

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Creación de un Instituto Técnico-Administrativo del Trabajo en Méjico.—En octubre de 1955, el Gobierno de Méjico y la Organización Internacional del Trabajo firmaron en el cuadro del Programa ampliado de asistencia técnica de las Naciones Unidas y de los organismos especializados un acuerdo para crear en Méjico un Instituto Técnico-Administrativo del Trabajo. El Instituto empezará a funcionar a principios de 1956.

Objetivos y campo de acción.—El Instituto Técnico-Administrativo del Trabajo de Méjico se ha creado para responder a los deseos del Gobierno mejicano de mejorar los conocimientos y de lograr la formación profesional de funcionarios de los servicios del trabajo de Méjico. Podrán también disfrutar de las ventajas que proporcionará el Instituto a los funcionarios de los servicios correspondientes de los demás países de Centroamérica y del Caribe.

Funciones.—Las funciones del Instituto serán principalmente las siguientes :

a) Organizar cursos prácticos de perfeccionamiento sobre los principios y los métodos de los servicios del trabajo. Estos cursos versarán sobre los distintos campos de la administración del trabajo: control y reglamentación de las condiciones de trabajo; prevención de accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales; relaciones profesionales; organización de la mano de obra industrial, y seguridad social.

b) Estudiar, en consulta y a petición de las autoridades competentes, las necesidades de perfeccionamiento de los servicios guber-

namentales encargados de los asuntos antes mencionados y ayudar, cuando sea necesario, en la preparación de programas que permitan realizar las mejoras necesarias.

c) Ayudar, cuando los servicios interesados lo soliciten, a aplicar los principios y los métodos de administración que imparta, ya sea proporcionando servicios de documentación y consulta, organizando en la administración interesada experimentos pilotos o demostraciones, poniendo a la disposición de los servicios interesados publicaciones técnicas, medios audiovisuales, formularios, etc.

ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

Naciones Unidas: Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.—La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Naciones Unidas) celebró su noveno período de sesiones en Nueva York del 14 de marzo al 1.º de abril de 1955.

Representantes de dieciocho Estados miembros asistieron a las sesiones de la Comisión. La O. I. T., la U. N. E. S. C. O. y la O. M. S. enviaron representantes, así como la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados de América y un número de Organizaciones no gubernamentales, incluso la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Federación Internacional de Sindicatos Cristianos, la Federación Sindical Mundial y la Federación Mundial de Asociaciones Pro Naciones Unidas.

La Comisión examinó varias cuestiones, tres de las cuales son del mayor interés para las trabajadoras, es decir, igualdad de salario por trabajo de igual valor, oportunidades económicas para las mujeres, y formación y orientación profesional de la mujer.

El informe de la Comisión, que incluye un sumario de los debates y los proyectos de resoluciones recomendados al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, fué considerado en la 20.ª Sesión del Consejo (julio-agosto de 1955). El Consejo Económico y Social adoptó finalmente los proyectos de resoluciones con ciertas enmiendas.

Igualdad de salario por trabajo de igual valor.—Se adoptó un proyecto de resolución que recomienda que el Consejo Económico y Social pida a todos los Gobiernos que tomen medidas legislativas u otras, para favorecer la aplicación del principio de la igualdad de salario; se hizo también mención a los métodos para aplicar el principio descrito en el Convenio y Recomendación sobre la igualdad de salario por trabajo de igual valor. Se pidió también al Consejo que recomiende a los Gobiernos que cuando soliciten asistencia técnica incluyan proyectos para la utilización de servicios de asesoramiento técnico destinados a desarrollar métodos adecuados para dar un efecto práctico al principio de igualdad de salario.

Oportunidades económicas para la mujer.—El Consejo adoptó este proyecto de resolución junto con otro proyecto recomendando a todos los Estados, miembros o no de las Naciones Unidas, que adopten legislación y otras medidas que ayuden a eliminar la discriminación económica contra la mujer, incluso medidas para proporcionar a las mujeres oportunidades adecuadas concediéndoles derechos iguales a los de los hombres en lo que se refiere a empleo, salario, educación, descanso y seguridad material en caso de vejez o de pérdida de capacidad para el trabajo.

Formación y orientación profesional para la mujer.—Por recomendación de la Comisión, el Consejo Económico y Social adoptó una resolución pidiendo a los Gobiernos que incluyan en sus solicitudes de asistencia técnica proyectos destinados al establecimiento de servicios, incluso de formación y orientación profesional, así como servicios de empleo, con el fin de ayudar a la mujer a obtener mayores oportunidades en el mercado del empleo.

CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CRÉDITO POPULAR

La Confederación Internacional de Crédito Popular organizó un Congreso Internacional de Crédito Popular, que se celebró en Wiesbaden (República Federal Alemana), del 17 al 22 de septiembre de 1955, e hizo cierto número de sugerencias.

Crédito bancario y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.—El Congreso expresó el voto de que se logre ampliar los recursos bancarios a plazos medianos para ayudar al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, tanto comerciales como industriales.

Política de los poderes públicos.—El Congreso expresó el deseo de que:

a) Los poderes públicos sigan una política de prestar dinero para permitir poner en marcha créditos de instalación e inversión en condiciones posibles para las pequeñas y medianas empresas.

b) Para hacer menos pesadas las cargas particulares que tienen que soportar los establecimientos de crédito popular, los poderes públicos concedan facilidades fiscales, garantías de intereses o de bonificaciones y, en ciertos casos, subvenciones a las empresas que inician una actividad.

c) Se habiliten estos establecimientos, cuando no tienen ya esta posibilidad, para recurrir a las emisiones del mercado financiero para aumentar sus ingresos propios, y, de manera más general, para que puedan utilizar las distintas fórmulas de empréstito reservadas generalmente a los grandes establecimientos bancarios.

RELACIONES DE TRABAJO

Nueva ley sobre las relaciones de trabajo en Grecia.—La ley número 3.239, de 18 de mayo de 1955, ha creado en Grecia un nuevo sistema de convenios colectivos y de solución de los conflictos de trabajo. Esta ley crea también un consejo nacional consultivo de política social.

Convenios colectivos.—Las organizaciones de empresarios y de trabajadores concertan directamente los convenios colectivos. Estos convenios fijan las condiciones que deben satisfacer los contratos de trabajo suscritos por las partes contratantes. Los convenios colectivos se registran en el Ministerio de Trabajo y se publican en el *Diario Oficial* del Gobierno.

Partes contratantes.—Sólo las organizaciones de empresarios y de trabajadores pueden concertar convenios colectivos. El carácter del

convenio colectivo que haya de concertarse determinará el tipo de organización que ha de negociarlo.

Pueden concertarse convenios colectivos de cuatro tipos:

a) Convenios colectivos generales nacionales, que comprenden todas las clases de asalariados en varios sectores industriales del país; estos convenios colectivos son concertados por las organizaciones más representativas, determinadas por la ley, que son, para los empleadores, la Federación de Industrias Griegas, la Asociación de Comerciantes, la Confederación General de Comerciantes y Artesanos, y, para los trabajadores, la Confederación General del Trabajo de Grecia.

b) Convenios colectivos nacionales por profesión o industria; estos convenios son negociados y firmados por las organizaciones profesionales más representativas.

c) Convenios colectivos locales por profesión o industria; los negocian las organizaciones profesionales de los municipios.

d) Convenios colectivos especiales que incluyen a trabajadores de una o varias empresas en una ciudad, un distrito o todo el país, siempre que los trabajadores no sean partes ya en un convenio colectivo nacional de la profesión o de la industria; esos convenios colectivos los firman las organizaciones de empleadores o de trabajadores de una o de varias empresas.

La excepción a esta regla general es que los convenios colectivos especiales referentes a empresas públicas o de utilidad pública y a Bancos no pueden ser firmados más que por representantes autorizados de la empresa o del Banco.

Para poder concertar un convenio colectivo, los representantes de las organizaciones deben ser facultados por decisión de la oficina administrativa de su propia organización o por una asamblea general de sus afiliados, de acuerdo con sus respectivos estatutos.

Si no existe una organización de empresarios de la profesión o si un empresario determinado no pertenece a una organización, se supone que la organización más representativa es la Cámara de Comercio y de la Industria correspondiente, y se trata de un convenio colectivo nacional, la Cámara de Comercio e Industria de Atenas.

Solución a los conflictos de trabajo.—Se considera conflicto de

trabajo cualquier conflicto que surja entre organizaciones de empresarios y de trabajadores sobre condiciones de empleo o remuneración. Estos conflictos deben ser zanjados, en primer lugar, mediante negociaciones entre las partes; pero si éstas no llegan a un arreglo, se hace una tentativa de conciliación por un mediador nombrado por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo. Si el mediador no llega a resolver la dificultad, presenta un informe al ministro sobre los puntos de la discusión en un plazo que no exceda de cinco días. Este informe es transmitido por el ministro al Tribunal de arbitraje competente si el conflicto afecta a más de veinte trabajadores. Las partes litigantes serán informadas del contenido del informe que se somete al ministro.

Consejo Nacional Consultivo de Política Social.—La ley crea un Consejo Nacional Consultivo de Política Social. Este Consejo está presidido por un experto en materia de política social, asistido de cinco altos funcionarios y de cinco representantes de empresarios y de trabajadores, escogidos en organizaciones enumeradas por la ley. Los miembros del Consejo que hayan dejado de asistir a más de cinco reuniones se considerarán como que han renunciado a sus cargos.

Este Consejo debe expresar una opinión después de haber hecho una encuesta y de haber discutido las materias referentes a la teoría o a la práctica social. El Consejo dará su opinión —además de en los casos arriba indicados— sobre los asuntos que le serán referidos por cualquier ministerio, y, sobre todo, sobre los proyectos de ley o de Decreto. El Consejo se enterará y recibirá todas las informaciones útiles de los organismos competentes; los que se nieguen a suministrarle estas informaciones podrán ser castigados con una multa.

El Consejo depende de la autoridad del Ministerio de Trabajo.

MANO DE OBRA

Tendencias recientes del empleo y del desempleo.—Al cabo de siete años de tendencia irregular al aumento, las cifras del empleo alcanzaron un alto nivel en 1955, tanto en el mundo en general como en la mayoría de los países. Según las informaciones proporcionadas

por veintidós países, el promedio de aumento en las industrias manufactureras entre 1948 y fines de 1955 fué de 11 por 100. El ritmo de esta evolución fué algo más rápido en las industrias no manufactureras, mientras que la agricultura aparentemente quedó a la zaga.

Desde que terminó la segunda guerra mundial, el desempleo se ha mantenido dentro de límites razonables, observándose que disminuyó en la mayoría de las regiones de 1955. Todos los países donde revistió considerable importancia en la postguerra han hecho saber que la situación ha mejorado en relación con el año en que se registró el mayor número de desempleados. Los grandes contingentes de personas desocupadas o subempleadas en Asia, Europa meridional y América latina —acerca de las cuales las estadísticas disponibles son insuficientes— son síntoma de desequilibrio económico y social.

La producción y distribución en todo el mundo de bienes y servicios —alimentos, vestidos, viviendas, higiene y sanidad, administración pública, etc.— corren a cargo de mil millones de personas que constituyen aproximadamente la población trabajadora del mundo entero. La gran mayoría de ellas se encuentran ocupadas en un momento dado cualquiera, ya sea como asalariados, ya como participantes interesados en una explotación agrícola o comercial. El número de personas ocupadas aumenta a medida que crece la población, siendo uno de los factores principales que determinan el nivel de producción.

La proporción de desocupados en todo el mundo es siempre reducida, pero en un determinado país o colectividad el desempleo puede alcanzar, a veces, un porcentaje bastante alto de la mano de obra total. El desempleo influye no sólo sobre la producción mundial de bienes y servicios, sino también sobre su distribución, puesto que generalmente no se dispone de un ingreso ni se ocupa un empleo. La extensión y la forma del desempleo son, por consiguiente, cuestiones de interés nacional e individual. Las estadísticas del empleo y del desempleo constituyen así uno de los mejores medios de medición del bienestar humano y el instrumento indispensable en cuanto se refiere a la preparación y aplicación de programas de desarrollo económico y social.

La situación del empleo en el Japón.—Según los más recientes in-

formes y estadísticas oficiales, la población en edad de trabajar en el Japón (mayores de catorce años) aumentó de 59.450.000 en mayo de 1954 a 61.110.000 en mayo de 1955, lo que supone un aumento de más de un millón y medio. A fines de mayo de 1955, de un total de población de 88.900.000 (87.900.000 en mayo de 1954), cerca del 49 por 100, o sea 43.810.000, formaban parte de la mano de obra (43.150.000 estaban empleados y 660.000 desempleados). El número de personas que trabajaban en actividades no agrícolas aumentó de 22.660.000 en mayo de 1954 a 23.340.000 en mayo de 1955, mientras que el número de trabajadores dedicados a la agricultura y a las explotaciones forestales no sufrió ninguna variación (19.810.000).

EMIGRACIÓN

Emigración bajo los auspicios del Comité Intergubernamental para las Migraciones Europeas durante 1953 y 1954 y los primeros nueve meses de 1955.—Una comparación de las cifras para 1954 y las referentes a los nueve primeros meses de 1955, demuestra que el promedio general de migraciones fué aproximadamente igual durante los dos períodos, a pesar de las diferencias en cuanto a la distribución geográfica.

Aunque el total general de emigraciones de Italia en 1955 se ha mantenido más o menos al mismo nivel que en 1954, se ha manifestado un marcado cambio en cuanto a los países de inmigración. Las migraciones hacia los países de América latina se han reducido considerablemente debido al progreso ya logrado en el programa de la reunión de las familias de los trabajadores ya establecidos en esos países. Por otra parte, las migraciones hacia Australia, Estados Unidos y Noruega aumentaron considerablemente.

También disminuyó mucho la emigración de la República Federal de Alemania, en comparación con 1954, debido a la reducción de los contingentes alemanes para el Canadá y Australia; el aumento simultáneo de la emigración a Estados Unidos como resultado del examen de los candidatos a la emigración de acuerdo con las disposiciones de la ley de socorro a los refugiados (R. R. A) no ha bastado para compensar esta disminución.

La emigración de Austria y de Holanda durante los dos primeros meses de 1955 fué mucho más importante que la de todo el año anterior. Este aumento es particularmente notable en el caso de Holanda, debido al aumento del número de emigrantes de este país hacia Australia. El aumento en el caso de Austria se debe a la emigración a Estados Unidos dentro del marco de la ley de socorro a los refugiados, así como la emigración a Australia.

Residencia de los extranjeros en Cuba.—Por Decreto núm. 2.816 del 29 de agosto de 1955 se han dictado nuevas disposiciones sobre la residencia de extranjeros en Cuba. Dicho Decreto obedece a los principios generales de la política inmigratoria cubana, cuyo objeto es limitar la concesión de la residencia a los extranjeros que hubieran entrado en el territorio nacional en calidad de inmigrantes y prestado fianza.

Quedan excluidos del derecho de obtener la residencia los turistas y cualquier otra persona que haya entrado en Cuba con carácter temporal. Deben exceptuarse únicamente aquellos casos en los cuales sea aconsejable concederla por motivos sociales, económicos o políticos.

CONDICIONES DE TRABAJO

Igualdad de salario por trabajo de igual valor en el Reino Unido. En los últimos meses se han conseguido adelantos muy importantes en cuanto a la implantación del principio de igualdad de salario por trabajo de igual valor en el Reino Unido.

Desde la introducción del programa aprobado el 8 de febrero de 1955 para la aplicación gradual de este principio en los departamentos administrativos y jurídicos de los servicios públicos civiles no industriales, se han hecho muchos adelantos en cuanto a la igualdad de salarios en los servicios de administración local, tales como la enseñanza, enfermería y ferrocarriles.

Este programa de igualdad de salarios se aplicará solamente a los empleos que tengan igualdad de responsabilidad en todos los aspectos. Se espera que los primeros pasos se darán a principios de

1956 y que se hará todo lo posible por extender el principio de igualdad de salarios al personal de los otros departamentos de la Comisión, como, por ejemplo, a los transportes por carretera y a los muelles.

La semana de cinco días en Bélgica.—El movimiento a favor de la implantación de la semana de cinco días ha dado lugar en Bélgica a numerosas negociaciones entre empresarios y trabajadores, y en algunos casos se han fijado nuevos horarios, a título de experimento, basados en este principio.

JURISDICCIÓN Y CONFLICTOS LABORALES EN FRANCIA

El 5 de mayo último, el Gobierno instituyó por Decreto el procedimiento de mediación en los conflictos laborales, después de varios años de estudio y de consultas. Hay que destacar el carácter original de esta institución como fórmula intermedia entre la conciliación simple y el arbitraje obligatorio. Tal como se había concebido, sólo podía actuar para resolver los litigios referentes a los salarios; prácticamente se pensaba utilizarla para dar el último «empujón» a las negociaciones entabladas y proseguidas sin incidentes, pero difíciles de terminar.

La ola de huelgas declaradas en los meses de agosto y septiembre indujo al Ministro de Trabajo, tras cierto tiempo de vacilación, a someter la mediación a la prueba del «fuego». Con objeto de poner término a varios y graves conflictos, se resolvió a correr el riesgo de desacreditar a la institución. Puede afirmarse hoy día que los mediadores han ganado la primera partida. La exposición que a continuación se hace, resumiendo la actividad de los tres últimos meses, es bastante elocuente. Desde agosto último se han llevado a cabo treinta y cuatro mediaciones; en la hora actual se han terminado veintitrés, entre las cuales diecinueve han tenido éxito. Incluso en dos casos, las partes se pusieron previamente de acuerdo para aceptar la recomendación del mediador, convirtiendo a éste en un verdadero árbitro.

La gran mayoría de las mediaciones afectan a las industrias de la

edificación y de la metalurgia, en las que las huelgas fueron más numerosas. Cabe, sin embargo, indicar que la única mediación con carácter nacional tuvo lugar en la industria textil (textiles artificiales). Es asimismo la única en que se haya intervenido —a petición conjunta de los patronos y de los sindicatos— para proceder a una negociación desarrollada pacíficamente desde el principio hasta el fin.

La actitud de las dos partes —obrero y patronal— ha variado poco a medida que se desarrollaba la experiencia. Aunque ambas hayan tomado con frecuencia la iniciativa de pedirla, las organizaciones F. O. y C. F. T. C. parecen mostrarse actualmente un tanto decepcionadas por la mediación. F. O. le reprocha, sobre todo, el no ser apenas más que otra forma de conciliación y no una verdadera encuesta económica que ponga al descubierto las posibilidades de la empresa. Parece, sin embargo, que, incluso, cuando no han acudido a los técnicos —expertos contables o de otra clase— los mediadores no han dejado de tener en cuenta este aspecto de su misión: sus recomendaciones son a menudo documentos muy minuciosos y repletos de cifras. Debe hacerse notar a este respecto que el Ministro ha nombrado, como mediadores, en vez de juristas, a muchas personas de los sectores técnicos (ingenieros de los organismos del Estado), acostumbrados a los problemas de la gestión de las empresas.

La C. G. T., por su parte, no ha aceptado la mediación, ni antes, ni durante ella, ni después. Se ha observado, no obstante, que, si bien tildaban al mediador de «fantoche patronal», las organizaciones de la C. G. T. evitaban, por lo general, el complicar su cometido. Sin querer confesarlo, se sentían ciertamente satisfechas, al igual que los demás sindicatos, de que el mediador llenará el «vacío jurídico» abierto frecuentemente cuando los conflictos sociales llegaban a su paroxismo.

En cuanto a los patronos, después de haber atravesado igualmente un período de desconfianza, han aceptado la mediación a principios de septiembre, y desde entonces la han pedido sistemáticamente. Se observará a este respecto la inversión de la situación: mientras que en períodos de tranquilidad social eran los sindicatos los que debían recurrir al nuevo procedimiento para que las negociaciones paritarias no quedaran estancadas, cuando surgen las huelgas

son, por el contrario, los patronos los que utilizan el instrumento para resolver más fácilmente los conflictos declarados.

Esta experiencia, todavía corta, basta para mostrar cuán ingrato es el cometido del mediador y que su satisfacción debe más bien consistir en la seguridad de haber cumplido con su deber, que en el reconocimiento que se le exprese. El procedimiento ha podido, sin embargo, llevar a cabo su misión; ha contribuido a apaciguar una violenta y perniciosa situación social y ha permitido la firma de numerosos acuerdos sobre los salarios.

CONDICIONES DE VIDA

Programa de ahorro y de construcción de viviendas en Israel.— El Gobierno de Israel ha implantado un programa de ahorro y de construcción de viviendas como parte del Plan de viviendas populares.

El objetivo del programa es proporcionar un aliciente y un medio por el cual el trabajador pueda llegar a ser propietario de su casa. El futuro propietario de una vivienda deposita una cantidad global que varía entre 500 y 1.000 libras israelíes según el tipo de casa que haya escogido. Luego sigue pagando mensualmente 25 libras hasta el 25 por 100 del precio total de compra, que varía entre 4.800 y 7.200 libras israelíes. Entonces, el solicitante entra en un sorteo que determina la prioridad y el lugar de la vivienda. Se facilita una hipoteca de 2.800 libras para cada casa, de las cuales 2.000 libras son contribuidas por el Gobierno. Una importante condición de este programa es que el valor del ahorro aumenta al aumentar el costo de la construcción. Por ejemplo, si una persona ha pagado 2.400 libras israelíes por un apartamento de 4.800, se considera que ha pagado la mitad del valor del apartamento, independientemente de cualquier aumento del coste de la construcción. El interesado puede, si quiere, retirar sus ahorros de la organización con un 4 por 100 de interés.

Este programa está destinado principalmente a aquellas personas que viven en barrios pobres, en casas poco sólidas abandonadas por

sus antiguos propietarios árabes, en chozas y en campos de concentración, así como a aquellas personas que viven en zonas que se están desarrollando y a jóvenes que vayan a contraer matrimonio.

SEGURIDAD SOCIAL

Nuevo Convenio sobre Seguridad Social entre los países del Norte de Europa.—El 15 de septiembre de 1955 se firmó en Copenhague un nuevo Convenio entre Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia.

Este Convenio marca un importante adelanto en cuanto a colaboración social entre los países del Norte de Europa. Anteriormente existía una red de convenios bilaterales o multilaterales entre los cinco países, muchos de los cuales reemplaza el nuevo Convenio, que comprende todos los aspectos de la seguridad social, o sea invalidez, supervivientes, vejez, enfermedad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, asignaciones por hijos y prestaciones de maternidad. Además, el Convenio prevé la posibilidad de que se faciliten anticipos de los subsidios de manutención y de asistencia a las personas necesitadas. Una de las nuevas e interesantes realizaciones del reciente Convenio es la que prevé el pago de prestaciones a ciudadanos de los países contratantes, aunque estas prestaciones no existan en el país de origen de las referidas personas.

PAÍSES BAJOS: PROYECTO DE SEGURO NACIONAL DE VEJEZ

La Comisión del Consejo Económico y Social holandés, creada en 1952 para estudiar las reformas del seguro social, recomendó la introducción del seguro obligatorio de vejez para toda la población; esta recomendación fué aprobada, por mayoría, en el Consejo.

De aplicarse esta recomendación, la pensión sería pagadera a la edad de sesenta y cinco años y ascendería a un monte uniforme de 1.250 florines anuales para un matrimonio y a 750 florines para una persona sola, pero podría variar en función del índice de los sala-

rios. El régimen de pensiones de que actualmente se benefician los asalariados se convertirá en un régimen complementario para los trabajadores no afiliados a una caja de pensiones industrial o profesional.

Las cotizaciones pagadas al régimen nacional representarían un porcentaje uniforme de los ingresos, pero no se tendría en cuenta para este propósito la parte del ingreso que exceda de 6.000 florines anuales. Las autoridades públicas pagarían la cotización de las personas que no tengan recursos para hacerlo. Se considera que el monto de la cotización debería ascender al 4,2 por 100 de los ingresos hasta la concurrencia de 6.000 florines, si las pensiones no debieran pagarse totalmente desde la expiración de un período de cinco años.

EL PROGRAMA DEL SEGURO DE ENFERMEDAD EN CANADÁ APROBADO POR CUATRO PROVINCIAS

El Ministro de Sanidad Nacional y Bienestar Social aprobó un proyecto de programa con miras a los coloquios sobre el Seguro de Enfermedad y lo sometió a la aprobación de los ministros provinciales.

Varias provincias han acusado recibo del programa y cuatro ministros provinciales han hecho saber ya que para sus respectivos gobiernos dicho programa es aceptable. En cuanto lo hayan aprobado todas las provincias, se fijará con toda premura una fecha de reunión que convenga a todos los interesados.

En la actualidad, los gobiernos provinciales no se muestran unánimes, ni mucho menos, en la aprobación de tal proyecto. Tan sólo Saskatchewan y la Columbia Británica lo apoyan plenamente, al paso que la provincia de Quebec le es opuesta, y otras provincias no se muestran muy entusiastas al respecto.

ARGENTINA: CREACIÓN DE TRES NUEVAS CAJAS DE PREVISIÓN SOCIAL

Trabajadores independientes, empresarios y profesionales.—En virtud de la ley núm. 14.397, promulgada el 20 de diciembre de

1954, fueron creadas la Caja Nacional de Previsión para trabajadores independientes, la Caja Nacional de Previsión para Empresarios y la Caja Nacional de Previsión para Profesionales.

La ley creadora de estas Cajas establece el seguro obligatorio para los trabajadores independientes, los empresarios y los profesionales, siempre que hubiesen cumplido dieciocho años de edad. Las disposiciones legales dictadas por la ley son las mismas para las tres Cajas.

Los afiliados estarán cubiertos contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, habiéndose creado también un servicio de préstamos a favor de los mismos.

El capital de estas Cajas se formará, principalmente, con una cotización del 10 por 100 sobre los ingresos de los afiliados, dentro de un mínimo y un máximo estipulados, así como también con los intereses o rentas que se obtengan de las inversiones de sus fondos y con el importe de las multas, donaciones y legados.

Con respecto a las prestaciones, tendrán derecho a pensión de vejez los afiliados que hubieren prestado treinta años de servicios y cumplido sesenta años de edad, tratándose de varones, y cincuenta y cinco años tratándose de mujeres. El monto de la jubilación será establecido de acuerdo con el promedio mensual de los ingresos del afiliado durante los diez años consecutivos más favorables.

El goce de la pensión es incompatible con el desempeño de cualquier actividad por cuenta propia o ajena. El afiliado que habiendo cumplido las condiciones requeridas para el otorgamiento de la pensión continuará en actividad, tendrá derecho a una bonificación del 5 por 100 sobre el importe de la pensión por cada año que exceda de los treinta años, hasta un máximo de 25 por 100.

La pensión de invalidez total será equivalente al 4 por 100 del monto de la vejez, por cada año de servicio, el cual no podrá ser inferior al 60 por 100, cualquiera que fuera la antigüedad en los servicios, ni exceder el monto de la pensión de vejez. En el caso de invalidez parcial, la pensión corresponderá a la de invalidez total reducida en relación a su capacidad restante, en la forma proporcional que establezca la reglamentación.

En el caso de muerte del afiliado sin límite de años de servicios, los beneficiarios, según lo estipulado por la ley, tendrán derecho a

una pensión que será igual al 50 por 100 de la pensión de vejez que gozare o hubiere tenido derecho a gozar el afiliado, la cual podrá aumentarse hasta el 75 por 100, según las cargas de familia y en la proporción fijada por la reglamentación.

Las Cajas formarán parte del sistema nacional de previsión a que se refiere la ley 14.236, sancionada el 24 de septiembre de 1953 y promulgada el 13 de octubre del mismo año, cuyas disposiciones les serán aplicables.

La dirección administrativa de las mismas estará a cargo de los directorios respectivos, los cuales estarán integrados en la forma prevista por la mencionada ley 14.236. Las Cajas designarán entre sus directores titulares un director que, juntamente con el presidente, integrarán el Instituto Nacional de Previsión Social.

ORGANIZACIONES DE EMPRESARIOS Y DE TRABAJADORES

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Conferencia de la Organización Regional Europea.—La Organización Regional Europea (O. R. E.) de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C. I. O. S. L.) celebró su cuarta Conferencia en Bruselas del 25 al 27 de agosto de 1955, bajo la presidencia del señor C. Geddes (Reino Unido), para discutir la participación de los sindicatos libres en los planes de integración social y económica de Europa.

Asistieron 54 delegados de centrales sindicales en doce países europeos, así como representantes de ocho secretariados profesionales internacionales y del Comité de Enlace de la C. I. O. S. L. para la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (C. E. C. A.). La C. I. O. S. L. fué representada por su presidente, señor Omer Bécu, y su secretario general, señor J. H. Oldenbroek. Entre los observadores figuraban el señor P. Finet, de la C. E. C. A., representantes del Consejo de Europa de la Organización para la Cooperación Económica Europea (O. E. E. C.), de la Agencia Europea de Productividad y de la Organización internacional del Trabajo.

La Conferencia basó sus debates en la resolución adoptada en

Mesina, en junio de 1955, por los Ministros de Asuntos Exteriores de la Comunidad Europea sobre el estudio de proyectos para la reunión de un fondo común de recursos europeos de electricidad, energía atómica y transportes, así como para suprimir las barreras aduaneras y crear un fondo europeo de inversiones, para llegar a establecer un mercado europeo común.

La Conferencia apoyó de manera general las resoluciones de Mesina, pero señaló, no obstante, que el progreso social debe ir acompañado de la integración económica, y pidió que los sindicatos fueran representados en todas las etapas de la planificación y de la ejecución de los proyectos relativos a Europa.

Conferencia Sindical sobre los problemas del transporte europeo. Los días 12 y 13 de septiembre de 1955 se celebró en Berna una Conferencia para discutir los problemas del transporte europeo bajo los auspicios de la Federación Internacional de Obreros del Transporte (I. T. F.).

A ella asistieron delegados de diecinueve países de Europa, que representaban a veinticuatro sindicatos de trabajadores de ferrocarriles, trabajadores de transportes por carretera, transportes de pasajeros y de navegación fluvial.

Conclusiones adoptadas.—La conferencia adoptó una resolución que pone de manifiesto que toda integración de Europa destinada exclusivamente, o en parte, a satisfacer las necesidades del capital privado no tiene interés alguno para los trabajadores y no sería apoyada por los sindicatos, e incluso podría provocar una oposición por parte de ellos. Una organización racional del transporte, dice la resolución, es requisito indispensable para la integración económica de Europa con probabilidades de éxito. Esto requiere la creación de una institución europea permanente que, aparte de los objetivos económicos, se ocupe también de las obligaciones sociales. El proyecto de una comisión permanente de transportes europeos, adoptado por el Consejo de Europa, fué aprobado por la Conferencia a condición de que, entre otras, las obligaciones de la Comisión figuren las de orden social y que los sindicatos del transporte tengan derecho a participar en sus trabajos.

PACTO DE FUSIÓN ENTRE EL C. M. T. C.
Y EL C. G. T. EN CANADÁ

El 12 de octubre de 1955, durante la 15.^a reunión anual del Congreso Canadiense del Trabajo celebrado en Toronto, se aprobó; por muy considerable mayoría, el pacto de fusión entre dicho Congreso y el «Congreso de los Oficios y del Trabajo del Canadá», con el cual se abre el camino para la reunión de las dos centrales obreras más importantes de este país, las cuales, fundidas, constituirán el «Congreso del Trabajo Canadiense», organismo que contará con más de un millón de miembros.

En dicha reunión se ocuparon también del problema de la automatización y se ofrece la celebración de una Conferencia de representantes gubernativos, patronales y obreros, bajo la presidencia del Gobierno, con la finalidad de organizar la introducción del automatismo, de suerte que se evite el paro forzoso.

También se acordaron las diez medidas siguientes para que sean adoptadas por el Gobierno:

El establecimiento del salario anual garantizado o de otros medios para asegurar una renta regular y creciente, a cuya falta la automatización no tendrá éxito.

La reducción de la semana de trabajo, sin disminución del salario líquido, siempre que el aumento de la productividad lo haga posible y el mantenimiento del pleno empleo necesario.

El mantenimiento del pleno empleo, de manera que los trabajadores que pierdan su empleo en una industria puedan colocarse en otras.

El pago de una indemnización de fin de empleo.

La reeducación profesional de los trabajadores desplazados, donde quiera que sea posible.

La orientación de la industria, de tal suerte que no existan ciudades abandonadas ni regiones azotadas por el paro, o, cuando esto fuera posible, el auxilio al traslado de la mano de obra desde dichas regiones a otras que brinden mejores perspectivas de empleo.

La disminución de la edad necesaria para tener derecho a perci-

bir pensiones de vejez y el aumento de los subsidios, de manera que se provea a las necesidades de los trabajadores ancianos, a los cuales no es ni fácil ni económico brindarles una nueva formación cuando han perdido su empleo.

Disposiciones que aseguren la discusión a fondo con los sindicatos interesados de la introducción de todo aparato de automatización, con el fin de reducir al mínimo la desorganización.

La formación de los jóvenes con miras a prepararlos para el manejo y conservación de las máquinas automatizadas.

El pago a los manipuladores de las nuevas máquinas de salarios correspondientes a su competencia y responsabilidad y que les paguen en condiciones de comprar los productos fabricados.

MIGUEL FAGOAGA