

CRONICA INTERNACIONAL

INTERNACIONAL.—AUMENTA EL DESEMPLEO

El desempleo, que había aumentado a finales del año 1966 en varios países, ha continuado aumentando más aún todavía. El número de personas en situación de desempleo se incrementó principalmente —en ocasiones de forma notable— en todos los países industriales, a excepción de Italia. En algunos países de Europa el incremento del empleo se ha visto atenuado por la limitación o prohibición de la inmigración, incluso por el regreso de los trabajadores extranjeros a su país de origen.

Se ha observado un aumento particularmente considerable en la República Federal de Alemania, Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo y Nueva Zelanda; en todos estos países el número de personas sin trabajo se ha duplicado. En Bélgica, Francia, Grecia, Noruega, Países Bajos y Suecia el aumento del desempleo ha sido superior al 30 por 100. En general, los más afectados han sido los jóvenes, las mujeres y las personas de edad más avanzada. En la República Federal de Alemania el número de desempleados se elevaba a 360.000 en el mes de octubre de 1967, mientras que en el mes de octubre de 1966 sólo había 145.000. En Francia, a finales de 1967, no se habían podido satisfacer unas 248.000 solicitudes de empleo, lo que supone unas 75.000 solicitudes más que la cifra correspondiente al año anterior; el 30 por 100 de los desempleados amparados eran personas de sesenta o más años de edad. En Finlandia, la proporción del número de desempleados con relación a la mano de obra total aumentó a un ritmo de un 2 por 100 al año, lo que no había sucedido en este país desde el año 1959. En el Reino Unido, donde el desempleo había comenzado a aumentar el mes de julio de 1966, siguió en esta pauta en el año 1967; a lo largo del año el número de personas en situación de desempleo completo ha sido superior a medio millón al año y se elevó casi a 590.000 en el mes de noviembre de 1967. El número de desempleados registrado en Nueva Zelanda, que prácticamente había sido inferior a 1.000, e incluso muchas veces

inferior a 500 desde que terminó la segunda guerra mundial, aumentó vertiginosamente desde el mes de abril de 1967 y —aun cuando ha continuado siendo claramente inferior al 1 por 100 de la población activa— y fue, sin embargo, superior a los 6.500 en el mes de agosto de 1967, antes de la reducción experimentada durante la época de temporada. En los Estados Unidos, donde el desempleo había descendido desde el año 1963, el número de desempleados ha seguido disminuyendo al comienzo del año para alcanzar la cifra de 2.457.000 en el mes de mayo, que ha sido la más baja registrada desde el mes de octubre de 1956. Sin embargo, desde el mes de junio el número de personas sin trabajo en los Estados Unidos ha sido cada mes superior al del mes correspondiente del año 1966; en el mes de noviembre se elevaba a casi 2.900.000, es decir, que excedió en más de 300.000 a la cifra correspondiente al mes de noviembre de 1966; los nuevos desempleados son principalmente mujeres.

No obstante, en el Japón el desempleo se ha mantenido en el año 1967 en el mismo nivel que en el año 1966; ha descendido en Italia y en seis países en vías de desarrollo (Chipre, Guayana, Kenya, Malta, Surinam y Zambia). En Italia se ha observado la disminución desde el comienzo del año 1967, y pese a un aumento en octubre de 1967, el número de desempleados era todavía inferior al alcanzado doce meses antes.

RELACIONES DE TRABAJO

CHIPRE: LEY SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.—La ley número 24 sobre la terminación de la relación de trabajo, promulgada por la Cámara de Representantes de Chipre el 27 de mayo de 1967, entró en vigor el 1 de febrero de 1968. En gran parte se basa en la recomendación de la O. I. T. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.

La ley cumple tres finalidades: en primer lugar, obliga al empresario a pagar indemnización al trabajador a quien ha despedido, a menos que la razón del despido figure entre las contadas razones especiales que la ley enumera; en segundo lugar, establece plazos mínimos de notificación superiores a los que se prevén en la ley consuetudinaria; en tercer lugar, prescribe el pago de indemnizaciones, además de las prestaciones de Seguridad Social, a los trabajadores afectados por una reducción de personal. A continuación se resumen las principales disposiciones de la ley.

Despido.—Cuando un empresario da por terminado el empleo de un trabajador que le ha prestado servicios sin interrupción durante no menos

de veintiséis semanas, el último tiene derecho a que el primero le pague una indemnización, siempre que no haya cumplido sesenta y cinco años antes de la fecha del despido y que la terminación de la relación de trabajo no esté fundada en ninguna de las razones siguientes: a) Rendimiento inferior al que pueda exigirse razonablemente del trabajador en el desempeño de sus tareas. b) Reducción por exceso de personal, tal como lo define la ley. c) Fuerza mayor, guerra, sublevación, calamidades naturales o incendio de la Empresa que no haya sido causado por negligencia deliberada del empresario. d) Vencimiento de un contrato de duración determinada o cumplimiento de la edad normal de retiro; y e) Falta grave del trabajador (se citan algunos ejemplos).

Se dispone que las siguientes razones, entre otras, no constituirán nunca motivos valederos para dar por terminada una relación de trabajo: a) Afiliación a un Sindicato o participación en sus actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empresario, durante las horas de trabajo. b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad. c) Presentar de buena fe una queja o participar en procedimientos entablados contra un empresario por razón de supuestas violaciones de la legislación. d) La raza, el color, el sexo, el estado matrimonial, la religión, la opinión política, la procedencia nacional o el origen social; y e) El embarazo o la maternidad.

Cuando un trabajador pone legalmente término a su relación de trabajo a causa de la conducta de su empresario, a los efectos de la ley se considera que la terminación de la relación de trabajo es por iniciativa del empresario.

Un apéndice a la ley explica cómo ha de evaluar la indemnización el Tribunal competente.

Notificación.—A diferencia del principio de Derecho consuetudinario, en virtud del cual el plazo de notificación en tanto más largo cuanto mayor sea el nivel jerárquico del trabajador, el nuevo sistema se basa en la antigüedad en el servicio. Después de veintiséis semanas de servicio ininterrumpido para un mismo empresario, el trabajador tiene ahora derecho a una notificación previa de una semana como mínimo; después de cincuenta y dos semanas, a dos semanas, y después de ciento cuatro semanas de servicio, a cuatro semanas. El empresario puede reemplazar el aviso por el pago de la remuneración correspondiente al período legal, pero el trabajador está considerado como empleado hasta el vencimiento del plazo que le hubiera correspondido si no se le hubiese pagado la indemnización.

El período mínimo de la notificación que ha de dar un trabajador que ha estado empleado sin interrupción durante veintiséis semanas o más es de una semana.

Los apéndices a la ley explican cómo deberán calcularse los períodos de empleo, qué debe considerarse continuidad en el empleo y cuáles son los derechos del trabajador durante el período de notificación.

Excedencia.—El Consejo de Ministros ha de instituir un Fondo de Excedencia y fijar normas para su administración. El Fondo tendrá personalidad jurídica y será financiado mediante cotizaciones de los empresarios respecto de cada uno de sus empleados.

Cuando por reducción de personal se rescinde el contrato de empleo de un trabajador que ha prestado servicios ininterrumpidos durante ciento cuatro semanas o más al mismo empresario, el trabajador tiene derecho a un subsidio de excedencia con cargo al Fondo, que se calculará como sigue: a) Dos semanas de remuneración por cada período de cincuenta y dos semanas de empleo ininterrumpido hasta un máximo de seis años; y b) Una semana de remuneración por cada período de cincuenta y dos semanas de servicios ininterrumpidos que excedan de seis años hasta un máximo de veinte años de servicios en total. Sin embargo, no se pagará ningún subsidio por concepto de servicios prestados antes del 1 de enero de 1960. Una semana de remuneración se define como la suma a que el trabajador habría tenido derecho en la última semana de su empleo, aunque toda suma que exceda de 20 libras esterlinas ha de descontarse al calcular la cuantía de una semana de remuneración.

Se considera que un trabajador ha sido despedido por causa de excedencia cuando este despido se debe: a) A que el empresario ha cesado o se propone cesar en la explotación de la Empresa en que prestaba servicios el trabajador. b) A que el empresario ha cesado o se propone cesar en la explotación de la Empresa en el lugar en que prestaba servicios el trabajador; y c) A modernización, mecanización o todo otro cambio en los métodos de producción o de organización que reduzca el número de trabajadores necesarios; a introducción de cambios, ya en los artículos producidos, en los métodos de producción o en las calificaciones que los trabajadores deben poseer; al cierre de un sector de la Empresa, a dificultades de comercialización o de crédito, a falta de pedidos o de materias primas, a escasez de medios de producción, a reducción del volumen de trabajo o de la actividad comercial.

No obstante, cuando la reducción de personal ha ocasionado o tiene probabilidades de ocasionar una disminución del costo de producción o del costo de explotación de la Empresa, o permita mantener un nivel de producción sensiblemente igual o alcanzar un nivel superior con un número inferior de trabajadores, el subsidio de excedencia se calcula como una in-

demnización por despido (según la definición anterior). En este caso, el trabajador percibe del Fondo la suma que habría recibido si el subsidio se hubiese calculado como subsidio de excedencia, y la diferencia entre esta suma y la indemnización concedida por el Tribunal competente es abonada directamente por el empresario al trabajador.

Conflictos que resulten de la aplicación de la ley.—Todos los conflictos o cuestiones subsidiarias a que dé lugar la aplicación de la ley son de competencia de un Tribunal ya instituido por el Consejo de Ministros con arreglo a la ley de Vacaciones anuales pagadas, 1967 (núm. 8 de 1967). Este Tribunal está presidido por un jurista (elegido por el Tribunal Supremo de una lista presentada por el ministro de Trabajo y Seguridad Social) e integrado por dos jueces no letrados que representan, respectivamente, a los empresarios y a los trabajadores.

CONDICIONES DE TRABAJO

JAPÓN: EL EMPLEO DE LAS MUJERES.—Según un documentado estudio del experto en materias sociales Nabuko Takahashi, la redistribución del empleo femenino en el período 1955-1965 ha sido realmente considerable, tanto en cantidad como en naturaleza. Sin embargo, se ha llevado a cabo, al parecer, con muy escasas perturbaciones. Ello se debe tal vez al sorprendente crecimiento de la economía nacional, pero otros factores socioeconómicos —algunos de los cuales pueden considerarse como pertenecientes a la tradición nacional— también han contribuido muchísimo, al parecer, a amortiguar las repercusiones del cambio. Aun en el trabajo de oficina, donde generalmente se supone que la automatización lleva a cabo un ataque frontal, los cambios en las modalidades de las tareas y en el sistema de empleo son muy lentos. Además, algunas de las prácticas tradicionales han tenido, al parecer, el efecto de mitigar las posibles conmociones causadas por un cambio rápido y radical. Esa situación tal vez se deba al hecho de que en el Japón la automatización de las tareas apenas ha pasado de la infancia, o puede sugerir la existencia de lo que los sociólogos llaman «retraso cultural». Nos recuerda también la característica de la cultura japonesa, que acepta y asimila rápidamente otras culturas, pero transformándolas al mismo tiempo en algo auténticamente japonés. El estudio ulterior de futuros cambios tecnológicos y de su influencia sobre el trabajo femenino revelaría cuál de estas explicaciones tiene mayor validez.

SEGURIDAD SOCIAL

UGANDA: LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.—La ley número 21, de 21 de octubre de 1967, sobre Seguridad Social entró en vigor el 15 de diciembre de 1967.

El propósito de esta ley es establecer una Caja de Previsión, llamada Caja de Seguridad Social, y disposiciones relativas a la afiliación a la Caja, al pago de las cotizaciones y al pago de prestaciones a los afiliados. A continuación se resumen sus principales disposiciones.

Campo de aplicación.—Salvo en algunas excepciones que se enumeran, todo empleado mayor de dieciséis años y menor de sesenta y cinco tendrá derecho a afiliarse a la Caja de Seguridad Social. El ministro encargado de la Seguridad Social especificará, por orden, qué categorías de trabajadores tendrán derecho a afiliarse a la Caja y qué clase de empresarios tendrán que inscribirse al seguro en calidad de contribuyentes. Otros empresarios podrán solicitar su inscripción voluntaria en el Registro de la Caja en calidad de empresarios contribuyentes al seguro, y entonces sus empleados podrán solicitar su afiliación voluntaria. Todo afiliado a la Caja cuyo empresario haya cesado de pagar cotizaciones por su cuenta podrá seguir siendo miembro de ella en calidad de afiliado voluntario.

Prestaciones.—Las prestaciones concedidas por la Caja son de cinco clases: prestaciones de vejez, prestaciones de retiro, prestaciones de invalidez, subsidio de emigración y prestaciones a los supervivientes. Aunque un miembro de la Caja tenga derecho a recibir más de una prestación, sólo se le pagará lo que decida el director de la Caja. Los montos de las prestaciones serán equivalentes al saldo de la cuenta del afiliado a la Caja en la fecha de pago de la prestación.

Los miembros de la Caja tendrán derecho a la prestación de vejez cuando hayan cumplido sesenta años y se hayan jubilado de su empleo regular o cuando hayan cumplido sesenta y cinco años. La prestación de retiro se pagará a los afiliados que hayan cumplido cincuenta y cinco años, siempre y cuando no hayan sido empleados mediante un contrato de trabajo durante el año anterior inmediato a su solicitud de pago. La prestación de invalidez se pagará a las personas que padezcan una ineptitud física o mental que las incapacite totalmente para el trabajo y a quienes padezcan una ineptitud física o mental de naturaleza permanente que los incapacite parcialmente para el trabajo, siempre y cuando: a) Hubiesen cumplido cincuen-

ta años; y b) A causa de su ineptitud no puedan ganarse la vida decorosamente. En el caso de fallecimiento de un afiliado a la Caja, la prestación de supervivencia se pagará a los familiares que estuvieren a su cargo, en el orden que establece la ley.

Administración y financiación.—La Caja estará dirigida y administrada por el Ministerio encargado de la Seguridad Social. En virtud de la ley de Seguridad Social contará, en el desempeño de sus funciones, con el asesoramiento y la asistencia de un Consejo de Seguridad Social, compuesto de cinco representantes del Gobierno, cinco representantes de los empresarios y cinco de los empleados.

Un director, un director adjunto y otros funcionarios de categoría análoga serán nombrados, según se estime necesario, para la administración de la Caja.

El régimen de Seguridad Social estará financiado por cotizaciones proporcionales a los salarios, fijadas según las categorías de ingresos, cuyo pago correrá a cargo de los empresarios y de los afiliados a la Caja, por partes iguales. Las cotizaciones normales (total correspondiente al afiliado) oscilan entre uno y diez chelines. Todas las cotizaciones se pagarán a la Caja de Seguridad Social por los empresarios. Para cada afiliado a la Caja se llevará una cuenta separada, en la que se acreditarán las cotizaciones pagadas y los intereses devengados. Las prestaciones y los reembolsos correspondientes al afiliado o relativos a él se pagarán con cargo a dicha cuenta. Los intereses devengados por los titulares de las cuentas se pagarán en conformidad con el tipo de interés fijado anualmente por el ministro, después de haber consultado con el Consejo Asesor de la Seguridad Social.

La ley prescribe la constitución de un Comité de Inversiones para asesorar al ministro en materia de inversión de los fondos de la Caja. Para determinar las inversiones, el ministro consultará con dicho Comité, así como con el ministro de Hacienda.

ESTADOS UNIDOS: REVISIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.—En un nuevo informe de la Brookings Institution se piden amplias «reformas» del régimen de seguros sociales, con inclusión de reembolsos de las cotizaciones a la Seguridad Social pagadas por los pobres en su impuesto de utilidades.

En este estudio se recomiendan también los cambios que el Presidente electo ha propugnado en su campaña. Tales cambios son:

a) Aumento automático de las pensiones de vejez para compensar los aumentos del coste de vida.

b) Aumento de las prestaciones de viudedad hasta el 100 por 100 de las prestaciones de los trabajadores.

La Brookings Institution es una organización de estudio privada, dedicada especialmente a cuestiones económicas y administrativas.

En el informe se pide la introducción urgente de cambios estructurales en el régimen; cambios que son mucho más ambiciosos que los contenidos en las propuestas aún pendientes de resolver en la actualidad. De todos modos, en el estudio se prevé en último término la existencia de regímenes separados, pero combinados:

1.º En primer lugar, un régimen de Seguridad Social reformado que garantice a los ancianos prestaciones a base de un porcentaje uniforme de los ingresos disfrutados con anterioridad.

2.º En segundo lugar, una exención del impuesto sobre la renta, o bien la concesión de subsidios a la familia con el fin de garantizar unos ingresos mínimos para la subsistencia de todos los americanos que se encuentren por debajo del nivel señalado como límite para la pobreza.

Los autores manifiestan que el régimen de Seguridad Social ha sido administrado «con eficacia y con honradez». Pero llegan a la conclusión de que el régimen necesita modernizarse no solamente para corregir defectos específicos de su presente estructura, sino para que a largo plazo se vaya desarrollando hasta convertirse en un régimen más amplio capaz de acabar con la pobreza.

He aquí algunos de los defectos más visibles que se señalan:

1.º La cotización a la Seguridad Social resulta especialmente onerosa a los pobres porque es una deducción uniforme de los ingresos, sin tener en cuenta para nada las posibilidades de pago.

2.º Los maridos y las esposas que trabajan son tratados como unidades independientes a efectos de pago de impuestos. Esto puede significar que ellos pagan más a la Seguridad Social y reciben al retirarse menos que un hombre que se retire y cuya esposa no trabaje.

3.º Las viudas perciben prestaciones inferiores a las de trabajadores retirados, aunque los que fueron maridos de aquéllas pueden haber cotizado igual o más y sus necesidades pueden ser iguales.

4.º Las personas solas jubiladas son tratadas con mucha mayor generosidad que los matrimonios.

5.º El límite fijado para las prestaciones lesiona a las familias numerosas con derecho a pensiones de supervivencia.

ESTADOS UNIDOS: FRAUDE EN EL PLAN MÉDICO DE CALIFORNIA.—Después de una investigación del Programa Médico de California (Medi-Cal) se ha

sabido ahora que entre los médicos, los farmacéuticos, los hospitales y los sanatorios se han cometido fraudes por valor de ocho millones de dólares al año.

El fiscal general de California ha investigado una serie de casos de cobros excesivos y fraudulentos, de reembolsos indebidos y de facturas múltiples de que aparece plagado el Programa Médico del Estado para los necesitados.

Después de las declaraciones, que han durado dos días, se ha comprobado que son ciertos los cargos de prácticas fraudulentas llevadas a cabo por personas e instituciones médicas.

En las declaraciones se han hecho acusaciones como éstas:

Dentistas que «recorren en circuito» los sanatorios, que ajustan dentaduras a pacientes de cáncer próximos a fallecer, que sacan radiografías parciales de la boca y que pasan factura por un trabajo en jornada completa. En el Medi-Cal, todo tratamiento dental que cueste más de 35 dólares requiere una autorización previa; algunos dentistas han pasado varias facturas, todas ellas inferiores a 35 dólares, por el mismo paciente.

Centros de convalecencia que ordenan la confección de botas ortopédicas para pacientes que están en cama y respecto a los cuales no se abriga la esperanza de que puedan abandonar sus lechos. Dichos centros enviaron las facturas al Medi-Cal y obtuvieron comisiones de los vendedores de botas ortopédicas.

Médicos y trabajadores sociales, que perciben de 25 a 50 dólares por enviar pacientes a ciertos sanatorios.

El ayudante principal del fiscal que investigó los casos del Medi-Cal informó que «algunos médicos han pasado facturas indebidas, cobrando por servicios no realizados o indicando haber atendido en dos visitas a un paciente que sólo fue atendido en una».

Muchos sanatorios obtuvieron comisiones de las tiendas de comestibles, de las lecherías, de los proveedores de medicamentos y de ropa blanca, así como de las farmacias, de las perfumerías, de las pastelerías y de los fisioterapeutas.

El gobernador, que había manifestado que el Medi-Cal padecía de «enfermedad congénita» antes de comenzar, dijo que, no obstante, su Administración estaba dispuesta a perseguir a todas las personas que sean culpables de fraude en el régimen. Este cuesta al Estado 800 millones de dólares al año y paga un suplemento por el Medicare federal.

TOGO: CREACIÓN DE UN SEGURO DE PENSIONES.—Se instituye, a partir del 1 de julio de 1968, un régimen nacional de seguro de pensiones apli-

cable al conjunto de los trabajadores asalariados que están sujetos a las disposiciones del Código del trabajo. Esta orden pone término a la afiliación de los trabajadores del Togo a la Institución de Previsión y Retiro del África Occidental (I. P. R. A. O.).

Este régimen de seguro de pensiones está administrado por la Caja de Compensación de Prestaciones Familiares y Accidentes del Trabajo, que toma la denominación de Caja Nacional de Seguridad Social. El régimen prevé el pago de prestaciones en caso de vejez, invalidez y fallecimiento del sostén de familia.

Prestaciones de Vejez.—A partir de los cincuenta y cinco años de edad, todo asegurado que deje de ejercer una actividad remunerada tiene derecho a una pensión de vejez, siempre que haya estado afiliado durante veinte años y haya pagado por lo menos sesenta meses de cotización en el curso de los diez años anteriores a la fecha que causa derecho a pensión. La edad de retiro puede ser disminuída a cincuenta años cuando el asegurado es víctima de un desgaste prematuro de sus facultades físicas o mentales que haya sido debidamente comprobado y que lo incapacite para ejercer una actividad remunerada.

La cuantía de la pensión es igual al 20 por 100 de la remuneración mensual media, que se define como la trigésima sexta o la sexagésima parte del total de las remuneraciones sometidas al pago de cotización y percibidas por el asegurado durante los tres o cinco años anteriores al cese de actividad. El asegurado cuyo total de meses de seguro y de meses asimilados a períodos de seguro excede de ciento ochenta tiene derecho al 1,33 por 100 suplementario por cada período de seguro o período asimilado de doce meses que exceda de ciento ochenta. La cuantía global de la pensión no puede ser inferior al 60 por 100 del salario mínimo interprofesional garantizado (S. M. I. G.), correspondiente a cuarenta horas de trabajo por semana, ni superior al 80 por 100 de la remuneración mensual media del interesado en que se basa el cálculo de la pensión. A los trabajadores de más de treinta años en 1968, fecha de entrada en vigor del régimen, se les reconocen para el cálculo de la pensión seis meses de seguro por año de trabajo remunerado que hayan cumplido entre los treinta años y la edad que hayan alcanzado en dicha fecha. Fuera de este caso, el asegurado que a la edad en que se retira cuenta con menos de ciento ochenta meses de seguro recibe una asignación única de vejez igual a su remuneración media mensual multiplicada por el número de períodos de doce meses de seguro que ha cumplido.

Prestaciones de Invalidez.—Se concede una pensión de invalidez al asegurado que se torna inválido antes de los cincuenta y cinco años si en la fecha en que se comprueba el estado de invalidez cuenta con cinco años de afiliación y ha cumplido un mínimo de seis meses de seguro en el curso de los doce meses civiles inmediatamente anteriores al comienzo de la incapacidad que ha ocasionado la invalidez.

Cuando la invalidez es consecutiva a un accidente, las condiciones de atribución de la pensión se reducen al ejercicio de un empleo remunerado y a la inscripción en la Caja antes del accidente. Se considera como inválido al asegurado que de resultas de un accidente o de una enfermedad de origen no profesional padece de una disminución permanente de sus capacidades físicas o mentales, comprobada por el médico, que lo incapacite para ganar más de la tercera parte de la remuneración que un trabajador de formación equivalente puede obtener con su trabajo. La pensión de invalidez se concede con carácter temporal y puede modificarse o suprimirse, según la evolución del estado de invalidez. Cuando el inválido cumple cincuenta y cinco años, la pensión de invalidez se convierte en una pensión de vejez de igual monto.

La cuantía de la pensión de invalidez se determina en función de los mismos elementos que la pensión de vejez, con los mismos suplementos y los mismos límites. Cuando el inválido no necesita la asistencia constante de un tercero para realizar los actos de vida corriente tiene derecho a un suplemento del 50 por 100 de su pensión.

Prestaciones de sobrevivientes.—En caso de fallecimiento del titular de una pensión de vejez o de invalidez, o de una pensión anticipada, y en caso de muerte de un asegurado que en la fecha de su fallecimiento reunía las condiciones de atribución de una de dichas prestaciones o había cumplido como mínimo ciento ochenta meses de seguro, se concede una pensión a los sobrevivientes, es decir:

a) A la viuda de cuarenta años cumplidos o afectada de invalidez comprobada por el médico, a condición de que el matrimonio haya sido contraído un año como mínimo antes del cese de actividad o antes de la fecha en que la pensión de invalidez haya sido reemplazada por la pensión de vejez.

b) Al viudo inválido a cargo de la asegurada, a condición de que el matrimonio haya sido contraído un año como mínimo antes del fallecimiento de la cónyuge.

c) A los hijos a cargo de la persona fallecida, tal como se los define en el título de las prestaciones familiares.

Las pensiones de sobrevivientes se calculan sobre la base de la pensión del asegurado fallecido, a razón de 50 por 100 para la viuda o el viudo (en caso de pluralidad de esposas. la pensión se distribuye en partes iguales), 25 por 100 para cada huérfano de padre o de madre y 40 por 100 para cada huérfano de padre y madre, sin que el total de las pensiones de sobrevivientes pueda ser superior a la cuantía de la pensión a que el asegurado tenía o habría tenido derecho.

Cuando el asegurado no tenía derecho a una pensión de invalidez o había cumplido menos de ciento ochenta meses de seguro en la fecha de su fallecimiento, el cónyuge supérstite tiene derecho a una asignación única de sobreviviente igual a la mensualidad de la pensión de vejez a que el asegurado hubiera tenido derecho después de ciento ochenta meses de seguro, multiplicada por el número de períodos de seis meses de seguro cumplidos por el asegurado hasta el momento de su fallecimiento.

Financiación.—La tasa de cotización del seguro de pensiones se ha fijado en el 6 por 100 de la remuneración sujeta actualmente a cotización. De ese 6 por 100, 2,4 corre a cargo del asegurado y 3,6 a cargo de su empresario. El empresario es responsable del descuento de la cotización obrera y del pago de la cotización total.

Las condiciones en que la Caja Nacional de Seguridad Social podrá transferir los derechos y obligaciones de la I. P. R. A. O. al seguro de pensiones se determinan en una orden dictada por el ministro de Trabajo, después de haber consultado con el Consejo de Administración de la Caja.

ORGANIZACIONES SINDICALES

IV CONFERENCIA PROFESIONAL INTERNACIONAL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y SIMILARES.—La IV Conferencia Profesional Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de los Servicios Públicos y Similares se celebró en Budapest del 8 al 13 de abril de 1968. Esta Conferencia fue organizada por la Unión Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de los Servicios Públicos y Similares (U. I. S.), departamento profesional de la Federación Sindical Mundial (F. S. M.). La Conferencia acogía igualmente a organizaciones no afiliadas a la U. I. S. o afiliadas a otras organizaciones internacionales.

Asistieron a esta Conferencia 169 delegados y observadores, entre los cuales se contaban representantes de los ministerios de Hungría, del Consejo Municipal de Budapest y de la Oficina Internacional del Trabajo. Ochenta

y cuatro Organizaciones Sindicales de trabajadores de servicios del Estado, servicios de salud, Correos y Telecomunicaciones, servicios municipales y de economía municipal, Banca y seguros, procedentes de 41 países de todos los Continentes participaron en esta Conferencia mundial, que reunió a los representantes de 24,2 millones de trabajadores, empleados y funcionarios de los servicios públicos. Veintiocho de esas Organizaciones Sindicales, que representaban a cuatro millones de miembros, no estaban afiliadas a la U. I. S.

Informe del secretario general de la U. I. S.—El secretario general de la U. I. S. presentó un informe sobre los problemas profesionales y sindicales de los trabajadores de los servicios públicos. Después de examinar la situación y las luchas de los trabajadores, se refirió en detalle a los nuevos fenómenos y transformaciones de estructuras ocurridos en los distintos sectores públicos, y en particular al desarrollo de la automatización y a la racionalización de los trabajos administrativos y sus repercusiones sobre las condiciones de vida y de trabajo. Puso de relieve que las transformaciones de la organización y de las técnicas en la función pública y en las Administraciones obligan a los Sindicatos a ocuparse a tiempo de esos problemas para proteger eficazmente a los trabajadores contra las repercusiones negativas de la automatización y de la racionalización y garantizar sus derechos.

Ciento quince oradores tomaron la palabra durante los debates, tanto en sesión plenaria como en el curso de las cinco reuniones de sección que se celebraron durante la Conferencia. Este intercambio internacional de experiencias resultó particularmente interesante, ya que representantes de Sindicatos de países con economía planificada, de países con economía de mercado y de jóvenes Estados discutieron juntos acerca de los métodos que habría que utilizar para defender aún más eficazmente los intereses de los trabajadores.

Carta de los principios generales aplicable a los trabajadores de la función pública.—Para resolver mejor los problemas sindicales y profesionales, la Conferencia examinó y luego adoptó la «Carta de los principios generales aplicable a los trabajadores de la función pública». También tomaron parte activa en la elaboración de este texto Sindicatos autónomos o pertenecientes a otras organizaciones. En este documento se establecen en detalle los principios de los Sindicatos concernientes a las condiciones de trabajo y de empleo en los servicios públicos. La Conferencia considera que esta Carta es una contribución de los Sindicatos al Año Internacional de los Derechos Humanos, proclamado por las Naciones Unidas (1968). Los Sindicatos están persuadidos de que es menester aplicar la Declaración Universal de

Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, a los trabajadores de los servicios públicos, y que las Organizaciones Sindicales deben intensificar sus esfuerzos para defender y extender los derechos sociales, sindicales y democráticos.

Actividades de la O. I. T. respecto de la función pública.—En una resolución sobre los derechos de los trabajadores de la función pública, los delegados y observadores expresaron el deseo de que la Comisión Paritaria de la Función Pública, creada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, inicie sus actividades en 1969 a fin de resolver gran número de nuevos problemas relacionados con las condiciones de trabajo y de empleo. La U. I. S. basa grandes esperanzas en las futuras actividades de esta Comisión paritaria y en la Carta de los principios generales aplicable a los trabajadores de la función pública, que considera como una contribución sindical al cincuentenario de la O. I. T. y que será la base de su colaboración en el seno de esa Comisión.

En un «Llamamiento a los trabajadores de los Sindicatos de los servicios públicos y similares de todo el mundo», los participantes en la Conferencia solicitaron que cada uno de ellos apoye todos los esfuerzos mancomunados de los Sindicatos tendentes a obtener la satisfacción de sus reivindicaciones.

Además, los delegados adoptaron los nuevos Estatutos de la Unión Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de los Servicios Públicos y Similares, en los que se insiste en el carácter independiente de su actividad (en su calidad de organización profesional miembro de la Federación Sindical Mundial), para la solución de todos los problemas profesionales y sindicales que se plantean en la función pública.

La U. I. S. eligió sus nuevos órganos dirigentes. El Comité directivo fue reforzado, aumentando el número de sus miembros: de doce miembros procedentes de ocho países se pasó a veintiún miembros de quince países. El nuevo presidente de la U. I. S. es el señor Raymond Barberis, secretario general de la Federación General Personal Activo y Pasivo de los Servicios Públicos y Servicios de Salud (C. G. T.), Francia. El señor Dagobert Krause (Alemania oriental) fue reelegido secretario general.

PRIMERA CONFERENCIA SINDICAL PARA EL DESARROLLO Y LA INTEGRACIÓN DE AMÉRICA LATINA.—Del 20 al 24 de mayo de 1968 se reunió en Santo Domingo (República Dominicana) la primera Conferencia Sindical para el Desarrollo y la Integración de América Latina. Asistieron 67 delegados de diferentes países, representantes de la Confederación Internacional de

Sindicatos Cristianos (C. I. S. C.) y dirigentes de la Confederación Internacional de la Confederación Latinoamericana Sindical Cristiana (C. L. A. S. C.). La O. I. T. envió un observador.

Los participantes deliberaron sobre los distintos aspectos de la integración económica y concluyeron con la adopción de la «Carta de Santo Domingo», en la cual se pone de manifiesto el interés de los firmantes por «aunar esfuerzos y voluntades para alcanzar la unidad de todos los pueblos latino-americanos».

El desarrollo —dice la Carta— es un acto político que solamente puede nacer de una acción consciente y concentrada para crear una nueva sociedad. No es fruto de servicios técnicos, ni de simples medidas de los Gobiernos, ni de los partidos políticos, ni de las ayudas que provienen del exterior. El desarrollo es obra de los pueblos mismos.

YUGOSLAVIA: VI CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS.— Del 26 al 29 de junio de 1968 se celebró en Belgrado el VI Congreso de la Confederación de Sindicatos de Yugoslavia (S. S. J.), al que asistieron 1.270 delegados, procedentes de todas las partes del país, y 80 invitados extranjeros. La O. I. T. estuvo representada por un observador.

El Congreso fue preparado con seis meses de antelación, por lo que los proyectos de textos presentados para su aprobación habían sido ya discutidos *in extenso* a todos los niveles del movimiento sindical del país. En el Congreso esos textos fueron analizados en detalle principalmente por las diversas Comisiones, por ejemplo, por las Comisiones encargadas de las actividades internacionales, del desarrollo social y económico, de la autogestión y distribución, de la cultura y la educación y de la evolución ulterior de los Sindicatos.

El discurso principal fue pronunciado por el Presidente Tito, quien describió a la vez los logros y los fracasos de las reformas económicas emprendidas en los tres últimos años. Se refirió al alza de aproximadamente 23 por 100 en el nivel de vida de la población, pero también a los problemas de desempleo, de excedentes y a la desigual distribución de las reservas de mano de obra. Gran parte de su discurso estaba dedicado a los problemas de la juventud, en particular de los jóvenes que han recibido instrucción, y aunque no vaciló en criticar ciertos aspectos de las recientes manifestaciones, insistió en que los jóvenes deben poder ocupar en la sociedad el lugar que les corresponde y contribuir plenamente a su evolución con su entusiasmo y sus conocimientos.

Al término de lo que el periódico de la Confederación llamó «cuatro

días de críticas de todo lo que aquí anda mal» se llegó a un acuerdo sobre ciertos informes y resoluciones de importancia, que se resumen a continuación.

Autogestión.—Se deberá pugnar por desarrollar constantemente el sistema de autogestión merced a la redistribución del ingreso nacional en favor de las organizaciones de trabajo y a la transferencias a las unidades de trabajo del derecho de determinar el ingreso total y la parte que habrá de distribuirse entre el ingreso personal y los diversos fondos. Se debería poder llegar a una autogestión eficaz si el Gobierno pusiera al alcance de los productores directos mejores métodos de información y si se eliminaran las desigualdades entre el tratamiento dado a los Organismos representativos a todos los niveles. El criterio básico de la actividad social de los Sindicatos ha de ser el fortalecimiento de la posición del trabajador dentro del sistema de autogestión. Con tal fin, los Sindicatos deben constituir una organización autónoma.

Resoluciones.—En una resolución se solicitaba la supresión de las diferencias en las condiciones requeridas para tener derecho a los ingresos mediante nuevas reformas del sistema económico y la supresión de la explotación ejercida por los monopolios. Se instó a estabilizar los precios, a establecer criterios objetivos para la distribución de los ingresos personales y a controlar la propiedad, retirando a los propietarios privados los bienes adquiridos por medio de la especulación.

En otras resoluciones se pedía la supresión de la situación de monopolio de que gozan los Bancos, el desarrollo de una política de empleo más eficaz, el incremento de las medidas de Seguridad Social, la democratización de la adopción de decisiones en materia de educación y mayores facilidades para el reposo, el recreo y la cultura, gracias a la generalización de la semana de trabajo de cinco días.

El Congreso adoptó también una resolución sobre las actividades internacionales, en la que se mencionaba la necesidad de cooperar con otras Organizaciones Sindicales, independientemente de las posiciones ideológicas, y de establecer una cooperación bilateral en esferas de interés común. El Congreso decidió instituir un fondo especial de solidaridad internacional para prestar asistencia y apoyo a los Sindicatos de los países en vías de desarrollo.

MIGUEL FAGOAGA