es indispensable para el estudio de la incidencia económicosocial de la Seguridad social, tanto sobre el plano nacional como sobre el internacional. Los problemas que plantea el financiamiento de la Seguridad Social no pueden examinarse aisladamente sino sólo en relación estrecha con una serie de factores y elementos. En particular, la relación entre el salario y la cotización del asalariado y del empresario no da una idea completa si no se tienen igualmente en cuenta otras prestaciones sociales, aparte de las financiadas por el empresario o mediante la contribución general.—(*Informaciones Sociales*, 15 de abril de 1955.)

SEGURIDAD SOCIAL

ESTADOS UNIDOS.—El subcomité creado dentro del Comité senatorial para trabajo y bienestar público ha emitido en enero de 1955 su informe sobre los planes particulares de las empresas para el bienestar de sus empleados y trabajadores. Según dicho informe los planes referidos cubren el 75 por 100 de la población contratada en convenios colectivos (alrededor de once millones doscientos noventa mil trabajadores). El 98 por 100 de los trabajadores y empleados cubiertos gozan de algún tipo de seguro o prestación sanitaria, a cargo de la empresa; el 64 por 100 tiene, además, planes de retiro. La contribución de las empresas se cifra en unos cinco billones de dólares al año. Con independencia de esta cantidad se estima que el activo de los fondos de referencia alcanza a 17 billones con un incremento neto de dos billones por año.

La subcomisión senatorial manifiesta que los controles actualmente existentes tanto por parte de los propios interesados (empresas y trabajadores) como por parte del Estado Federal y de cada uno de los Estados norteamericanos son insuficientes; asimismo se consideran inefectivas las previsiones de la ley Taf-Hartley sobre el particular. En consecuencia, el informe termina proponiendo no sólo la revisión en este punto de la mencionada ley, sino también ampliación de la información facilitada sobre estos fondos y su administración, así como la inspección de los mismos por una agencia federal.—(*Monthly Labor Review*, abril 1955.)

ITALIA.—La ley número 1.136, de 22 de noviembre de 1954, dispone la extensión del Seguro de Enfermedad a los agricultores independientes (cultivadores directos) en Italia.

La extensión del Seguro de Enfermedad tiene importancia especial, ya que los agricultores constituyen la primera categoría de trabajadores no asalariados de Italia protegidos por esta rama de seguro obligatorio. De interés particular resultan también las modalidades peculiares del sistema contributivo y de la organización de este régimen.

El régimen es obligatorio para los propietarios, arrendatarios, enfiteutas, usufructuarios, que directa y habitualmente se dedican al cultivo manual de los fundos o a la cría y cuidado de ganado, así como para los miembros de los núcleos familiares respectivos que trabajan habitualmente en los fundos o que viven a cargo de los primeros, siempre que la fuerza laboral total familiar exceda del 50 por 100 de la que corresponde a las necesidades normales de cultivo del fundo o de cría y cuidado del ganado. Para la evaluación de la fuerza laboral se atribuyen a cada miembro del núcleo familiar 280 jornadas de trabajo en el año.

Se excluye a los cultivadores de fundos que precisan para su cultivo menos de treinta jornadas-hombre.

Se concede asistencia médica general —a domicilio y ambulante— hospitalaria, especial y obstétrica. La Asamblea comunal de los asegurados (titulares de fundos) puede decidir por mayoría de votos la inclusión de la asistencia farmacéutica y de otras prestaciones complementarias en el sistema de prestaciones. Las modalidades, condiciones y limitaciones se fijarán por reglamento; mientras éste no se promulgue se aplicarán al efecto el decreto-ley número 212, de 9 de abril de 1946 (reformado), y la ley número 138 de 11 de enero de 1943.

El régimen se financia mediante las siguientes contribuciones:

a) Una contribución anual del Estado equivalente a 1.500 liras por cada agricultor y miembro de su familia comprendido en el régimen (es la primera vez que en Italia el Estado contribuye de manera directa a la previsión social de los trabajadores).

b) Una contribución a cargo del fundo del agricultor sujeto a la obligación del seguro, fijada con base en el número presunto de jornadas de trabajo necesarias para el cultivo del fundo o la cría y cuidado del ganado.

c) Una contribución anual *per cápita* para todo agricultor y miembro de su familia, sujeto al seguro.

d) Suplementos eventuales para cubrir, en caso dado, un exceso de costos de la asistencia médica general y la inclusión de las prestaciones facultativas.

Para el primer año de vigencia (esta ley entró en vigor el 14 de

diciembre de 1954) la contribución mencionada en b) ha sido fijada en doce liras anuales por cada jornada de trabajo, computándose en todo caso un mínimo de ochenta jornadas y por cada unidad componente del núcleo familiar un máximo de ciento cincuenta jornadas, y la contribución c) en 750 liras por cápita al año.

La gestión del seguro se realiza por intermedio de entidades mutualistas con personalidad jurídica de derecho público que abarcan gradualmente la comuna, la provincia y todo el territorio nacional. Las cajas comunales, por su parte, se encargan de conceder la asistencia médica general (a domicilio o ambulante) y la asistencia obstétrica general, mientras que la asistencia hospitalaria y la asistencia médica y obstétrica especiales incumben a las cajas provinciales. Las cajas provinciales están agrupadas en una Federación nacional con funciones normativas y coordinadoras. — (*Informaciones Sociales*, 1.º de abril de 1955.)

GRAN BRETAÑA.—Casi todas las prestaciones del Seguro nacional y del Seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se pagan en Gran Bretaña fueron aumentadas por la ley del Seguro nacional de 1954, aprobada el 22 de diciembre de 1954.

El aumento de prestaciones se pagará no sólo a los beneficiarios futuros, sino también a cerca de seis millones de beneficiarios actuales. En virtud de las modificaciones introducidas, también se aumentan las tasas de las cotizaciones de los asegurados, de los empresarios y del Estado, sin modificar la estructura general del sistema.

Las nuevas disposiciones entrarán en vigor en la fecha, o las fechas, que fije el Ministro de Pensiones y Seguro Nacional.

Las tarifas de base de las pensiones de jubilación, prestaciones de enfermedad, prestaciones de desempleo y subsidios de maternidad para adultos solteros se aumentan de 32 chelines y 6 peniques a 40 chelines por semana. Las prestaciones suplementarias por la esposa u otra persona adulta que esté a cargo, se aumentan de 21 chelines y 6 peniques a 25 chelines, fijando en 65 chelines, en vez de 54, las prestaciones para un matrimonio. En lo que respecta a los hijos menores, las prestaciones suplementarias se aumentan de 10 chelines y 6 peniques a 11 chelines y 6 peniques por semana, para el primer hijo o hijo

único, y de 2 chelines y 6 peniques a 3 chelines y 6 peniques, por cada uno de los demás hijos. Las mujeres casadas que no tengan personas a su cargo y que vivan con su marido, percibirán, en caso de enfermedad, prestaciones de 25 chelines en lugar de 22 chelines y una prestación de desempleo de 30 chelines, en vez de 26 chelines. Las prestaciones de enfermedad y desempleo para jóvenes de menos de dieciocho años, que no tengan personas a su cargo, se aumentan de 20 chelines a 23 chelines. La asignación global de maternidad se aumenta de 9 libras a 10 libras; en cuanto a la asignación global en concepto de alumbramiento en el propio domicilio, se aumenta de 3 a 4 libras.

Los subsidios a las viudas se aumentan de 42 chelines y 6 peniques, más 10 chelines y 6 peniques por el primer hijo, más 2 chelines y 6 peniques por cada uno de los demás, a 55 chelines, más 11 chelines y 6 peniques, más 3 chelines y 6 peniques. Los subsidios a las viudas madres de familia se aumentan de 43 chelines, más 2 chelines y peniques por el segundo hijo y cada uno de los demás a 51 chelines y 6 peniques, más 3 chelines y 6 peniques. Las pensiones de viudez se aumentan de 32 chelines y 6 peniques a 40 chelines, y las subvenciones de tutela de 15 chelines a 18 chelines.

Las cotizaciones normales que un trabajador adulto debe pagar al Seguro Nacional se aumentan de 5 chelines y 5 peniques a 6 chelines y 4 peniques semanales, en tanto que su cotización al Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aumenta de 4 peniques a 5 peniques.

La contribución normal de los empresarios en favor de sus empleados adultos del sexo masculino se aumenta de 4 chelines y 7 peniques a 5 chelines y 6 peniques semanales para el seguro nacional.

Con respecto a las cotizaciones al Seguro Nacional de las personas que trabajan por su cuenta, se disponen los siguientes aumentos: hombres adultos, de 7 chelines y 5 peniques a 8 chelines y 5 peniques.

Los aumentos correspondientes para las personas sin empleo son: de 5 chelines y 7 peniques a 6 chelines y 6 peniques para hombres adultos.

Las subvenciones semanales que otorga el Estado al Seguro Nacional por cada trabajador adulto se aumentan de 9 peniques a 11 pe-

peniques, en lo que respecta tanto a las cotizaciones de los trabajadores como a las de los empresarios; de 9 peniques y medio a 2 chelines y 6 peniques, en lo que respecta a las cotizaciones de los que trabajan por su cuenta; de 9 peniques a un chelín y 10 peniques para las personas sin empleo.

Además de estos suplementos semanales pagados por el Ministerio de Hacienda, la nueva ley restablece el pago por el Estado de sumas globales al fondo del Seguro Nacional, cuyo importe incumbe a la Tesorería fijar y que pueden llegar a un total máximo de 325 millones de libras para el período comprendido entre el 1.º de abril de 1955 y el 31 de marzo de 1960; a partir de 1.º de abril de 1960, el importe de estas sumas será fijado por el Parlamento.—(*Informaciones Sociales*, 15 de mayo de 1955.)

SINDICATOS

ESTADOS UNIDOS.—El 9 de febrero de 1955 se suscribió el acuerdo entre el Congreso de Organizaciones Industriales y la Federación Americana del Trabajo que pone fin a la escisión existente en el movimiento sindical norteamericano. El acuerdo fué ratificado por el Consejo Ejecutivo de la Federación el siguiente día 9, y por la oficina Ejecutiva del Congreso el 24 del propio mes de febrero.

El Convenio contiene seis secciones que se dedican, la primera, a puntualizar que la Federación y el Congreso «convienen en formar un solo centro sindical en América, mediante un proceso de unión que preserve la integridad de cada una de las uniones nacionales e internacionales afiliadas».

En la sección segunda se contiene una serie de principios generales sobre la fusión. Entre estos principios se reconoce como base fundamental que cada una de las Uniones ya existentes y que goce de certificado de tal, se transforma, en virtud del convenio, en miembro de la nueva federación. Se mantiene la integridad de cada una de las Uniones afiliadas y se respetan los afiliados de cada una de ellas. Se mantienen la jurisdicción orgánica existente en la actualidad, si bien se prevén medidas en el futuro para remediar los conflictos

y duplicidades que puedan surgir por la coincidencia en una misma órbita laboral de uniones distintas. La nueva federación se basa sobre el reconocimiento tanto de las uniones basadas en el criterio industrial como en el criterio profesional, tratándose a ambas en plan de igualdad.

Se reconoce el derecho de todos los trabajadores, sin consideración a raza, credo, color u origen nacional a la totalidad de los beneficios de que puedan gozar en sus uniones. Se declara la determinación de la federación de proteger el sindicalismo americano de cualquier influencia corruptora, así como de la infiltración comunista y de cualquier otra que se oponga a los principios básicos en la democracia americana de sindicalismo libre y democrático.

La sección tercera se ocupa del gobierno y estructura de la federación. Al parecer con la finalidad de conservar aproximadamente el nombre del Congreso de Organizaciones Industriales se creará un Departamento llamado «Consejo de Organizaciones Industriales». El estatuto de tal Departamento será el mismo de los departamentos en que hoy está dividida orgánicamente la Federación Americana del Trabajo, sin que se precisen claramente cuáles serán sus fines.

Los directivos de la nueva federación serán un Presidente y un Secretario-tesorero, elegidos en las convenciones regulares de la federación; inicialmente estos puestos serán elegidos por las Uniones ahora afiliadas a la Federación Americana del Trabajo. El Departamento de organización será dirigido por un Director nombrado por el Presidente previa consulta del Comité Ejecutivo; inicialmente este Director pertenecerá a una Unión de las que ahora están afiliadas al Congreso de Organizaciones Industriales.

El organismo gobernante supremo de la federación será la Convención, que se reunirá regularmente cada dos años; los delegados en ella de las Uniones afiliadas votarán según el número de miembros de las Uniones que representen.

Existirán además 27 vicepresidentes, elegidos en la Convención regular, que formarán con el Presidente y Secretario-tesorero el Consejo Ejecutivo; éste se reunirá por lo menos tres veces cada año y gozará de las facultades necesarias para dar cumplimiento a las decisiones de las Convenciones, así como para dirigir los asuntos de la

federación en el intervalo entre las Convenciones. Diecisiete Vicepresidentes se elegirán en la primera convención, de Uniones afiliadas a la Federación Americana del Trabajo y diez de Uniones afiliadas al Congreso.

Existirá, además, un Comité ejecutivo formado por el Presidente y Secretario-tesorero en unión de seis de los Vicepresidentes, seleccionados por el propio Consejo ejecutivo. Este Comité se reunirá bimensualmente y sus funciones son de asesoramiento al Presidente y Secretario-tesorero sobre política general. Estará compuesto por mitad por miembros de Uniones afiliadas actualmente al Congreso y a la Federación Americana del Trabajo.

Se crea también un «General Board» compuesto por los miembros del Consejo Ejecutivo y por el Presidente u otro directivo principal de cada una de las Uniones nacionales o internacionales afiliadas a la nueva federación. Este organismo se reunirá al menos una vez al año y decidirá sobre las cuestiones políticas que le someta, bien el Presidente o Secretario de la federación nueva, bien su Consejo Ejecutivo.

Además se crearán Comités particulares para distintos fines, así como otros con ámbito estatal o local.

La Sección cuarta se ocupa de las finanzas de la nueva federación a quien se proclama sucesora del activo íntegro de la Federación Americana del Trabajo, con todas sus responsabilidades y obligaciones. Por lo que hace al activo del Congreso, la nueva federación asume sólo aquella parte proporcional a los miembros del Congreso de Organizaciones Industriales que represente una cantidad igual a la que dichos miembros tendrían en la Federación americana del Trabajo si hubiesen pertenecido a ella.

Se establece la cuota por cabeza de cuatro céntimos al mes por cada afiliado, con destino a la federación, a pagar por cada una de las Uniones que la integran; cada una de éstas no tendrá para sus miembros cuotas inferiores a ochenta céntimos al mes.

La Sección quinta desarrolla la conducta a seguir sobre convenios existentes. Se mantiene el convenio estipulado el año anterior de «no agresión» entre la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales, cuya validez se extiende dos años más.

La Sección sexta puntualiza algunos detalles formales de la unión; como, por ejemplo, la aprobación por los organismos directivos de la Federación y del Congreso, aprobación que fué ya obtenida. Se mantendrán los rasgos actuales característicos de las uniones afiliadas al Congreso y a la Federación; se convocará la primera convención unificada, sin precisar la fecha, y se mantienen los cuarteles generales y oficinas del Congreso y de la Federación.—(*Monthly Labor Review*, abril 1955.)

SINDICATOS

FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL.—En su séptima reunión celebrada en Varsovia del 9 al 14 de diciembre de 1954, el Consejo General de la Federación Sindical Mundial adoptó la siguiente Carta de los Derechos Sindicales de los Trabajadores.

I. *Los derechos de los trabajadores*

Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales existentes y participar en todas las actividades sindicales, sin autorización ni control de las autoridades ni de los patronos.

Los trabajadores tienen el derecho, tanto en los lugares de trabajo como fuera de ellos, de reunirse, discutir y expresar libremente su opinión sobre todos los problemas que les interesan, leer la prensa sindical de su preferencia, difundir la prensa y las publicaciones sindicales y obreras y realizar toda clase de propaganda sindical.

Los trabajadores tienen el derecho de elegir, en las empresas públicas o privadas, así como en todo lugar de trabajo, a los delegados sindicales, delegados de empresa o dirigentes de las organizaciones sindicales de base encargados de la defensa de sus intereses: tienen el derecho de ser elegidos para dichas funciones.

Tienen el derecho de dirigirse a la organización sindical o al delegado sindical elegido por ellos, para todo cuanto afecte sus intereses generales, particulares o individuales.

Los trabajadores tienen el derecho de participar en toda acción para la defensa de sus intereses, ya sea mediante huelgas, manifestaciones o cualquier otra forma de lucha sindical.

En ningún caso, ni el patrono ni los poderes públicos podrán tomar en consideración la afiliación o la actividad sindical de los trabajadores, sus opiniones o convicciones personales, para establecer discriminaciones en el contrato, empleo o salario, o para justificar su despido o la aplicación de sanciones.

II. *El libre funcionamiento de las organizaciones sindicales*

Los miembros de las organizaciones sindicales determinan libremente sus estatutos, su funcionamiento y sus actividades, eligen libremente, y sin restricciones, a sus dirigentes y órganos ejecutivos, y las organizaciones sindicales tienen el derecho de ejercer sus actividades, de conformidad con sus estatutos, sin injerencia ni control de las autoridades ni de los patronos.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de convocar, sin permiso previo de las autoridades, reuniones sindicales y congresos sindicales. Tienen el derecho de organizar manifestaciones sindicales, incluyendo las manifestaciones en la vía pública. Tienen el derecho de convocar reuniones sindicales en los lugares de trabajo.

Los trabajadores organizados en sindicatos fijan, de acuerdo con sus estatutos, las cotizaciones sindicales, que deben ser recogidas en las condiciones que ellos establezcan. La cotización sindical debe ser libre y voluntaria. Únicamente las organizaciones sindicales tienen el derecho de administrar los fondos sindicales, al igual que todos los bienes adquiridos por los sindicatos, y no pueden ser confiscados en ningún caso.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de obtener de los poderes públicos locales permanentes indispensables para el ejercicio de sus actividades. Únicamente ellas tienen el derecho de administrar los locales de su propiedad o puestos a su disposición. Estos locales son inviolables.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de organizar cual-

quier trabajo de educación e instrucción de los trabajadores o cualquier otra tarea cultural, de crear y dirigir escuelas, bibliotecas, clubs y otras instituciones sociales, educativas, culturales, deportivas y recreativas para los trabajadores.

Los representantes de los sindicatos y los delegados electos por los trabajadores tienen el derecho de efectuar, sin trabas y sin control de las autoridades o de los patronos, sus actividades en los lugares de trabajo. Deben estar protegidos, en el cumplimiento de sus funciones sindicales, contra toda sanción o medida disciplinaria o represiva. Cuando los trabajadores estén alojados por el patrono, ni las autoridades públicas ni los patronos pueden prohibir a los representantes y delegados sindicales, en ejercicio de sus funciones sindicales, la entrada en las viviendas de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales de todas las profesiones y oficios tienen el derecho de federarse en el plano profesional o industrial, local, regional, nacional o territorial. Este mismo derecho, en las mismas condiciones, debe estar reconocido en el plano interprofesional.

III. *La representación de los trabajadores por las organizaciones sindicales*

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de intervenir en la defensa de los intereses de todo trabajador y de examinar, pronunciarse y actuar en todo problema que afecte sus intereses.

Tienen el derecho de negociar y concluir contratos colectivos con los patronos y las autoridades públicas, incluso en los servicios públicos.

Representan los intereses individuales o colectivos de los trabajadores en todos los organismos encargados de tratar las cuestiones que les interesen, y especialmente, de la fijación de los salarios, de la protección del trabajo, de la capacitación profesional, de contrato, del empleo y del despido.

Para estos efectos, los poderes públicos no deben hacer ninguna discriminación entre ellas. Deben tener el derecho de participar en

dichos organismos en condiciones que correspondan a su carácter representativo.

En el caso de una sola designación, debe ser escogida la organización más representativa.

Tienen el derecho de participar en la administración y en la dirección de los organismos de Seguridad Social y de todos los demás organismos sociales.

Tienen el derecho de iniciar acciones judiciales en defensa de los intereses de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales deben ser consultadas en todas aquellas cuestiones que interesan directa o indirectamente a los trabajadores y especialmente en la elaboración de las leyes y reglamentos de aplicación que conciernan a estas cuestiones.

IV. *La garantía del derecho de huelga*

El derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores. Todo trabajador, cualquiera que sea su profesión, tiene el derecho de recurrir a la huelga sin ninguna limitación. Los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen el derecho de adoptar todas las medidas para organizar y apoyar la huelga.

La organización de una huelga y la participación en la misma, así como en una manifestación de solidaridad, no deben ser objeto en ningún caso, antes, durante o después de la huelga, de penas, sanciones o medidas represivas.

V. *Las actividades sindicales internacionales*

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de adherirse a la organización sindical internacional de su preferencia, de conformidad con la voluntad de sus afiliados libremente expresada.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de participar en las actividades sindicales internacionales, de cooperar y de llevar a cabo acciones comunes con las organizaciones sindicales extranjeras

o internacionales, así como acciones de solidaridad con los trabajadores y los sindicatos de otros países. Tienen el derecho de organizar conferencias y reuniones sindicales internacionales.

Las organizaciones sindicales tienen el derecho de intercambiar delegaciones y mantener, sin obstáculos, relaciones con las organizaciones sindicales internacionales o las organizaciones sindicales extranjeras. Para estos efectos, sus representantes deben disponer de los pasaportes y visados necesarios.

Las organizaciones sindicales internacionales tienen el derecho de mantener relaciones permanentes con las organizaciones sindicales de todos los países. Las organizaciones sindicales internacionales tienen el derecho de concertar toda clase de acuerdos con las organizaciones sindicales interesadas, con el fin de enviar delegaciones y representantes a sus países, de hacerles llegar sus publicaciones, de organizar en ellos reuniones y conferencias sindicales internacionales, así como de organizar la solidaridad y ayuda mutua internacionales. Tienen el derecho de percibir las cotizaciones provenientes de las organizaciones sindicales nacionales o regionales.

Todos los trabajadores gozan de los derechos previstos en esta Carta, sin ninguna discriminación de profesión o calificación, de edad, sexo, raza, color, nacionalidad, casta, idioma y opiniones políticas o creencias religiosas.—(*Informaciones Sociales*, 1 de junio de 1955.)

CONFLICTOS LABORALES

FRANCIA.—Decreto núm. 55-478, de 5 de mayo de 1955, estimulando la conclusión de convenios colectivos y acuerdos en materia de salarios.

Art. 1. Los conflictos colectivos sobrevenidos en ocasión del concierto, revisión o renovación, en el plano nacional, regional o local, de los convenios colectivos y acuerdos de salarios previstos, habrán de someterse a un mediador, en las condiciones determinadas en los artículos siguientes.

Art. 2. El procedimiento de mediación podrá incoarse, ora a ins-

tancia de una de las partes o por iniciativa del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, caso de frustrarse los procedimientos de conciliación previstos en el título II de la Ley de 11 de febrero de 1950, ora directamente si las dos partes estuvieran de acuerdo.

La parte que desee recurrir al procedimiento de mediación, deberá presentar a tal efecto, una petición escrita y motivada al Presidente de la Comisión de Conciliación, en que se declaren los extremos a que la desavenencia se refiere. En la petición se precisará el nombre del mediador escogido de consuno por ambas partes, o, en su defecto, se solicitará que se proceda a su designación.

El Presidente de la Comisión de Conciliación trasladará esta petición al Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 3. A falta de acuerdo entre las partes, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social escogerá al mediador de entre las personalidades de una lista designadas en función de su autoridad moral y de su competencia económica y social.

Un reglamento de administración pública determinará las modalidades del procedimiento de mediación y las condiciones de composición de las listas de mediadores en el plano nacional o regional y en el plano departamental, las cuales se redactarán previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas de trabajadores y empresarios.

Art. 4. El Ministro de Trabajo y de Seguridad Social le entregará al mediador el expediente relativo a la desavenencia dentro de los ocho días siguientes a la presentación de la solicitud. El mediador se informará de la situación económica de las empresas y de la situación social de los trabajadores interesados en el conflicto. A tal fin, podrá recoger toda suerte de datos precisos, especialmente en las empresas y sindicatos, así como reclamar a las partes todo informe o documento susceptible de serle útil para la solución del conflicto. Podrá recurrir a los oficios de toda persona calificada susceptible de ilustrarlo.

A su vez, las partes le entregarán al mediador una memoria con sus observaciones.

Art. 5. El mediador someterá a las partes, en forma de recomendación motivada, proposiciones para el arreglo de los puntos liti-

gios precisados en la petición. Hará constar, si procediere, la avenencia de las partes.

Semejante avenencia, que el mediador notificará luego al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, producirá los mismos efectos y estará sujeta a las mismas formalidades que la avenencia de conciliación prevista por el capítulo V del título II de la ley de 11 de febrero de 1950.

Art. 6. En caso de fracasar este procedimiento, y tras la expiración de un término de cuarenta y ocho horas, el mediador presentará al Ministro de Trabajo y Seguridad Social un informe acerca de la desavenencia, acompañado del texto de la recomendación motivada.—(*Journal Officiel*, 7 marzo 1955.)

TRABAJO

SUECIA.—Tanto los sindicatos como la federación de empresarios de dicho país, han realizado sendos estudios para puntualizar los beneficios recibidos por los trabajadores industriales en Suecia durante el bienio 1952-53 con cargo a fondos exclusivamente empresariales.

Según el informe de la Federación de Empresarios, 1.580 empresas suecas, empleando 5.700 personas gastaron alrededor del 20 por 100 de su cifra total de gastos en personal para beneficios marginales. Estos beneficios comprendían vacaciones, pensiones, cuidados médicos, vivienda y varios.

Según el estudio sindical, el 39,2 por 100 de sus afiliados goza de derecho a pensión con cargo a tales planes. El 75 por 100 de los trabajadores en las empresas grandes y medianas (de más de 500 empleados) están cubiertos por estos planes en tanto que sólo goza de semejante protección el 7 por 100 de los trabajadores empleados en empresas pequeñas (de menos de diez trabajadores).—(*Monthly Labor Review*, abril de 1955.)

ESTADOS UNIDOS.—En 6 de junio la United Auto Workers (C. I. O.) ha suscrito con Ford un contrato colectivo asegurando a sus trabajadores, entre otras ventajas, el salario anual garantizado. El día 13 suscribió la propia Unión un convenio similar con la General Mo-

tors. El lector encontrará en otro lugar de este número una amplia reseña sobre estos contratos.

NORUEGA.—Se reconoce el derecho de todo ciudadano al trabajo.

Mediante una adición a la Constitución, aprobada en 16 de noviembre, Noruega ha reconocido oficialmente que al Estado toca el asegurar que toda persona útil pueda ganarse la vida con su trabajo. Sin embargo, este nuevo artículo no es legalmente obligatorio para el Gobierno.

Con todo, los defensores de esta adición constitucional han insistido en la importancia de imponer al Estado la obligación moral de mirar porque todo trabajo útil obtenga un empleo remunerador; todo ciudadano —afirman— tiene derecho a tal empleo.

Una traducción no oficial del nuevo artículo dice lo siguiente: «Incumbe a las autoridades del Estado asegurar condiciones tales que toda persona útil pueda ganarse la vida con su trabajo».

Durante los debates sobre el nuevo artículo, los diputados recordaron el paro de los años 30 al 40, cuando hasta el 38.8 por 100 de los trabajadores organizados del país se hallaban sin trabajo. Terminada la guerra, todos los partidos aprobaron un «programa coordinado» a cuyo tenor una de las principales tareas del Gobierno era la de asegurar el pleno empleo.

Aun cuando el programa de pleno empleo se haya llevado a cabo y se considere hoy como cosa cumplida, la mayoría de los diputados abundaron en el parecer de que tal principio debía ser oficialmente reconocido.—(*La Gazette du Travail*, enero de 1955. Ottawa.)

INDIA.—La política actual y económica actual del Gobierno de la India, cuyo objetivo es la instauración de un régimen socialista, fué adoptada por el Consejo Nacional de Fomento en la reunión de noviembre de 1954 y aprobada por la Cámara de Representantes el 21 de diciembre del mismo año.

Los días 9 y 10 de noviembre de 1954 se reunió en Nueva Delhi el Consejo Nacional de Fomento constituido por los primeros ministros de los distintos Estados y creado por la Comisión de Planificación para que establezca y revise los programas de planificación.

En la sesión de apertura de la reunión el Primer Ministro, señor J. Nehru, declaró que la idea que se hacía del régimen social de la India reflejaba definitiva y completamente una imagen socialista de la sociedad, lo que significaba que la propiedad y el control de los medios de producción deberían corresponder a la sociedad entera, en su beneficio. Sin embargo, en una sociedad de esta clase había amplio lugar para la empresa privada, a condición de que la finalidad estuviera perfectamente definida. Siempre que fuera conveniente debería darse margen libertad y estímulo a la empresa privada para su desarrollo. La época de acumulación personal de riquezas, aunque no había pasado todavía, se acercaba ya a su fin.

Terminó diciendo el Sr. Nehru que para lograr el progreso social y económico, la India tenía que acrecentar las inversiones, la producción y el empleo. Era indudable que el desarrollo industrial redundaría en la disminución del desempleo, pero se calculaba que para emplear a un hombre en la industria pesada se requería una inversión de 10.000 rupias aproximadamente. Por consiguiente, era necesario encontrar los esfuerzos en el fomento de las industrias en pequeña escala y a domicilio. En realidad, era la única solución para resolver el problema del empleo.

El Consejo decidió, por unanimidad, crear un comité permanente de planificación.

La Cámara de Representantes sancionó el 21 de diciembre de 1954 una resolución en que se declaraba que la política del Gobierno estaba en armonía con la definida el 6 de abril de 1948. De acuerdo con ella, la fabricación de armas y municiones, la producción y el control de la energía atómica y la propiedad y dirección de los ferrocarriles, estarían monopolizados por el Gobierno central. En lo que concierne a las industrias del carbón, hierro y acero, a las de la aeronáutica y de construcciones navales, a la fabricación de aparatos telefónicos, telegráficos y radioeléctricos y a la extracción de petróleo, el Estado era exclusivamente responsable de la creación de nuevos establecimientos, salvo cuando estimara que era necesaria la participación de la empresa privada en beneficio del interés público; en este último caso, dicha participación estaría sujeta al control y reglamentación que el Gobierno central juzgara convenientes. El resto de la industria entraba en la

CRÓNICAS

esfera de actividades del sector privado, pero el Estado se reservaba el derecho a participar progresivamente.

La Cámara de Representantes acordó que el objetivo de la política económica de la India debía ser la instauración de un régimen de tipo socialista y decidió que, con este fin, el ritmo de la actividad económica en general y del desarrollo industrial en particular debía llegar al máximo posible.—(*Informaciones Sociales*, 1 de mayo de 1955.)

FEDERICO RODRÍGUEZ