

ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Agosto-octubre 1964)

Desde la última Conferencia Internacional del Trabajo y último Consejo de Administración, las actividades de la O. I. T. han consistido muy especialmente en reuniones y Conferencias técnicas sobre cuestiones concretas laborales o sociales, a las que pasaremos revista a continuación.

1. CONFERENCIA SOBRE LOS PROBLEMAS DE EMPLEO QUE PLANTEAN LA AUTOMACIÓN Y LAS TÉCNICAS AVANZADAS (19-24 julio 1964)

La Conferencia fué organizada por el Instituto Internacional de Estudios Laborales (Organismo, como es sabido, creado por la O. I. T. y anejo a ella), y a tal fin fueron convocadas 75 personalidades de unos veinte países especialistas en el tema y procedentes de la Universidad en su mayor parte, así como de los medios gubernamentales y laborales (trabajadores y patronales).

Citemos entre ellos a los señores Joseph B. Godber, ministro del Trabajo de Gran Bretaña; Otto Eckstein, portavoz del Comité de consejeros económicos del Presidente de Estados Unidos; Whiney Young, director de la National Urban League de Estados Unidos; Robert O'Brien, presidente de la Metro-Goldwyn-Mayer; sir Tom O'Brien, secretario general de la Asociación Nacional Británica del Personal del Teatro y del Cine (el alcalde de Nueva York, señor Rober F. Wagner, que figuraba entre los participantes, no pudo en último momento asistir, pero su exposición a la Conferencia fué presentada por el propio director general de la Organización).

El objeto de la Conferencia era «estudiar las repercusiones de la automatización y técnicas avanzadas sobre el empleo, formación profesional, administración de Empresas y relaciones profesionales».

El orden del día propuesto para la reunión era el siguiente :

- Ritmo y tendencia de la automatización y de las técnicas avanzadas en el próximo decenio.
- Efectos de las técnicas avanzadas sobre el empleo.

— La educación y la formación profesional en la época de las técnicas avanzadas.

— Efecto de las técnicas avanzadas sobre la administración de Empresas.

— Efectos de las técnicas avanzadas sobre las relaciones profesionales.

En una palabra, se trataba de pasar revista a los más importantes problemas sociales y económicos que plantea la actual rápida evolución de técnicas.

Para ello fueron convocados representantes de *veinte países* de diferentes regímenes sociales y económicos y en diversos grados de desarrollo económico: la República Federal de Alemania, Austria, Bélgica, Estados Unidos de América, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Hungría, India, Israel, Italia, Japón, Noruega, Holanda, Polonia, Suecia, Suiza, Checoslovaquia, U. R. S. S. y Yugoslavia.

Primer punto del orden del día: Ritmo y tendencia de la automatización y de las técnicas avanzadas.—Este problema fué ampliamente estudiado desde los más diversos puntos de vista: medida del progreso técnico, el progreso técnico en los países del Mercado Común, el progreso técnico en los países socialistas, la influencia de los factores culturales sobre el progreso técnico en los países en vías de desarrollo, y finalmente, se propuso *un caso de estudio* sobre el progreso técnico en un país concreto desarrollado: el Japón.

Por su interés nos detendremos de una manera especial en el análisis del estudio de este caso especial: «El Japón», presentado por el eminente profesor de Economía de la Universidad de Tokio, Mikio Sumiya.

El estudio se refiere al desarrollo tecnológico del Japón desde 1937, año en que estalló la guerra chino-japonesa, hasta el presente, y describe claramente la transición desde la época de desarrollo tecnológico, basado en la compra de patentes extranjeras al actual «homemade».

Como consecuencia de la guerra, la economía japonesa ha experimentado un enorme avance en la tecnología, especialmente en campos como las comunicaciones, la óptica, la manufactura de varios tipos de maquinaria y el desarrollo y acumulación de mano de obra calificada. Puede decirse que de una manera especial fué la guerra de Corea, iniciada en 1950, y la relativa prosperidad de la economía mundial a partir de 1953 las que abrieron el mercado mundial a las mercancías japonesas.

El profesor Sumiya hace a continuación un detallado estudio sobre los

diferentes factores que han hecho hoy de la economía japonesa una de las más dinámicas y «expansivas» del mundo.

A juicio del profesor japonés, la «forma oligopolística de la Empresa ha sido una de las causas más importantes que ha tenido como consecuencia el actual desarrollo tecnológico de la situación del empleo en Japón. A pesar de la rápida expansión en la producción, debida al desarrollo tecnológico, se debe señalar que las grandes Empresas han tendido más bien a una progresión mínima de su estructura y fuerzas laborales; éste no ha sido el caso de la media y pequeña Empresa, las cuales más bien han tendido hacia un rápido y creciente aumento en el empleo.

Un elemento importante de la situación actual del empleo en el Japón es el predominio de jóvenes. Tal característica se atribuye en primer lugar al rápido desarrollo tecnológico, que convierte en anticuadas y poco menos que inútiles las calificaciones de los viejos trabajadores, y en segundo lugar, al hecho bien sabido de que la antigüedad y la edad son factores determinantes de la política salarial. Así, puede bien decirse que «cuanto más joven es el trabajador, menor es el salario»; por ello, las Empresas prefieren los jóvenes a los viejos. Esta desproporción en el empleo entre jóvenes y viejos trabajadores ha creado un problema social muy serio en el Japón.

El profesor Sumiya dedica la última parte de su estudio al «impacto del desarrollo tecnológico y de la estructura oligopolística de la industria sobre el sistema de relaciones industriales».

A este respecto es de interés capital señalar que el «sindicalismo japonés está organizado sobre la base de la Empresa determinada»; por ello, un conflicto entre patronos y obreros suele, de manera general, limitarse a tal Empresa individualmente considerada. Debido a la gran competición que existe entre las Corporaciones oligopolísticas, un conflicto obrero-patronal en una Empresa determinada puede fácilmente minar sus posibilidades de mercado.

Como observación final, el profesor japonés hace notar que el desarrollo tecnológico ha seguido en los últimos años en el Japón un ritmo más bien lento en relación con los años anteriores; ello debido a que la renovación de las facilidades de producción ha sido casi completada. Ello ha traído como consecuencia un mayor desarrollo de la «actividad inventiva» japonesa en comparación con las épocas precedentes, caracterizadas un tanto por la importación de técnicas extranjeras.

Segundo punto del orden del día: Repercusión de las técnicas avanzadas sobre el empleo.—La Conferencia desarrolló este tema, deteniéndose especialmente en los puntos siguientes: el problema del paro y muy especial-

mente el paro estructural en los Estados Unidos, la relación entre el pleno empleo y la evolución tecnológica en Europa occidental, las repercusiones de las innovaciones técnicas sobre el empleo en Yugoslavia y una nueva definición del «trabajo» y el «descanso» en la época de las técnicas avanzadas.

No permitiéndonos la falta de espacio un examen detenido de tan interesantes temas, nos fijaremos, aunque sólo sea someramente, en uno de ellos:

Relación entre el pleno empleo y la evolución tecnológica en Europa occidental.

He aquí brevemente resumida la ponencia de Per Holmberg:

La situación del empleo en la mayor parte de los países de Europa occidental en la postguerra se ha caracterizado por una notable disminución del paro abierto o disfrazado. En un grupo de países (Noruega, Suecia, Suiza, Gran Bretaña) el nivel de paro ha sido muy bajo durante todo el período; en otro grupo (Dinamarca, Alemania del Oeste) el paro, elevado en sus comienzos, fué reducido de tal manera, que el nivel de pleno empleo se consiguió a partir del año 1950. Pueden distinguirse, además, otros dos grupos de países: *uno* (Austria, Bélgica, Francia, Holanda e Italia), caracterizado por un paro decreciente, pero todavía elevado, y *otro* (España, Finlandia, Grecia, Irlanda, Portugal y Turquía), caracterizado por un paro constante elevado durante este período. No obstante, en Europa occidental las migraciones han contribuído a igualar las diferencias regionales, por lo que al paro se refiere.

En el estudio que comentamos, la evolución de la renta nacional bruta por habitante y la de la productividad de la mano de obra en los sectores industriales se han descrito con indicación de las diferencias de situaciones de empleo entre los países. Parece claro que los países en que la agricultura domina el mercado del trabajo, han conocido, en razón de los cambios técnicos y otros, reducciones absolutas en el empleo agrícola tan importantes que los aumentos simultáneos del empleo en los otros sectores raramente han sido suficientes para elevar el nivel total del empleo.

Por el contrario, en los países que cuentan con un amplio sector agrícola, las «ganancias por transferencia» de la mano de obra de la agricultura (en la que la productividad es de bajo rendimiento) a otros sectores (en que la productividad es más elevada) han sido a menudo importantes y han contribuído a un aumento considerable de la productividad nacional. Tales «ganancias», sin embargo, no son reales más que en el período de transición. El hecho de que el aumento de la renta nacional «en bruto» por habitante de la posguerra ha sido más sensible en los países en que el paro disminuye

gradualmente no puede probablemente justificar previsiones para el futuro. En efecto, en los años «sesenta» este aumento se ha producido a un ritmo mucho más igual entre los países que anteriormente, lo que indica que los diferentes grados de crecimiento económico deben explicarse también por numerosos factores distintos del nivel de empleo o los cambios en este nivel.

La evolución de la productividad en los diversos sectores de la industria parece haber estado en relación en gran medida con la situación general del empleo en los diversos países. Un alto nivel de empleo ha tenido un efecto positivo sobre el aumento de la productividad, construcción, obras públicas, comercio, transportes y comunicaciones. Para la industria minera y la industria de manufactura la relación ha sido mucho menos clara; la concurrencia en la exportación e importación parece haber tenido como consecuencia aumentos en la productividad independientemente de la situación del empleo en los diferentes países. Para la selvicultura y para el sector público, los cambios de productividad en todos los países parecen haber sido muy débiles. No obstante, resumiendo, el empleo elevado parece haber favorecido el aumento de productividad en la mayor parte de los sectores.

Hoy, en un creciente número de países de Europa occidental, la penuria de mano de obra en varios sectores se ha convertido en un problema agudo; esto tendrá como consecuencia una necesidad mayor de progreso técnico en esta parte del mundo. Los Gobiernos, los Sindicatos y los empleadores ven en este más rápido progreso técnico una de las soluciones de los numerosos problemas económicos que se plantean a las sociedades en que la mano de obra es rara.

Tercer punto del orden del día: La educación y la formación profesional. La Conferencia examinó en primer lugar los «fines de la enseñanza y la movilidad de la mano de obra en las sociedades de técnica avanzada»; a continuación discutió los problemas particulares que se plantean en ciertos países, tales como «la enseñanza técnica superior en la Unión Soviética» y la «experiencia comparada de programas de readaptación profesional en los Estados Unidos y Europa».

Entre las ponencias presentadas merece destacarse la de L. R. B. Elton «Los fines de la enseñanza en una edad de técnicas avanzadas». He aquí un breve resumen de la misma:

Los problemas de la técnica, así como la aspiración de las sociedades modernas a asegurar una vida digna a todos sus miembros exigen cambios y evolución importantes en los sistemas y métodos de enseñanza actuales.

Es una realidad que nuestros sistemas de enseñanza, tal como hoy existen corresponden a épocas pasadas y todavía no se tiene en cuenta en ellos

los grandes problemas que se avecinan con la explosión demográfica, la «cibernética» y la actual revolución en las comunicaciones.

El principal problema que se nos presenta es adaptar al presente nuestros sistemas de educación totalmente anticuados antes de que podamos pensar en el futuro.

Cuarto punto del orden del día: Repercusión de las técnicas avanzadas sobre la administración de las Empresas.—Sobre este tema se desarrolló un debate sobre los puntos siguientes: repercusión de las técnicas avanzadas sobre las decisiones de los cuadros de dirección e influencia de dichas técnicas sobre la estructura de los órganos de dirección. A continuación se discutieron los problemas que plantea la automatización sobre las calificaciones de los cuadros dirigentes, así como la relación entre la evolución de la técnica y los citados «cuadros».

Quinto punto del orden del día: Repercusión de las técnicas avanzadas sobre las relaciones profesionales.—Para estudiar la repercusión de la automatización sobre las relaciones profesionales, las negociaciones colectivas y el comportamiento de los trabajadores se han examinado ciertas experiencias llevadas a cabo en Estados Unidos, Francia y Gran Bretaña.

A este respecto debe destacarse una importante contribución de la conocida experta francesa en la cuestión Claudina Marengo, que presentó una ponencia sobre «Las incidencias de la racionalización del trabajo de oficinas sobre la actitud y comportamientos de los empleados», de la que ofrecemos a continuación un breve resumen:

La coexistencia en un mismo ambiente económico, social y cultural de medios administrativos tradicionales y de oficinas en las que se ha introducido ya en mayor o menor grado la racionalización brinda una ocasión privilegiada para analizar las incidencias de la evolución tecnológica sobre el comportamiento de los trabajadores.

El progreso sucesivo realizado desde hace veinte años en la racionalización del trabajo de oficinas ha modificado la mayor parte de los aspectos de la situación del trabajo de los empleados y particularmente aquellos que permiten comprender las actitudes, los sistemas de valores y las normas propias a esta categoría socio-profesional.

En la fase anterior a la automatización (que puede caracterizarse por la división del trabajo en tareas elementales y el empleo de máquinas clásicas con la utilización de cartas perforadas) se nota, en la mayor parte de los casos, una degradación del contenido profesional, la reducción de las posibilidades de perfeccionamiento en el puesto y de ascenso y la aparición de

nuevas obligaciones a las cuales escapaba hasta ahora el trabajo de oficinas. Los empleados reaccionan a estas nuevas condiciones laborales desvalorizando los aspectos de la vida de trabajo a los que tradicionalmente tan unidos se mostraban (especialmente la promoción, las relaciones jerárquicas y el Estatuto de la profesión), implicándose al mínimo posible en su trabajo y desinteresándose, tanto del funcionamiento de la Empresa en su conjunto como de las actividades sindicales.

La introducción de la automoción en las oficinas modifica sensiblemente un cierto número de condiciones objetivas de trabajo características ya de las etapas anteriores del desarrollo tecnológico. Pero conviene poner bien de relieve que las modificaciones aportadas a la estructura del empleo, a los niveles de calificación, etc., varían en grandes proporciones de una Empresa a otra, sin que las diferencias observadas puedan atribuirse únicamente a imperativos técnicos; las posibilidades de elección (explícita o no) que la automación ofrece a las direcciones sobre estos planes, así como sobre el plan de las estructuras de organización, parecen constituir uno de los caracteres originales de esta fase avanzada del desarrollo tecnológico. Colocados en situaciones de trabajo muy diferentes de una Empresa a otra, los empleados de servicios administrativos automatizados se comportan, evidentemente, de manera muy diversa, según los casos. No obstante, parece que sus actitudes no son solamente determinadas por las condiciones objetivas en las cuales tienen que ejercer sus funciones. La naturaleza de sus experiencias profesionales anteriores y la misión que se les había asignado antes de su afectación a los servicios automatizados parece que tienen en este campo una influencia preponderante.

El programa de investigaciones en curso de realización en el Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de París, que se lleva a cabo en unos veinte establecimientos administrativos, industriales y comerciales metidos de lleno en el proceso de automación administrativa, tiene por fin, de una manera especial, evaluar más precisamente el peso respectivo de cada uno de estos factores sobre el comportamiento de los trabajadores.

De todas maneras es evidente que para llevar a cabo un estudio sociológico de este género con seguridades de éxito, *el estudio de casos* concretos como el iniciado por el Instituto de Ciencias Sociales francés es esencial.

* * *

Se clausuró la Conferencia con dos interesantes discursos de lord Robens, presidente de la Oficina Nacional de Minas de Hulla británica y vicepresidente de la fundación británica sobre automación y empleo, y de Jean Möri,

secretario de la Unión Sindical Suiza y vicepresidente trabajador del Consejo de Administración de la O. I. T.

El señor Robens puso de relieve ciertas medidas que deberían tomar los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores para hacer frente a las consecuencias de la automatización y del progreso técnico en general, «que es el problema más importante que se plantea a los hombres y a las mujeres en el curso de esta segunda mitad del siglo XX». Indicó que la Oficina Nacional de Minas de Hulla británica, que en toda Europa es la Empresa que agrupo bajo una sola dirección la mano de obra más numerosa, había reducido sus efectivos de trabajadores de 680.000 a 490.000 en el curso de los cinco últimos años.

Precisó que tal resultado se había obtenido en un período crítico de la historia de la industria con muchos menos conflictos de trabajo que en el curso de los cinco años precedentes, gracias sobre todo a las medidas tomadas por la Empresa para resolver los problemas de trabajo originados por la evolución tecnológica.

Indicó que los jefes de Empresa deberían hacer un gran esfuerzo para proporcionar a los trabajadores desplazados por los cambios técnicos nuevos empleos convenientes, recurriendo a la reeducación profesional y esforzándose por mejor comprender los problemas personales de los trabajadores, tales como cambios de domicilio, cambios de escuelas para niños, etc. Se trata de ganar la colaboración de los trabajadores mostrándoles que los cambios técnicos no se traducirán en «paro», sino en la ocupación en otro empleo a menudo más remunerador.

Puso de relieve que para ello los Sindicatos deberían colaborar, organizando cursos de educación obrera para explicar a los trabajadores que solamente las técnicas modernas pueden asegurar una elevación constante del nivel de vida.

Lord Robens añadió que los Gobiernos deberían velar por que los empleadores y trabajadores cumplieran de manera apropiada con su misión y deberían instituir mejores medios de educación y formación adaptados a la era de las técnicas avanzadas a fin de que «desaparezcan de una vez los trabajadores no especializados, para los que no hay lugar en la sociedad moderna».

Finalmente, el señor Möri, vicesecretario trabajador del Consejo de Administración de la O. I. T., pronunció el discurso final, en el que puso de relieve la «actual preocupación de los Sindicatos obreros por las nuevas situaciones creadas por la automatización».

2. REUNIÓN TÉCNICA TRIPARTITA PARA LA INDUSTRIA DEL VESTIDO
(21 septiembre-2 octubre 1964)

Convocados por la O. I. T., dentro del cuadro de sus Comisiones de Industria, representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de veinte países de todas las regiones del mundo, se han dado cita en Ginebra entre el 21 de septiembre y 2 de octubre para estudiar las condiciones laborales de la industria del vestido.

Durante la reunión se han discutido temas de tanto interés como «Salarios», «Duración del trabajo», «Vacaciones anuales pagadas», «Trabajo a domicilio» y «Fluctuaciones del empleo».

Como conclusión que abarca todas las de la reunión podemos citar la siguiente:

«Con objeto de mejorar las condiciones de trabajo en la industria del vestidos deberían adoptarse varias medidas encaminadas a perfeccionar los métodos de trabajo con miras a aumentar la productividad, proporcionar una formación adecuada, garantizar una mejor distribución de las prendas de vestir y fomentar el consumo de dichas prendas.»

Por lo que, concretamente, al tema «Salarios» se refiere, las conclusiones ponen de relieve que «toda política a seguir en materia de salarios debería tener en cuenta todos los factores económicos y sociales que se hallan en juego, y en particular las condiciones económicas de la industria y la situación económica general del país. El nivel medio de los salarios de la industria del vestido debería elevarse hasta alcanzar el nivel medio de los salarios de las otras industrias de manufactura... Sobre la remuneración de la mano de obra femenina, problema que reviste una gran importancia, si se tiene en cuenta la proporción tan elevada de mujeres ocupadas en la industria del vestido, la reunión preconiza la aplicación de los principios sentados en el Convenio de la O. I. T. sobre «la igualdad de remuneración», 1951. Se sugiere, pues, que el principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» se aplique también en este caso.

Por lo que se refiere al «Trabajo a domicilio», se adoptó una resolución en los términos siguientes:

«Cuando aún no sea posible eliminar el trabajo a domicilio en la industria del vestido (eliminación que debería llevarse a cabo, salvo en casos determinados), deberían aplicarse estrictamente reglamentaciones gubernamentales, incluyendo el registro de los trabajadores a domicilio, de los subcontratistas y de los empleadores, con objeto de garantizar que las condiciones de trabajo

y las normas de seguridad social de los trabajadores a domicilio, dentro de todo lo posible, sean idénticas a las de los trabajadores de las fábricas.»

Se adoptaron asimismo resoluciones sobre la acción futura de la O. I. T. en este campo y una final pidiendo se convoque una nueva reunión tripartita técnica sobre esta industria y señalando los puntos que en ella podrían examinarse.

3. REUNIÓN SOBRE LOS SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA (5-16 de octubre de 1964)

La reunión, en la que han figurado 15 expertos de diferentes países, ha tenido como objeto estudiar «los progresos realizados en el curso de los últimos años en las diferentes partes del mundo en lo que se refiere a los servicios sociales para los trabajadores de la industria».

Los expertos han estudiado al mismo tiempo «las nuevas tendencias importantes que se advierten en diversas regiones y cuya aplicación podría recomendarse en otras, así como la forma en que la O. I. T. podría promover un mayor desarrollo de los servicios sociales para los trabajadores de la industria especialmente en los países en vía de industrialización».

Los documentos de trabajo presentados por la Oficina que sirvieron de base para las deliberaciones pusieron de relieve que «la evolución reciente de la situación en los países en vía de desarrollo impulsa a considerar que la creación de servicios sociales apropiados, encaminados expresamente a satisfacer las necesidades de las personas que abandonan sus pueblos y aldeas para incorporarse en la ciudad a un empleo asalariado en la industria, puede ayudar a los interesados a adaptarse más fácilmente a sus nuevas condiciones de vida y trabajo».

Los servicios sociales a que se refieren los documentos de trabajo citados tienen principalmente que ver con «las instalaciones sanitarias e higiénicas, los lugares y medios de descanso, los servicios de alimentación, los primeros auxilios y asistencia médica, los servicios en materia de vivienda, de transporte, culturales y educativos, así como las facilidades en materia de aprovisionamiento».

4. OCTAVA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE INDUSTRIA DE LA O. I. T.
SOBRE LA INDUSTRIA DEL CARBÓN (19-30 de octubre de 1964)

La Comisión reunió 130 delegados y consejeros técnicos gubernamentales, empleadores y trabajadores de dieciocho países.

He aquí la conclusión básica a que en ella se llegó:

«Conviene admitir que el progreso técnico en la industria del carbón es indispensable y conveniente para que el carbón ocupe un lugar adecuado entre los productos energéticos. Se reafirma, al mismo tiempo, la confianza en la viabilidad de la industria del carbón y en su porvenir.»

De una manera especial la Conferencia se ocupó de la «repercusión de los adelantos tecnológicos sobre las condiciones sociales en la industria del carbón». A tal efecto la Comisión sugiere que «convendrá velar porque los reajustes indispensables se sigan sin transiciones bruscas y que los mineros se vean protegidos, hasta donde sea posible, contra las repercusiones negativas y perjudiciales, y participen de una manera equitativa en los beneficios de una creciente productividad».

Pasando revista a los diversos campos sociales la Comisión ha llegado a las siguientes concretas conclusiones:

Estructura profesional.—Debido a la evolución tecnológica ciertos oficios desaparecerán mientras que otros aparecerán o adquirirán mayor importancia y otros cambiarán de carácter. Al mismo tiempo las calificaciones que se exigirán de los trabajadores acusarán transformaciones considerables.

Las medidas para hacer frente a todo ello serán la formación, reeducación y perfeccionamientos profesionales.

Empleo.—Una evaluación tan exacta como sea posible de las repercusiones probables del progreso técnico en el volumen y carácter del empleo en las cuencas mineras podría contribuir a que se realizasen las transformaciones sin bruscos cambios.

Quando las transformaciones técnicas originan excedentes de mano de obra, pueden preverse diferentes medidas. He aquí algunas de ellas:

- Contar, dentro de lo posible, con los efectivos que normalmente abandonan la mina como medio de efectuar las reducciones de personal indispensables.
- Disminuir o interrumpir provisionalmente los reclutamientos.
- Conceder una pensión o una compensación justa a los traba-

jadores de más edad que se decidieran o estuvieran obligados a aceptar un retiro prematuro.

— Organizar los horarios de trabajo para una distribución equitativa del trabajo disponible entre los trabajadores de la mina.

— Colocar a los trabajadores excedentes en otras minas o darles la posibilidad de colocarse en otros sectores industriales, principalmente por medios adecuados de orientación y de readaptación profesionales.

Para los trabajadores que no pueden encontrar inmediatamente otra colocación se preconizan diversas formas de asistencia, tales como la indemnización de despido, la prestación por desempleo o el abono de una indemnización de espera.

Duración del trabajo.—Convendría, de una manera general, inspirarse en los principios expuestos en la Recomendación de la O. I. T. relativa a la «Reducción de la duración de trabajo» adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1962 que prevé que «la duración normal de trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma de la semana de cuarenta horas».

Remuneración.—En muchos casos puede decirse que «las transformaciones tecnológicas hacen necesario reexaminar los métodos de determinación de salarios y la estructura tradicional de los salarios en la industria del carbón».

Supresión del polvo.—A juicio de la Comisión «la neumoconiosis y la silicosis continúa siendo uno de los problemas más graves en materia de enfermedades profesionales en este campo». Por ello se sugieren toda una serie de medidas que se refieren a ventilación, control de techo y entibado, perforación, etc.

Poniendo punto final a la reunión el representante de la O. I. T. se refirió al «minero del futuro».

Dijo que «en los países en que la industria del carbón está bien arraigada había que esperar que el número de mineros necesarios siga disminuyendo, posiblemente de día en día con mayor rapidez; tal era la tendencia observada en los últimos años. En cuanto al minero del futuro, éste será esencialmente un conductor de máquinas; tendrá, acaso, que vigilar nuevos, potentes y numerosos aparatos de control mecánico, electrónico, hidráulico y, en ciertos casos, electrónico; aumentará el porcentaje de trabajadores empleados en faenas de conservación, y es posible que muchos de estos trabajos de conservación se realicen en la superficie. Finalmente, los trabajadores deberán hacer prueba de mucha ingeniosidad y adaptabilidad, para lo cual será necesaria una nueva y amplia formación.»

C. FERNÁNDEZ

