

## CRONICA INTERNACIONAL

### OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

XLVI REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO.—Se ha celebrado en Ginebra la XLVI Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, a la que han asistido más de mil delegados, consejeros, técnicos y observadores de noventa y dos países y siete territorios.

Entre los asistentes se contaban cuarenta y cinco Ministros de Trabajo.

Las Naciones Unidas, así como sus organismos especializados y otras instituciones internacionales de carácter oficial y organizaciones no gubernamentales estaban representadas por observadores.

España estaba representada por una importante delegación en la que figuraban los señores Aniel Quiroga, don Luis Galdós, don Fernando Fugardo don Marcelo Catalá y don Arturo Espinosa.

Fué elegido Presidente de la Conferencia el delegado de Irlanda, señor Lynch.

La Conferencia comentó ampliamente la Memoria presentada por el Director general de la Oficina Internacional de Trabajo, señor Morse. Este trabajo consta de dos partes: la primera trata de los «Trabajadores de edad. Problemas de empleo y retiro», y la segunda a las actividades de la O. I. T. en 1961.

Comentaron la memoria doscientos oradores, treinta y dos de los cuales de los países ibéricos. El señor Morse pronunció un discurso en contestación a estos asambleístas.

*Acuerdos adoptados.*—Los principales resultados y acuerdos de esta reunión fueron los siguientes:

— Adopción de un Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.

— Adopción de un Convenio sobre normas y objetivos básicos de la política social.

Estos dos nuevos convenios elevan a ciento dieciocho el número total

de convenios de la O. I. T. adoptados desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919.

*Reducción de la duración del trabajo.*—Adopción de una recomendación relativa a la reducción de la duración del trabajo.

El nuevo instrumento prevé que «cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo».

Adopción de una recomendación sobre la formación y profesional y de una resolución relativa a la formación profesional y la enseñanza técnica. El número total de recomendaciones adoptadas por la O. I. T. asciende actualmente a ciento diecisiete.

Adopción de conclusiones básicas para un convenio y para una recomendación complementaria sobre la prohibición de la venta, arrendamiento y utilización de maquinaria industrial desprovista de dispositivos adecuados de protección.

*Terminación de la relación de trabajo.*—Adopción de conclusiones que servirán de base para una recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo.

La Conferencia adoptó (con la abstención de la mayoría de los empresarios) el informe presentado por la Comisión de Terminación de la Relación de Trabajo, que contiene un conjunto de conclusiones en forma de proyecto de recomendación. Estas conclusiones se dividen en dos partes. La primera se refiere a las normas de aplicación general y la segunda a las disposiciones complementarias sobre la reducción de personal.

En una resolución por separado, la Conferencia decidió «inscribir en el orden del día de su próxima reunión la cuestión de la terminación de la relación de trabajo, para segunda discusión, con miras a la adopción de una recomendación».

Adopción de una enmienda a la Constitución de la O. I. T. para aumentar de cuarenta a cuarenta y ocho el número de miembros del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Adopción del presupuesto de la O. I. T. para 1963, que asciende a 14.005.834 dólares.

Adopción de un cierto número de resoluciones sobre puntos que no figuraban en el orden del día de la Conferencia.

Examen de un informe sobre la manera en que los Estados Miembros han aplicado los convenios y recomendaciones de la O. I. T. Las ratificaciones de convenios registradas durante esta reunión de la Conferencia elevó el número total a 2.557 ratificaciones.

NUEVO PRESIDENTE DE LA O. I. T.—El señor Alexandre Parodi, ex Ministro de Trabajo, vicepresidente del Consejo de Estado, representante del Gobierno francés en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, ha sido elegido por unanimidad presidente de este Organismo para el período de 1962-63. El señor Alexandre Parodi sucede en este cargo al señor Shambhu Merani (India) elegido el pasado año.

Los señores Pierre Waline (Francia) y Gean Mōri (Suiza), han sido reelegidos, respectivamente, vicepresidente empleado y vicepresidente trabajador del Consejo de Administración.

MÁS DE DOS MIL QUINIENTAS MODIFICACIONES DE CONVENIOS.—El 30 de marzo último, con la ratificación de cuatro convenios internacionales del trabajo por parte del Gobierno de Grecia, el número total de ratificaciones de convenios han sobrepasado la cifra de dos mil quinientas (Grecia fué también, en noviembre de 1920, el primer país que ratificó un convenio de la O. I. T.). Los cuatro convenios ratificados en fecha reciente por este país son:

- Trabajo nocturno de los jóvenes en la industria (núm. 90), de 1948.
- Libertad de asociación y derecho de sindicación (núm. 87), de 1948.
- Derecho de organización y de convenio colectivo (núm. 98), de 1949.
- Abolición del trabajo forzoso (105), de 1957.

Los tres últimos convenios figuran entre los instrumentos básicos sobre derechos humanos adoptados en años recientes por la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta lista incluye también los convenios contra la discriminación. La amplia respuesta de los países Miembros de la O. I. T. en favor de los convenios relativos a los derechos humanos se refleja en el hecho de que dichos instrumentos tienen en su haber cerca de cuatrocientas ratificaciones, cifra sensiblemente superior al promedio. El conjunto de convenios de la O. I. T. atinentes a las condiciones del trabajo y bienestar social pueden ser considerados como incluidos dentro de la categoría general de derechos sociales, o sea aquellos que incumben a la O. I. T. en forma especial.

Durante los últimos diez años se ha acelerado el ritmo de ratificaciones de convenios. Transcurrieron treinta años entre la adopción del primer convenio de la O. I. T. en 1919 y el registro de la milésima ratificación en 1949; la ratificación dos mil fué comunicada once años después, a mediados de 1960. Ahora han sido necesarios únicamente tres años para recibir qui-

nientas ratificaciones más. Este proceso acelerado se debe, en parte, a la aceptación de Convenios que anteriormente les eran aplicables en su condición de territorios no metropolitanos.

De los ciento dos Estados Miembros de la O. I. T., la totalidad menos dos han ratificado por lo menos un Convenio de la O. I. T. Diecinueve Estados Miembros han ratificado cuarenta o más Convenios, y dos Estados Miembros han ratificado setenta y tres Convenios. De los ciento dieciséis Convenios adoptados hasta la fecha, cien están en vigencia o lo estarán pronto.

A fines de abril de 1962, el número total de ratificaciones de Convenios alcanzaba a dos mil quinientos cuarenta.

**EXISTE TRABAJO FORZOSO EN EL MUNDO.**—Un estudio efectuado por el Comité de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O. I. T. revela que el trabajo forzoso todavía existe en algunos países y que inclusive reaparece en uno u otro lugar.

El Comité, que concluyó su 32.ª reunión en marzo último, expresó en su informe que:

«El problema del trabajo forzoso continúa existiendo en cierto número de países. Frente a la condena expresada por la conciencia de todos los pueblos se podría haber pensado que las únicas formas de trabajo forzoso existentes hoy día sería vestigios de un pasado extinto. Lamentablemente, ello está lejos de la verdad, y algunos indicios dan motivo a temer que el trabajo forzoso renace en algunos países...»

*Convenios internacionales.*—Los principales instrumentos internacionales relativos al trabajo forzoso son: El Convenio sobre trabajo forzoso de 1930 (número 29) y el Convenio sobre ablición del trabajo forzoso de 1957 (número 105). Entre todos los Convenios de la O. I. T., el de 1930 es el que ha recibido el mayor número de ratificaciones; ha sido ratificado por ochenta de los ciento dos países Miembros de la O. I. T. y declarado aplicable en sesenta y siete territorios no-metropolitanos. El Convenio de 1957, antes de cinco años de su adopción, ha recibido cincuenta y cuatro ratificaciones y ha sido declarado aplicable en cincuenta y dos territorios no-metropolitanos.

*Convenio de 1930: Supresión progresiva.*—El Convenio de 1930 establece la supresión progresiva del trabajo forzoso y limita su uso temporal para objetivos públicos de naturaleza excepcional, sujetos a garantías y condiciones estipuladas. Se define al trabajo forzoso en tal forma, que excluye ciertas obligaciones, tales como el servicio militar obligatorio, ciertas formas de trabajos penales, trabajo exigido en casos de emergencia y pequeños servicios comunales.

*Convenio de 1957: Abolición inmediata.*—El Convenio de 1957 establece la inmediata y completa abolición del trabajo forzoso:

— Como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas, o por manifestar oposición ideológica al orden social, político o económico establecido.

— Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

— Como medida de disciplina en el trabajo.

— Como castigo por haber participado en huelgas.

— Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Al efectuar su encuesta, el Comité logró obtener información de la situación en ciento sesenta y ocho países —noventa y cuatro, países miembros de la O. I. T., y setenta y cuatro, territorios no-metropolitanos—. Subrayó, sin embargo, la naturaleza preliminar de su estudio. Esta característica proviene de la necesidad, de buscar, traducir y examinar una gran variedad de textos, del hecho de que no todas las disposiciones legislativas han sido publicadas y de que algunas veces sólo son comunicadas a las autoridades nacionales responsables de su ejecución; proviene, por último, del hecho de que informes sobre la aplicación del Convenio de 1957 han sido recibidos y examinados por la primera vez este año.

*Disminución gradual.*—El Comité recuerda que un análisis efectuado en 1961 de ciertos aspectos de la evolución social en antiguos y actuales territorios no-metropolitanos, reveló que el trabajo forzoso con fines económicos ha disminuído progresivamente en gran número de países ligados por el Convenio de 1930, y que en algunos casos ha desaparecido por completo. El Comité advierte que, en conjunto, los informes examinados este año confirman aquella impresión, e indica qué notorio progreso ha sido alcanzado en varios países en los cuales sistemas de trabajo forzoso con propósitos de coerción política o desarrollo económico habían sido detectados por el Comité *ad hoc* de trabajo forzoso de las Naciones Unidas y de la O. I. T. en 1953.

*Aumento del trabajo forzoso.*—Sin embargo, el Comité subraya que ya el año anterior se había referido «al aparente recrudescimiento del trabajo forzoso con fines de desarrollo económico en ciertas regiones». Afirma que la información obtenida este año «confirma esta lamentable impresión». Condena una vez más «el carácter retrógrado de una política económica basada en el trabajo forzoso». Enumera las desventajas que implica recurrir a la compul-

sión: bajo rendimiento, necesidad de estrecha y costosa vigilancia, aumento en el desagrado del trabajo, perniciosas consecuencias psicológicas, sociales y políticas; agrega que «la experiencia ha demostrado, además, que es muy difícil recurrir al trabajo forzoso, inclusive con el limitado propósito de cubrir las necesidades del desarrollo económico, sin apelar simultáneamente a otras restricciones, en particular a arbitrios de coerción política».

*Misión de la O. I. T.*—El Comité advierte en su informe que existe una nueva inquietud por el problema del subdesarrollo; inquietud que es en gran medida resultado del trabajo de las organizaciones internacionales, todas las cuales se empeñan en encontrar soluciones. El Comité agrega: «A causa de sus tradiciones y estructura, la Organización Internacional del Trabajo será, sin duda, llamada a desempeñar un papel importante en esta tarea, así sea clamando en todo momento que no puede existir un real desarrollo económico sin un progreso social paralelo. Por definición, el desarrollo social significa la eliminación de varias limitaciones; una de las más perniciosas es, sin duda, la forma moderna de esclavitud representada por el trabajo forzoso.»

#### ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

SEGUNDA CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LEGISLACIÓN RELATIVA A VETERANOS Y VÍCTIMAS DE GUERRA.—Del 27 de noviembre al 4 de diciembre de 1961 se celebró en La Haya la segunda Conferencia Internacional sobre Legislación relativa a Veteranos y Víctimas de Guerra, organizada por la Federación Mundial de Veteranos de Guerra y el Gobierno de los Países Bajos, que también habían patrocinado la primera Conferencia, celebrada en 1958. La Conferencia examinó las siguientes cuestiones: concesión de pensiones y de prestaciones a las víctimas de guerra; determinación de métodos y criterios para la evaluación de la invalidez vinculada con el servicio militar; aspecto financiero de las pensiones; cuestiones médicas y sociales, incluido el empleo de las víctimas de guerra; reglamentación internacional sobre las víctimas de guerra y necesidad de adoptar disposiciones especiales con el bienestar de las personas a cargo.

*Participación.*—Participaron en la Conferencia ciento treinta y ocho delegados, entre los que se contaban representantes de Asociaciones de veteranos de la República Federal de Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Costa de Marfil, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, Israel, Italia, Laos, Luxemburgo, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Pakistán, Reino Unido, Tailandia, Turquía, Vietnam y Yugoslavia. Asistieron en calidad de obser-

vadores representantes de los Parlamentos o de los Gobiernos de la República Federal de Alemania, Bélgica, Estados Unidos y la U. R. S. S. y de Asociaciones de veteranos de guerra no afiliadas a la Federación Mundial de Veteranos de Canadá, Francia, Malí, Países Bajos, Reino Unido y de la U. R. S. S. También enviaron observadores de la Oficina Internacional del Trabajo, el Consejo de Europa, la Cruz Roja Internacional, el Comité Internacional de Medicina y Farmacia Militares, la Liga de Sociedades de la Cruz Roja y la Federación Internacional de Funcionarios del Estado y Empleados de Servicios Públicos.

El discurso inaugural de la Conferencia fué pronunciado por Su Alteza el Príncipe Bernardo de los Países Bajos. Otros oradores fueron el señor Anton Proksch, Ministro de Asuntos Sociales de Austria; el señor Raymond Triboulet, Ministro de Veteranos y Víctimas de Guerra de Francia; el senador Léon-Eli Troclet, ex Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Bélgica; el señor Lucien-Lalonde, Ministro adjunto de Asuntos de Veteranos de Guerra de Canadá; el señor Victor Aralov, Ministro adjunto de Asuntos Sociales de la República Federativa Socialista Soviética de Rusia (U. R. S. S.); el señor J. S. Gleason, Alto Comisario de la Administración de Veteranos de Estados Unidos, y el general M. S. Torralba, Alto Comisario de la Administración de Veteranos de Filipinas.

*Trabajo de la Conferencia.*—Las tareas de la Conferencia fueron realizadas por tres Comités principales, que se ocuparon, respectivamente, de las pensiones de guerra, cuestiones sociales y médicas y reglamentaciones internacionales. Se estableció otro Comité para tratar de los problemas relacionados con las personas a cargo.

*Recomendaciones adoptadas.*— La Conferencia adoptó treinta y tres recomendaciones, de las que destacamos las siguientes:

La Federación Mundial de Veteranos de Guerra debe establecer un Centro internacional de información y documentación sobre legislación relativa a veteranos y víctimas de guerra, al servicio de las Asociaciones de Veteranos y de los Gobiernos que soliciten asistencia.

La Federación Mundial de Veteranos de Guerra deberá emprender un estudio especial de los problemas del reajuste automático de las pensiones para que éstas guarden proporción con los niveles de salarios, el índice del costo de la vida y la renta nacional.

La Federación Mundial de Veteranos de Guerra estudiará la posibilidad de prestar asistencia financiera para el mejoramiento de la asistencia médica, aparatos de prótesis, readaptación y educación de las víctimas de guerra.

Las víctimas de guerra y sus derechohabientes no deberán ser excluidos

de las prestaciones de la Seguridad social de que disfrutaban todos los ciudadanos.

Cuando, debido a una invalidez relacionada con el servicio, sea necesario, deberá suministrarse al veterano de guerra inválido un vehículo, motorizado o no, o ayudarle para su compra. El costo de las reparaciones, mantenimiento y conservación del mismo deberá ser sufragado por el Estado.

En la medida de lo posible deberá concederse prioridad en materia de alojamiento a los inválidos de guerra.

Los Gobiernos deberán suministrar servicios adecuados de formación profesional y garantizar un empleo permanente a las viudas y huérfanos de guerra, siempre que esto no afecte a las pensiones básicas a que tienen derecho.

UNIÓN INTERNACIONAL DE ORGANISMOS FAMILIARES.—CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA.—La Unión Internacional de Organismos Familiares celebrará en Rabat, del 23 al 28 de julio de 1962 su próxima Conferencia Internacional bajo el patronato del Rey de Marruecos y la colaboración del Gobierno de este país.

El tema central de estudios de dicha reunión tratará de «Las familias y el porvenir de la juventud en la comunidad moderna».

Esta Conferencia, de carácter general, orientada sobre todo hacia los problemas familiares y educativos de los países en vías de desarrollo, y en especial los africanos, es una continuación de las que celebraron en años anteriores en Europa y Estados Unidos. A ella asistirán los representantes de las organizaciones familiares, principalmente de las organizaciones de padres de alumnos, así como de las organizaciones de enseñanza y de consejeros de orientación. La U. I. O. F. invita igualmente a participar en sus trabajos a los representantes de los Ministerios competentes y de las instituciones internacionales, así como a las personalidades y organizaciones interesadas en el problema, como son las de carácter educativo, de protección a la infancia y ciertas organizaciones sociales.

Con objeto de preparar las tareas de la Conferencia, la U. I. O. F. ha distribuido un cuestionario sobre los aspectos siguientes:

- Estudio de la evolución de las estructuras familiares en los países en vías de transformación social, económica, política e institucional.
- Relaciones entre los padres, la familia y la escuela.
- Estructura de la organización escolar.
- Organización de la orientación escolar y profesional.
- Problemas particulares de la preparación de las jóvenes y mujeres para la vida familiar y doméstica, de una parte, y para la profesional, de otra.



## POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL

**LEY DE REFORMA AGRARIA EN COLOMBIA.**—El 13 de diciembre de 1961 se promulgó en Colombia la ley número 135 sobre reforma social agraria. A continuación se analizan las principales disposiciones de la nueva ley.

*Objetivos de la ley.*—Entre los objetivos fundamentales de la ley pueden señalarse los siguientes: reformar la estructura social agraria a fin de eliminar y prevenir la inequitativa concentración de la propiedad rústica o su funcionamiento antieconómico, reconstituir unidades adecuadas de explotación en las zonas de minifundio y dotar de tierras a los que no las poseen, con preferencia para los que vayan a realizar la explotación directa y personalmente; fomentar la adecuada explotación de tierras incultas o mal utilizadas; aumentar la productividad de las explotaciones, así como el volumen global de la producción agrícola y ganadera, en armonía con el desarrollo de los otros sectores económicos y procurar la utilización racional de las tierras; crear condiciones que permitan a los pequeños arrendatarios y aparceros gozar de mejores garantías y que faciliten, tanto a ellos como a los asalariados agrícolas el acceso a la propiedad de la tierra; elevar el nivel de vida de la población campesina, como consecuencia de la realización de los objetivos anteriormente enumerados y mediante la coordinación y fomento de los servicios relacionados con la asistencia técnica, el crédito agrícola, la vivienda, la organización de los mercados, la salud y la seguridad social, el almacenamiento y conservación de los productos y el fomento de Cooperativas.

*Instituto Colombiano de la Reforma Agraria.*—La ley crea el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria como Organismo autónomo encargado de realizar los objetivos anteriormente mencionados.

*Tierras que pueden destinarse a la reforma agraria.*—La dotación de tierras por parte del Instituto se hará utilizando, en primer término, las tierras baldías fácilmente accesibles a los campesinos de la región respectiva y que reúnan todas las condiciones necesarias para establecer en ellas colonizaciones y en seguida tierras de propiedad privada que el Instituto adquiera mediante venta o permuta voluntaria o expropiación.

*Medidas a adoptar para mejorar la estructura agraria del país.*—A fin de mejorar la estructura agraria del país, el Instituto adjudicará tierras baldías a los ocupantes de ellas dentro de ciertas condiciones, y promoverá la constitución de unidades agrícolas familiares, sea mediante la colonización de tierras baldías, la parcelación de tierras adquiridas por el Instituto o las concentraciones parcelarias.

*Crédito agrícola.*—El Instituto queda autorizado para poner a la dispo-

sición de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero los fondos destinados a otorgar préstamos a los campesinos cobijados por operaciones de colonización, parcelación y concentración parcelaria.

*Fomento de Cooperativas.*—El Instituto promoverá, con la colaboración de la División de Cooperativas del Ministerio de Trabajo, la formación de Cooperativas agrícolas que adquieran tierras en propiedad y las exploten o que asocien a los propietarios independientes para la obtención de facilidades de crédito; el uso de maquinaria agrícola y de animales de labor; el establecimiento de sistemas de almacenamiento, selección, conservación, empaque, mercadeo y transporte de los productos; la adquisición de semillas, forrajes, abonos, herramientas y ganados y la creación de plantas de beneficio e industrias rurales.

## RELACIONES DE TRABAJO

*PROHIBICIÓN EN IRLANDA DE FORMAR PIQUETES EN CONFLICTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN SINDICAL.*—Las disposiciones de la ley de 1906 sobre conflictos de trabajo, referentes a la autorización a formar piquetes con el propósito de obligar a los obreros a que se afilien a Sindicato o Asociación determinado fueron declaradas incompatibles con la Constitución de la República de Irlanda y, en consecuencia, anuladas, en virtud de un fallo del Tribunal Supremo de la República, de 14 de diciembre de 1960, adoptado por mayoría de votos. No obstante, este fallo no afecta en modo alguno al derecho de los trabajadores organizados a cesar en el trabajo.

La mayoría del Tribunal Supremo llegó a la conclusión de que las disposiciones de la ley sobre conflictos sindicales que autorizan la formación de piquetes con el propósito de obligar a las personas a adherirse a Asociaciones o Sindicatos en contra de su voluntad eran incompatibles con la Constitución y nulas, y no podían ser invocadas por los demandados (el Sindicato) como justificación de su acción.

*Efectos del fallo del Tribunal Supremo.*—Quedó, finalmente, establecido que cuando surja un conflicto entre un empresario y un Sindicato con respecto a la contratación de trabajadores no subsidiados, es legal la formación de piquetes ante los locales del empresario con el propósito de obligar a los trabajadores a afiliarse al Sindicato.

Debe, no obstante, recordarse que lo que se ha declarado ilegal es únicamente la formación de piquetes con el propósito de obligar a las personas a adherirse a Asociaciones o Sindicatos; en todos los demás conflictos sindicales,

la formación de piquetes sigue siendo legal. La sentencia tampoco limita el derecho de una persona a disponer de su trabajo y a cesar en él cuando lo desee. Así como las personas tienen derecho a negarse a afiliarse a un Sindicato, los miembros de un Sindicato tienen derecho a negarse a trabajar con miembros no sindicados, sin que nada les impida cesar en su trabajo en tales circunstancias.

#### MANO DE OBRA

EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL JAPÓN.—La Oficina de Mujeres y Niños, del Ministerio de Trabajo del Japón, organizó en septiembre de 1961 una campaña para mejorar el bienestar de las trabajadoras del país. Como parte de esta campaña, dicha Oficina publicó un informe sobre la situación efectiva de la mano de obra femenina en 1960, basado en diversas fuentes estadísticas; también ha publicado un informe acerca de la protección de la mujer, donde se resumen los resultados de una encuesta por muestreo efectuada en 1960 en diversos establecimientos para averiguar en qué medida se observan realmente las disposiciones especiales sobre trabajo de la mujer que contiene la ley de 1946 sobre normas de trabajo. Las informaciones más importantes que contienen dichos informes se resumen a continuación:

*Empleo de la mano de obra femenina.*—En 1960, la población trabajadora total del Japón (personas de quince o más años de edad que participan en la fuerza de trabajo) era de 45.150.000 personas. De este número el 40,5 por 100, o sea 18.280.000 personas eran mujeres. El 43,7 por 100 de las mujeres pertenecientes a la fuerza de trabajo trabajaban en el sector primario (con inclusión de la agricultura, las industrias forestales y la pesca); el 19 por 100, en el sector secundario, y el 37,3 por 100, en el terciario. De los 18,3 millones de mujeres pertenecientes a la fuerza de trabajo, el 15,3 por 100 eran trabajadoras independientes, y el 47,7 por 100, trabajadoras familiares; el 36,9 por 100, o sea 6.680.000, ocupaban empleos asalariados.

El informe sobre el trabajo de la mujer refleja la marcada tendencia que existe en el Japón de que las mujeres, cada vez en mayor número, busquen empleos asalariados, y afirma que éste es «uno de los más notables cambios sociales» en el país ocurridos durante los años posteriores a la segunda guerra mundial. En 1947 había únicamente 2.500.000 mujeres efectuando trabajos asalariados, pero el número aumentó hasta 4.660.000 en 1955, excediendo con mucho las cifras correspondientes al período de anteguerra, y en 1960

había casi siete millones de asalariadas. El número de hombres asalariados aumentó únicamente en 40 por 100 aproximadamente durante los diez años anteriores a 1960, pero el número de asalariadas aumentó en casi 100 por 100.

## CONDICIONES DE TRABAJO

REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN NORMAL DE TRABAJO EN EL REINO UNIDO.—Según información publicada en enero de 1962 por el Ministerio de Trabajo del Reino Unido, el número de trabajadores manuales que se beneficiaban del movimiento de reducción de la duración normal del trabajo, iniciado en 1959, superó la cifra de 12.500.000 a fines de 1961.

El resultado general de tal movimiento es que la duración normal del trabajo en el Reino Unido oscila ahora entre cuarenta y dos y cuarenta y cuatro horas por semana, en lugar de entre cuarenta y cuatro y cuarenta y cinco horas. Sin embargo, según el informe del Ministerio, en las principales industrias y servicios la semana de cuarenta y dos horas es la más generalizada.

La semana de trabajo es inferior a cuarenta y dos horas en ciertas industrias; a saber: trabajos subterráneos en las minas de carbón, donde los trabajadores efectúan cinco turnos por semana de siete horas y cuarto cada uno (treinta y seis horas y cuarto); trabajadores de superficie de dichas minas, que trabajan cuarenta y una horas y cuarto por semana, y trabajos subterráneos de extracción de mineral ferruginoso y en las minas de hierro, donde la semana es de cuarenta horas. Los equipos de trabajadores en ciertas industrias trabajan por término medio cuarenta horas por semana; la semana de los trabajadores de las imprentas y de la encuadernación es de cuarenta y una horas (pero será reducida a cuarenta a partir de septiembre de 1962).

## SEGURIDAD SOCIAL

AUMENTO DE LAS PENSIONES EN CANADÁ.—En febrero de 1962 obtuvo la sanción regia la legislación por la que se dispone el aumento de las pensiones de vejez concedidas por el Estado en concepto de asistencia pública a las personas de setenta años o más, el incremento del monto máximo mensual por beneficiario, al que el Gobierno de Canadá podrá contribuir de conformidad con los acuerdos entre el Gobierno federal y los provinciales para el prorrateo del costo de la asistencia a las personas comprendidas entre sesenta y cinco y sesenta y nueve años, a los ciegos y a los inválidos, y, como consecuencia,

la elevación de los ingresos en los beneficios amparados por estos regímenes de asistencia.

La modificación de 1962 la fija en sesenta y cinco dólares mensuales. Se calcula que el costo del aumento de diez dólares mensuales en la tasa de la pensión será en 1962-1963 de unos 113.4 millones de dólares, lo que hará ascender el desembolso total en concepto de pensiones de vejez por dicho año a 737 millones de dólares.

SEMINARIO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS PAÍSES DE PRÓXIMO Y DEL MEDIO ORIENTE. Convocatoria: Roma, 13 noviembre-13 diciembre 1961.

Este seminario dedicado a los funcionarios de las Administraciones de Seguridad social de los países citados fué organizado por la Oficina Internacional de Trabajo, en colaboración con el Gobierno italiano y la Asociación Internacional de Seguridad Social.

Participaron en el seminario veintitrés personas de los once países siguientes: Irán, Kuwait, Libia, Marruecos, República Árabe Siria, República Árabe Unida, Somalia, Sudán, Túnez y Turquía.

El director y el subdirector de esta reunión fueron, respectivamente, el señor G. Tamburi, miembro de la División de Seguridad Social de la O. I. T., y el señor F. Illuminati, Inspector general para las Relaciones Internacionales del Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad, de Italia, quien representó a la A. I. S. S. y a los Institutos italianos de Seguridad social.

La finalidad del curso consistió en proporcionar una instrucción teórica y práctica sobre los aspectos siguientes de la Seguridad social:

- a) Organización de la asistencia médica.
- b) Principios de financiación, de comprobación de cuentas y de contabilidad.
- c) Empleo de equipo mecánico y de equipo de cartas perforadas en el ámbito de la Administración y de la contabilidad.  
El curso de formación comprendió además:
- d) Un estudio del régimen italiano de Seguridad social, principalmente respecto de los métodos y procedimientos aplicados para la protección de los trabajadores agrícolas.
- e) Un examen del desarrollo actual de los regímenes de Seguridad social en los países del Próximo y del Medio Oriente.

ACUERDOS HISPANO-FRANCESES. —Acuerdo complementario sobre trabajadores fronterizos.—El «Boletín Oficial del Estado» de 21 de marzo de 1962 ha

publicado el texto del Acuerdo complementario entre España y Francia, relativo a los trabajadores fronterizos.

Según esta disposición, dichos trabajadores deberán recibir por un trabajo igual un salario igual al de los nacionales empleados en la misma profesión y en la misma región.

Los trabajadores disfrutarán del régimen de Seguridad social en las condiciones previstas por los Acuerdos existentes entre los dos países.

Los salarios, primas e indemnizaciones serán abonados en la moneda del país de lugar de trabajo.

ADOPCIÓN DE UNA CARTA DE SEGURIDAD SOCIAL POR LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL.—El V Congreso de la Federación Sindical Mundial, celebrado en Moscú del 4 al 15 de diciembre de 1961, adoptó una Carta de Seguridad social, cuyo texto es el siguiente:

*Carta de Seguridad social.—Principios de la Seguridad social.*

1. Un verdadero sistema de Seguridad social debe basarse en el reconocimiento de un derecho social fundamental garantizado por la ley a todo ser humano que viva de su trabajo o se encuentre en la imposibilidad o la incapacidad temporal o permanente de trabajar, así como a los miembros de su familia, sin ninguna participación financiera por su parte.

2. Los sistemas de Seguridad social deben garantizar medios normales de existencia a los trabajadores merced a prestaciones en dinero y en especie. Las prestaciones en dinero deben reajustarse basándose en el coste de vida, la evolución de los salarios y las necesidades vitales de los trabajadores y de sus familias. Debe garantizarse a todos los trabajadores y a sus familias el carácter totalmente gratuito, de toda la asistencia médica, bien mediante un servicio nacional de sanidad, bien por propia Seguridad social.

3. Sean cuales fueren su origen y causa, la Seguridad social debe cubrir todas las siguientes cargas y riesgos sociales: enfermedad, maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, subsidios familiares, de empleo, muerte.

Deben tomarse medidas eficaces, en el ámbito general de la situación social y de las condiciones liberales, para garantizar los derechos de los trabajadores en los terrenos:

- de la prevención sanitaria y social.
- de la higiene y seguridad del trabajo.
- del derecho al trabajo, al empleo y a un salario mínimo garantizado.

- de la reducción de la duración del trabajo sin pérdida de salario.
- de las vacaciones retribuidas.
- de la vivienda, etc.

a fin de contribuir en la lucha contra la miseria mediante el mejoramiento de las condiciones materiales y culturales, así como en la seguridad de la vida de los trabajadores.

4. La Seguridad social debe aplicarse a todos los trabajadores asalariados (incluidos los agrícolas, del servicio doméstico, estacionales, eventuales, a domicilio, aprendices, etc.); a los pequeños agricultores, aparceros, colonos, artesanos, miembros de las profesiones liberales, estudiantes y trabajadores independientes, así como a todos los que se encuentren en la imposibilidad física de trabajar.

Este sistema debe ser progresivamente reemplazado por el de la Seguridad social allí donde exista un régimen de asistencia pública para las categorías de personas que no estén cubiertas por la Seguridad social.

5. El Derecho a la Seguridad social debe ser igual para todos sin discriminación de raza, nacionalidad, religión, sexo y edad; tampoco debe existir una discriminación basada en la profesión, ni entre los sectores públicos y privados.

6. *Financiación.*—La financiación de la Seguridad social debe estar a cargo de los empresarios o del Estado, o constituir una combinación de los dos, sin contribución de los trabajadores.

En caso de participación de los trabajadores en la financiación de la Seguridad social sólo se considerará como una situación temporal, debiendo aquéllos actuar con vistas a la supresión de esta participación.

Los fondos de la Seguridad social deben utilizarse para cubrir las cargas y riesgos definidos en la presente Carta.

7. *Gestión.*—La gestión de las instituciones de Seguridad social debe ser llevada a cabo por los sindicatos o los representantes de los trabajadores y de otros beneficiarios, con la participación de los sindicatos.

Esta gestión debe estar garantizada en todos los grados por la elección de los organismos directivos con la participación y bajo el control de los sindicatos.

*Cargas y riesgos cubiertos por la Seguridad social.*—Sobre la base de los principios indicados en el punto 3.º de la presente Carta, los riesgos sociales y cargas que debe cubrir la Seguridad social, son los siguientes:

8. *Enfermedad.*—Los trabajadores y los miembros de sus familias tienen derecho a la asistencia médica preventiva, curativa y de readaptación —gra-

tuita y sin ningún límite y condición— para todas las enfermedades. Las prestaciones en dinero deben pagarse a los trabajadores desde el primer día, garantizando medios normales de existencia hasta la completa curación o la iniciación del derecho a una pensión de invalidez.

9. *Maternidad.*—La trabajadora, así como sus hijos, tienen derecho a una protección particular que comprende la asistencia médica gratuita durante el embarazo, el parto, las consultas para lactantes, el pago de primas de nacimiento y de subsidios de lactancia, la concepción de permisos retribuidos por maternidad (incluido el tiempo necesario para la lactancia del niño) y la concesión de canastillas. Los mismos derechos se conceden a la cónyuge del asegurado, salvo el permiso por maternidad.

10. *Subsidios familiares.*—Los subsidios familiares deben concederse por todos los hijos y, eventualmente, por las demás personas a cargo, fijándose en una cuantía que permita a una familia alcanzar un nivel de vida conveniente y garantizar la educación de sus hijos, quienes pueden, por otra parte, disfrutar de una ayuda proveniente de los fondos públicos (mantenimiento gratuito de los hijos en las escuelas —internados y en establecimientos apropiados según el deseo de los padres—; instrucción gratuita en todas las escuelas, becas para los estudiantes, etc.).

11. *Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.*—Todo accidente sobrevenido en el lugar o con ocasión del trabajo e *in itinere* debe considerarse como accidente de trabajo que da lugar a reparación integral.

Deben concederse gratuitamente y sin limitación alguna la asistencia médica y las prótesis, así como la readaptación y la reeducación profesionales.

En caso de incapacidad temporal deben pagarse prestaciones en dinero durante el tratamiento médico, garantizando a los trabajadores el mismo nivel de vida anterior. Si se trata de incapacidad permanente, parcial o total, debe concederse una pensión calculada sobre la base del salario y según el grado de incapacidad. En caso de incapacidad parcial permanente, el trabajador debe recibir, además de su pensión, un empleo que corresponda a sus aptitudes.

En caso de enfermedad profesional el interesado debe ser indemnizado a partir del primer día de enfermedad, incluso si sólo se reconociera posteriormente la comprobación de origen profesional.

Se considera como enfermedad profesional toda alteración de la salud de los trabajadores causada por el carácter nocivo de las condiciones laborales.

Todas las enfermedades profesionales deben figurar obligatoriamente en las listas oficiales establecidas para las mismas, completándose periódicamente para incluir las nuevas dolencias derivadas de las nuevas técnicas y métodos de producción.



12. *Invalidez y vejez*.—Las pensiones de invalidez y vejez deben concederse con la condición que debe rebajarse la edad que otorga el derecho a la pensión de vejez. Una disminución complementaria debe concederse a las mujeres y a aquellas personas cuyo trabajo revista un carácter penoso o nocivo para la salud.

La cuantía mínima básica de las pensiones de invalidez y vejez, determinada según el salario efectivo del trabajador, debe garantizarle medios de existencia normales y permitir que el pensionista y su familia mantenga un nivel de vida conveniente.

La pensión de invalidez debe mejorarse por encima del mínimo según el grado de incapacidad física y profesional.

13. *Muerte y pensiones de supervivientes*.—Debe concederse una indemnización funeraria suficiente para cubrir los gastos de sepelio.

Debe pagarse una pensión a los supervivientes (cónyuges e hijos) y a las demás personas a cargo, para que puedan mantener medios normales de existencia.

14. *Derecho al trabajo; desempleo*.—El derecho al trabajo debe estar consagrado por la Constitución, o por la ley en todos los países. Su aplicación efectiva debe asegurar un empleo con salario mínimo garantizado a todos los trabajadores.

En caso de desempleo debe concederse una indemnización a cada paraje por cada jornada o cada hora de trabajo perdida, sobre la base de su salario efectivo, que le permita vivir normalmente hasta que vuelva a reanudar una ocupación, y para los trabajadores de edad, hasta aquella que les dé derecho al retiro.

15. *Prevención*.—La Seguridad social debe promover la aplicación de una política de prevenciones sanitaria y social. Con tal fin, debe considerar la creación de instituciones y hacer cuanto sea posible en los lugares de trabajo y fuera de ellos, con objeto de ejercer una vigilancia y un control permanentes para la protección de la salud de los trabajadores.

16. *Higiene y seguridad del trabajo*.—Deben nombrarse en las empresas y lugares de trabajo delegados y comités de higiene y seguridad, elegidos por los trabajadores con facultades de ejecución, a fin de promover, en cooperación con la inspección del trabajo, medidas eficaces de prevención adaptadas a las condiciones laborales.

17. *Duración del trabajo*.—La protección de la salud de los trabajadores y la necesidad de limitar, e incluso en ciertos casos, de impedir el paro y los despidos, exigen la reducción progresiva de la duración del trabajo sin disminución de salarios. Es necesario en ciertas empresas y empleos un tiempo

de descanso complementario durante la jornada laboral para preservar la salud de los trabajadores.

18. *Vacaciones retribuidas.*—Debe concederse a todos los trabajadores el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de una duración mínima garantizada, así como facilidades para aprovecharlas lo más posible.

Deben concederse permisos complementarios habida cuenta de la antigüedad, del trabajo (nocivo o penoso) para los jóvenes, así como para aquellos que perfeccionan su formación profesional.

19. *Vivienda.*—Es preciso garantizar a los trabajadores y a sus familias viviendas confortables e higiénicas, a tipos de alquiler accesibles a los mismos, habida cuenta de sus salarios y del coste de vida.

Puede ser concedido un subsidio de vivienda según el número de personas a cargo.

«INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO LIBRE». DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, PROGRAMA Y OBJETIVOS DEL MISMO.—En agosto de 1960 el Consejo Ejecutivo del A. F. L. - C. I. O. destinó veinte mil dólares para desarrollar una amplia propuesta presentada con objeto de fomentar la educación y la formación de los dirigentes sindicales y obreros de Hispanoamérica. Para convertir en realidad este proyecto se creó posteriormente el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre.

Esta institución es una organización concebida para promover el crecimiento del sindicalismo libre en Hispanoamérica y en la zona del Caribe. En la declaración de principios del Instituto se afirma que el programa social y económico de esta institución se dirige a fortalecer los sindicatos y otras instituciones libres hispanoamericanas, moviéndose simultáneamente en la misma dirección que se ha marcado la Alianza para el Progreso. Se trata de un intento, dice la declaración, que consiste en demostrar que la sociedad pluralista democrática posee los mejores medios de llevar a buen fin los poderosos cambios históricos que están produciéndose arrolladoramente en la mitad meridional del mundo, medios que son vitalmente superiores a los de la sociedad totalitaria.

Aun cuando las Repúblicas hispanoamericanas difieren unas de otras, todas ellas coinciden en el objetivo común que supone una vigorosa demanda de rápido desarrollo económico. Para conseguir este objetivo, las Repúblicas sudamericanas se enfrentan con enormes problemas, tales como un crecimiento de la población, que tiende a sobrepasar el desarrollo industrial; ciudades superpobladas y con sistemas de urbanización inadecuados, un elevado nivel de analfabetismo, un desequilibrio acentuado entre las zonas muy desarrolladas y las no desarrolladas y una carencia de experiencia industrial y cultural.

Los creadores del Instituto estiman que, frente a estos problemas, la medida en que las Repúblicas hispanoamericanas sean capaces de resolverlos y conseguir un grado determinado de desarrollo económico y social, vendrá determinada en gran parte por los diversos movimientos sindicales. Los Sindicatos, que actualmente constituyen una fuerza política en potencia en Hispanoamérica, lo serán aún más en el futuro, contribuyendo grandemente a decidir problemas tales como la estructura política de sus respectivos Gobiernos, el ritmo y naturaleza del desarrollo industrial, las relaciones con los Estados Unidos, el papel a desempeñar por el Gobierno en la industria, la forma en que los obreros han de estar representados en la sociedad política, la aportación de los obreros al desarrollo de una economía saneada y la participación que les corresponde recibir.

La mayor parte de los Sindicatos hispanoamericanos son constitucionalmente débiles. Contrariamente con lo que sucede con las organizaciones sindicales de los Estados Unidos y de otras democracias occidentales, no han tenido ocasión de desempeñar un papel estable en sus respectivas sociedades, si son siempre aceptados como organizaciones legítimas, siendo a veces dominados por fuerzas políticas e ideológicas; otras veces adolecen de mala dirección, falta de medios económicos y de organización deficiente. Sin embargo, son los únicos vehículos para la canalización de las protestas de los obreros y suponen el único instrumento de representación social, política y económica para pueblos a los que hasta ahora se les ha negado una justicia social básica.

Además de defender y promover los intereses inmediatos de sus afiliados, continuó diciendo la declaración, el papel que los Sindicatos pueden jugar en Hispanoamérica, para hacer que la democracia industrial sea algo con un contenido significativo para sus países, es muy grande. Pueden facilitar normas de orientación y dirección en los asuntos políticos, relaciones estables y constructivas entre el capital y el trabajo, proporcionar facilidades para la formación profesional y el desarrollo de los servicios de la comunidad, promover sistemas productivos racionales en la agricultura, y sobre todo, constituir un instrumento mediante el cual los trabajadores puedan contribuir al desarrollo económico y social de sus países. De aquí se deriva la necesidad de la existencia de los Sindicatos. Cuanto mayor sea la medida en que la actuación de los Estados Unidos fomente el desarrollo de unos Sindicatos fuertes y libres, mayor será la seguridad, a la larga, del desarrollo de sociedades democráticas.

*Programa del Instituto.* El programa del Instituto trata de conseguir los siguientes objetivos:

1. El fin inmediato es desarrollar y fortalecer la formación de los diri-

gentes sindicales de forma que no solamente sean competentes en lo que se refiere a las funciones y actividades sindicales normales, sino que también sean capaces de comprender e interpretar ante sus compañeros de Sindicatos los complejos problemas económicos y políticos a los que hacen frente sus países.

2. El Instituto trata de crear una idea de la dirección sindical, basada no en el concepto de la lucha de clases, sino en el papel constructivo que los trabajadores pueden desarrollar con otros sectores de la sociedad, incluido el capital, para elevar su nivel de vida y al mismo tiempo fortalecer los valores y el sentido de aceptación de un modo democrático de vida.

3. Los programas de formación deben acentuar la importancia de la cantidad, haciéndolo compatible con los altos niveles de calidad, recalcando sobre el «efecto multiplicador», esto es, seleccionar para los programas de formación a personas que tengan cualidades susceptibles de ser aprovechadas en la formación de otras personas.

4. El programa será de tipo educativo, basándose en las necesidades y problemas de las personas que asistan a los cursos de formación. Estos programas pueden comprender, desde temas fundamentales básicos, tales como economía política, mejoramiento de las relaciones entre el capital y trabajo y administración sindical, hasta cuestiones tan amplias como los programas de desarrollo de una comunidad, formación profesional de aprendices y adultos y formación de especialistas en temas sindicales.

5. Los objetivos a más largo plazo del programa se refieren al desarrollo y fortalecimiento de las instituciones locales, susceptibles de proporcionar posibilidades educativas adicionales.

6. La iniciativa y la mayor responsabilidad del programa corresponden al movimiento sindical norteamericano. Un objetivo básico es el fortalecimiento de las relaciones y la comprensión entre los sindicalistas del hemisferio occidental. Para conseguir este fin, el Instituto buscará el asesoramiento y la cooperación no sólo de las organizaciones sindicales locales, sino también de grupos regionales, tales como la O. R. I. T., Organización Regional de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, el Congreso Sindical del Caribe y los diversos Secretariados sindicales internacionales que se ocupan de cuestiones laborales en el mundo interamericano.

El Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre está dirigido y orientado por una Junta de Patronato, formada por veinticuatro personalidades de los distintos países de América. La mayor parte de los miembros de esta Junta son representantes sindicales, y los restantes son personalidades públicas y hombres de negocios de mentalidad social que han

reconocido públicamente la necesidad de fortalecer el sindicalismo democrático libre.

Fundamentalmente, el Instituto tiene dos zonas principales para el desarrollo funcional educativo. Además de su función primaria de formar dirigentes sindicales democráticos, se ha establecido un Departamento de Proyectos Sociales; Departamento constituido a petición del Comité Asesor Laboral de la Alianza para el Progreso. Este Departamento se ocupará de ayudar ambos movimientos sindicales libres de Hispanoamérica, a desarrollar programas de construcción de viviendas baratas, Cooperativas, dispensarios y clínicas para trabajadores, programas de formación profesional y otras instituciones análogas. Sin embargo, este Departamento, y al contrario de lo que sucede con el programa de formación del Instituto, que tratará de financiarlo en la medida de lo posible a través de fundaciones privadas, dependerá en su mayor parte, en lo que se refiere a la financiación de sus actividades, de la Agencia para el Desarrollo Internacional (A. I. D.).

La realización del programa del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre consiste en tres diferentes etapas.

1. *Curso de formación en los Estados Unidos.*

A) Cada año, a partir de 1963, vendrán a los Estados Unidos entre cien y ciento veinte sindicalistas de Hispanoamérica para llevar a cabo cursos intensivos de formación de aproximadamente tres meses de duración. Estos cursos podrán prolongarse en la forma que indican la práctica y las necesidades. En 1962 solamente vendrán a realizar estos cursos unos ochenta y cinco sindicalistas.

B) Los asistentes a los cursos serán seleccionados de acuerdo con las organizaciones sindicales locales hispanoamericanas.

Recibirán formación básica sobre la dinámica del dirigentismo sindical, estudiándose con particular cuidado los puntos relacionados con las necesidades e intereses de cada grupo.

C) Una vez terminado el curso de los Estados Unidos, y de regreso en sus respectivos países, los seleccionados recibirán becas de duración aproximada de nueve meses, para dedicarse en régimen de jornada completa a los problemas de sus compañeros de Sindicato. Este trabajo lo llevarán a cabo bajo la dirección de su organización sindical y con la supervisión del Instituto.

El primer curso de este tipo será de tres meses de duración (del 18 de junio al 14 de septiembre de 1962, y tendrá lugar en Washington. Constará

de dos clases de aproximadamente veintidós asistentes cada una; la primera, compuesta por sindicalistas de América Central, Venezuela y República Dominicana, y la segunda, de sindicalistas procedentes de los países de habla inglesa de la zona del Caribe.

2. *Actividades educativas del desarrollo sobre el propio terreno.*

A) Se desarrollaron proyectos de formación de trabajadores, de ámbito regional o nacional, en las Repúblicas hispanoamericanas y países del Caribe. Estos proyectos se realizarán bajo la dirección del Instituto, con la cooperación de la Organización sindical nacional o regional respectiva, proporcionando el Instituto la asistencia técnica necesaria y sufragando una parte del coste del desarrollo de tal proyecto.

B) Estos proyectos de formación estarán dirigidos a:

1) Ejecutar programas a corto plazo de formación de dirigentes y administradores sindicales, adaptando estos programas a las necesidades y circunstancias locales.

2) Constituir el canal fundamental a través del cual se utilicen las aptitudes de los que hayan asistido a programas del Instituto, así como de otros expertos norteamericanos e hispanoamericanos.

3) Ser una fuente de aspirantes para futuros cursos a celebrar en los Estados Unidos.

El número de proyectos de formación de este tipo que se han de desarrollar y la asistencia que habrá de prestar dependerán de las instalaciones existentes, necesidades e intereses de cada zona o localidad, ámbito y objetivos del programa y número de personas calificadas para poner en marcha el proyecto. La ayuda puede comprender desde un establecimiento con oficina administrativa, salón de reuniones y equipo, hasta establecimientos de enseñanza de personal docente y administrativo.

C) El objetivo básico a largo plazo es tratar de que cada país hispanoamericano tenga un canal bien organizado a través del cual pueda desarrollar y cultivar el potencial de dirección de sus jóvenes líderes sindicales. Esto exigirá que en algunas zonas se amplíen los programas ya en curso de desarrollo, en tanto que en otras habrá que redactar proyectos de formación completamente nuevos. Se espera que las personas procedentes de los cursos de tres meses celebrados en los Estados Unidos cooperen de una

manera fundamental al establecimiento y desarrollo de estos proyectos de formación de trabajadores en las Repúblicas hispano-americanas y del Caribe.

### 3. *Centros laborales.*

El Instituto favorecerá, como parte del programa laboral de la Alianza para el Progreso, el establecimiento de centros laborales, que se utilizarán no sólo como centros educativos, sino que funcionarán como puntos básicos para la mayor parte de las actividades de los movimientos sindicales existentes en la zona. Serán centros educativos y de recreo para los obreros, constituirán la base para el planteamiento de proyectos y actividades comunales y servirán también como centros de reunión para los Sindicatos de la localidad. En términos generales, desempeñarán un papel no muy diferente del de Templos del Trabajo en las ciudades norteamericanas.

El objetivo inmediato es el establecimiento de por lo menos dos a cuatro centros, sobre bases experimentales, ampliándose tan pronto como exista experiencia suficiente. Actualmente el Instituto se propone la creación de un centro de educación sindical en el Estado de Zulia, en Venezuela, y de otros en Kingston, en Jamaica; proyectos ambos aprobados por el Comité Asesor Laboral para la Alianza del Progreso.

### *Jesús Cróico*

Ante la difícil situación por que atraviesan los movimientos sindicales de algunos países hispanoamericanos, la Federación Sindical Norteamericana A. F. L.-C. I. O., interpretando bastante fielmente el sentir de la opinión pública de los Estados Unidos, cree que el papel más efectivo que pueden desempeñar los Estados Unidos para conseguir una creación de base firme sobre la que asentar los regímenes de las Repúblicas hispanoamericanas es el desarrollo de una política de educación de las masas trabajadoras, facilitando al mismo tiempo los elementos materiales necesarios para llevar a cabo esa política de educación. Esta política educativa debe enfrentarse de lleno con los problemas que, según el criterio de A. F. L.-C. I. O., afectan a las Repúblicas hispanoamericanas: tradiciones y significado de una sociedad libre, amenazas externas al procedimiento democrático, programas del desarrollo económico y social y relaciones interamericanas.

En teoría, el programa está bien enfocado, y parece responder efectivamente a las necesidades que sienten los movimientos sindicales hispanoame-

ricos. Sin embargo, el mayor inconveniente que puede presentarse es que los organizadores norteamericanos de estos programas crean que realmente conocen las necesidades y problemas de los países a los que pretenden ayudar, cuando lo que posiblemente suceda es que tienen una visión completamente norteamericana de las cuestiones, problemas y mentalidad de los pueblos hispanoamericanos, a los que pretenden doctrinar en la forma de vida norteamericana, creyendo de buena fe que las mismas soluciones que son buenas en los Estados Unidos lo son por definición en los restantes países.

MIGUEL FAGOAGA .



