

## CRONICA INTERNACIONAL

### DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

DISCURSO DE PABLO VI A LOS OBISPOS DE ASIA.—Pablo VI en el discurso pronunciado a los obispos de Asia, con motivo del viaje a Oriente, expuso el siguiente programa de política social:

«La Iglesia debe favorecer de la mejor manera la lucha contra la ignorancia, el hambre, la enfermedad y la inseguridad social. Poniéndose en la vanguardia de la acción social, debe realizar todos los esfuerzos para apoyar, estimular y promover las iniciativas que se proponen la promoción integral del hombre. Testimonio de la conciencia humana y del amor a Dios por los hombres, ella debe tomar la defensa del débil y del pobre contra las injusticias sociales.»

### POLÍTICA SOCIAL

NORTEAMÉRICA: DISCURSO DEL VICEPRESIDENTE AGNEW SOBRE LA POLÍTICA SOCIAL.—El discurso pronunciado últimamente por el vicepresidente de los Estados Unidos, Spiro Agnew, ha causado excepcional sorpresa.

Agnew ha sugerido que en vista del creciente aumento del presupuesto de bienestar social, va a llegar el día en que el Estado tendrá que limitar por la fuerza la explosión de nacimientos y practicar la eutanasia con los enfermos incurables.

El Gobierno tendrá a última instancia que decidir si los contribuyentes van a tener que seguir manteniendo la vida de enfermos incurables o financiar a los hijos ilegítimos de madres solteras, o a separar a estos hijos de sus madres para confiarlos a la tutela del Estado.

«Tengo una teoría de que estos problemas nunca podrán ser solucionados completamente, al menos que alguien en la vida pública esté decidido a enfrentarse a las duras críticas de la sociedad, adoptando las medidas que, con franqueza, nadie en un cargo elegido se ha atrevido a llevar a cabo», dijo Agnew refiriéndose a sus propuestas.

El vicepresidente habló a continuación de la necesidad de que el Gobierno se haga cargo de los niños que no puedan ser atendidos debidamente por sus madres, como de algo necesario a pesar de que es algo contrario a las relaciones naturales de la madre con sus hijos.

Agnew dijo también: «¿Quién va a decir a una madre que recibe la ayuda del Estado y que tiene tres o cuatro hijos ilegítimos, ahora dependiendo de los subsidios estatales, lo sentimos mucho, pero no podemos permitirle a usted que tenga más hijos? Hasta que no sigamos este camino, ¿quién va a solucionar este problema?».

Al referirse a la necesidad de un seguro de enfermedad gubernamental para hacer frente a los crecimientos costosos sanitarios, el vicepresidente norteamericano preguntó: «¿Quién va a ser el que ejecute tal programa?».

Puso como ejemplo los casos de los enfermos incurables, diciendo que de nacionalizarse la seguridad social, quién iba a decir la continuación del tratamiento que a veces cuesta 30.000 dólares al mes en vez de dejarle morir de causas naturales y no esperar hasta el final de su enfermedad aplazando la muerte.

Serías reservas deben hacerse a estas afirmaciones de Agnew, en contra de la moral, de la sociología y de la doctrina de la Iglesia.

**GRAN BRETAÑA: PLAN DE AYUDA A LOS TRABAJADORES ECONÓMICAMENTE DÉBILES.**—El Gobierno va a poner en marcha un plan anual de 10 millones de libras para ayudar a los trabajadores de escaso salario y mucha familia.

El plan de los conservadores se propone ayudar a doscientas mil familias pobres en las que el padre trabaja en jornada completa. Estos podrán solicitar subsidios del Estado hasta del 50 por 100 de la diferencia entre sus ganancias y la base imponible mínima. Estas prestaciones serán como máximo de 3 libras semanales, y su importe dependerá del número de hijos, así como del volumen del impuesto sobre los ingresos. La renta total no podrá ser superior a la que da lugar al pago de prestación complementaria.

Se llevará a cabo una intensa campaña de propaganda para animar a los interesados a solicitar los subsidios, que serán administrados por las oficinas locales de Seguridad Social. Una vez fijado el importe semanal del subsidio permanecerá inalterado durante seis meses, siendo después objeto de revisión.

Las críticas relativas a esta medida la consideran como un sustitutivo barato de la elevación del subsidio familiar.

## EMIGRACIÓN

SUIZA: DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.—El número de trabajadores extranjeros en el año ha sido de 429.956, frente a 442.687 a fines de agosto de 1969. Por tanto, el Decreto del Consejo Federal de 16 de marzo de 1970, sobre la limitación del número de trabajadores extranjeros que ejerzan una actividad lucrativa ha obtenido ya el primer resultado, puesto que el número de trabajadores en el año ha disminuido en 12.731.

Esto es tanto más destacable cuanto que las nuevas medidas de limitación sólo son plenamente operantes desde hace algunos meses.

El número total de los trabajadores de temporada a finales de agosto de 1970 era de 154.732, frente a 149.201 en el año anterior.

DINAMARCA: SE SUSPENDE LA INMIGRACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.—El Gobierno danés ha suspendido provisionalmente por Decreto la inmigración de mano de obra extranjera a fin de evitar el desempleo durante el invierno y así dar tiempo para mejorar las condiciones sociales de aquellos que están ya en el país.

Los inmigrantes procedentes sobre todo de Italia y de Yugoslavia han llegado al país en un promedio de 1.000 al mes, aproximadamente, y en la actualidad son más de 8.000.

Por falta de una reglamentación eficaz, esta afluencia ha creado penuria de alojamiento y tensión en el mercado de empleo.

## SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA: REGLAMENTO SOBRE EL FONDO NACIONAL DEL EMPLEO.—Un Decreto recientemente aprobado en Francia establece las medidas especiales que el ministro de Trabajo, Empleo y Población está facultado a adoptar para aplicar las disposiciones de la ley de 18 de diciembre de 1963, relativa al Fondo Nacional del Empleo.

Entre esas medidas figuran el establecimiento de convenios de cooperación de carácter temporal en materia de formación profesional, en los cuales los gastos de remuneración de las personas que reciben formación y ciertos gastos de equipo y otras para la formación de instructores correrán por cuenta del Estado, o bien éste contribuirá a parte de ellos.

*Convenios de cooperación.*—También pueden concertarse convenios de

cooperación en los que el Estado paga a los trabajadores afectados por reducciones de personal una asignación temporal durante el tiempo requerido para encontrar un nuevo empleo.

La asignación se destina a aquellos trabajadores que no han podido ingresar en un curso de formación complementaria y que sólo pueden obtener puestos con una remuneración por lo menos 10 por 100 inferior a la anterior; se garantiza un ingreso de 90 por 100 del salario anterior durante los seis primeros meses, y de 75 por 100 durante los seis meses siguientes.

Los trabajadores de más de sesenta años de edad que han sido declarados ineptos para un nuevo empleo pueden reclamar, además de su indemnización de despido, una asignación especial que no puede ser inferior a la suma pagada por la asistencia pública a los desempleados ni a las prestaciones de seguro de desempleo en virtud del contrato colectivo correspondiente. Esta asignación será pagadera hasta el momento en que pueda recibir su pensión de vejez y, a más tardar, hasta la edad de sesenta y cinco años y tres meses.

Los comités de Empresa deben ser consultados sobre los proyectos de acuerdo; las propuestas relativas a la formación deben ser sometidas a los comités regionales de formación profesional, y las otras propuestas a una subcomisión permanente del Comité Central del Empleo, creada por el Decreto.

*Movilidad geográfica.*—Se proporcionan distintas ventajas para favorecer la movilidad geográfica de los trabajadores inscritos en el servicio del empleo como solicitantes de trabajo, o de aquellos cuyo despido colectivo ha sido comunicado al Ministerio, y que se manifiestan dispuestos a recibir la nueva formación necesaria y a trasladarse de una región de subempleo a una región en que escasea la mano de obra para asumir un empleo correspondiente a sus calificaciones. El Decreto contiene disposiciones sobre las condiciones que dan derecho a gozar de esas ventajas en el caso de los trabajadores independientes y de los que están obligados a trasladarse por causa de reorganización o de descentralización aprobadas. Esas ventajas consisten en: 1) Subsidios de traslado e instalación según la distancia, la familia y las condiciones de alojamiento, que van de ochocientas a dos mil cuatrocientas veces el salario mínimo garantizado previsto por el Código del Trabajo. 2) Gastos de viaje de los trabajadores, de su cónyuge y de las personas a su cargo. 3) Gastos de mudanza.

También pueden pagarse los gastos de viaje para que el trabajador asista a entrevistas o para que visite junto con su cónyuge las regiones en que existen empleos disponibles. Asimismo pueden pagarse asignaciones de doble residencia en los casos en que los trabajadores no han podido encontrar vivienda para sus familias.

**JAPÓN: MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE SEGURO DE DESEMPLEO.**—El régimen de seguro de desempleo del Japón fue modificado por la ley de 9 diciembre de 1969, cuya aplicación está efectuándose progresivamente desde el 1 de enero de 1970. En virtud de las modificaciones introducidas se ha ampliado el alcance del régimen, mejorado el nivel de la protección y reducido la tasa de las cotizaciones, y se han adoptado medidas especiales para hacer frente a la situación creada por la concesión a las personas desempleadas con carácter estacional del derecho a las prestaciones de seguro de desempleo.

*Ampliación del alcance del régimen.*—Anteriormente, el seguro de desempleo no era obligatorio para las siguientes categorías de trabajadores: a) Los de Empresas que ocupaban a menos de cinco trabajadores. b) Los de Empresas pertenecientes al sector agrícola. c) Los empleados en centros de enseñanza, investigación o estudio. d) Los empleados sobre una base diaria y que no estaban protegidos por disposiciones establecidas especialmente para ellos. e) Los estacionales empleados por un período inferior a cuatro meses. f) Los que se hallaban en período de prueba; y g) Los de Empresas sin locales permanentes de trabajo (por ejemplo, circos ambulantes y compañías teatrales).

La ley modificatoria ha hecho extensible el seguro obligatorio a los trabajadores pertenecientes a las categorías a), f) y g) antes mencionadas. Mientras que todas las personas de las categorías f) y g) quedan protegidas con efecto inmediato, las pertenecientes a la categoría a) entrarán en el régimen de seguro obligatorio en forma progresiva, durante un período de tres años aproximadamente, comenzando por las ocupadas en establecimientos que tengan menos de cinco trabajadores y pertenezcan a los sectores siguientes: manufacturas; servicios de electricidad, gas y agua; transportes y comunicaciones, y construcción. Además, la ley modificatoria ha facultado al Gobierno para que lleve a cabo los estudios e investigaciones necesarios con objeto de determinar los medios apropiados para que, en el plazo de seis años a partir del 1 de febrero de 1970, queden también protegidos los trabajadores de las categorías b) y c).

*Mejoras en las prestaciones.*—La prestación diaria concedida en virtud del régimen, cuya cuantía se determina de acuerdo con una escala de prestaciones basada en un sistema de clasificación de salarios, asciende en cualquier caso a 60 por 100 como mínimo de los salarios diarios medios percibidos durante los últimos seis meses por la persona asegurada. La escala se establece por el ministro del Trabajo después de haber consultado con el Consejo Central de Seguridad en el Empleo, órgano en el que figuran representantes de los empresarios, de los trabajadores y del sector público. Las actuales modifi-

caciones han mejorado las prestaciones de tal suerte que, al quedar desempleados, los trabajadores cuyos salarios se sitúan en la parte inferior de la escala tienen derecho a una tasa de prestación superior a la de aquellos que devengan los salarios más elevados.

Con anterioridad, todo trabajador desempleado tenía derecho a un aumento diario de 20 yen por su cónyuge a su cargo, 20 yen por su primer hijo y 10 yen por cada uno de los demás, aumentos éstos que formaban parte integrante de la prestación de seguro de desempleo. La ley modificatoria ha introducido nuevas disposiciones en virtud de las cuales esos aumentos pasan a ser un subsidio aparte, cuya cuantía puede ser determinada a través de la reglamentación correspondiente, tomando en cuenta la evolución del nivel general de salarios. Así, de conformidad con la nueva reglamentación, la cantidad diaria pagadera por el cónyuge a cargo asciende ahora a 30 yen.

Precedentemente, la duración máxima del pago de prestaciones era de 270 días por año con respecto a las personas que habían estado aseguradas durante más de diez años. Dicha duración ha sido aumentada ahora a 300 días por año para las personas que han estado aseguradas durante más de veinte años, en razón de que tales beneficiarios pertenecen a los grupos de la población de edad media o avanzada y que es relativamente difícil proporcionarles un nuevo empleo.

Anteriormente, en caso de muerte del beneficiario no se pagaban prestaciones de desempleo por el período comprendido entre el último día en que aquél se había presentado en el servicio de colocación y el día de su fallecimiento. En virtud de la nueva ley, las personas a cargo del difunto tienen derecho a las prestaciones correspondientes a tal período, reforma tanto más necesaria cuanto que ahora los candidatos a empleo deben presentarse en el servicio de colocación una vez cada dos semanas, en lugar de una vez por semana.

*Período de carencia.*—En general, para tener derecho a la prestación es preciso haber estado asegurado durante seis meses como mínimo dentro del año que precede a la fecha en que se ha perdido el empleo. Este período de calificación de un año fue ampliado a dos años para las personas que habían dejado de percibir su salario durante más de treinta días por motivo de enfermedad o accidente, y ha sido aumentado de nuevo, extendiéndose ahora a tres años con respecto a todo asegurado que ha dejado de percibir su salario durante más de treinta días por razón de incapacidad para el trabajo causada por un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Cuando el asegurado que percibe las prestaciones del seguro de desempleo consigue un nuevo empleo, se le paga un subsidio por concepto de instalación, cuya cuantía guarda relación con el número de días durante los cuales

habría tenido, de otro modo, derecho a las prestaciones. Anteriormente, dicho subsidio se elevaba al importe de cincuenta días de prestación de desempleo cuando el interesado había comenzado a trabajar de nuevo después de transcurrido un tercio del período durante el cual sería pagadera la prestación, y a una suma igual a treinta días de prestación si hubiera comenzado a trabajar después de transcurrido más de un tercio, pero menos de la mitad de ese período. En virtud de la ley modificatoria, si el número de días durante los cuales habrían sido pagaderas las prestaciones se eleva a más de ciento cincuenta, a la suma anteriormente prescrita por concepto de subsidio de instalación se añade el equivalente a veinte días de prestaciones (incluidos los subsidios por personas a cargo). El interesado tiene derecho al subsidio de instalación si encuentra un nuevo empleo durante el período de espera o durante el período en que se ha suspendido el pago de las prestaciones de desempleo por haber dejado voluntariamente su empleo anterior.

Además del subsidio de mudanza, que ya era pagadero a las personas que se veían obligadas a cambiar de residencia por razón de su nuevo empleo, la ley de que se trata ha introducido un nuevo subsidio destinado a cubrir otros gastos conexos que dichas personas hayan de sufragar inmediatamente después de su nueva instalación. Este subsidio se eleva a 6.400 yen para los beneficiarios con personas a cargo, y a 3.200 yen para las personas solas.

*Enmiendas a las disposiciones de orden financiero.*—La ley modificatoria ha reducido de 1,4 a 1,3 por 100 del salario del asegurado la tasa de la cotización conjunta del empresario y del trabajador.

Habida cuenta del reciente aumento del número de trabajadores estacionales que perciben prestaciones de desempleo (39 por 100 del total de beneficiarios en el ejercicio financiero que finalizó el 31 de marzo de 1969, por ejemplo) y del importe de las prestaciones pagadas a dichos trabajadores (37 por 100 de la suma total de las prestaciones pagadas en el mismo ejercicio), la ley modificatoria ha introducido un sistema que prevé el pago de una cotización especial por parte de los empresarios para financiar medidas tendientes a fomentar el empleo de los mencionados trabajadores durante todo el año. La contribución especial, cuya cuantía debe ser establecida por el ministro de Trabajo después de haber consultado con el Consejo Central de Seguridad en el Empleo, deberá ser satisfecha, en determinadas condiciones, por los empresarios con Empresas que exijan la cesación estacional de trabajadores durante un período de tres años consecutivos.

AUSTRIA: EMPLEO DE PERSONAS INCAPACITADAS.—Se ha promulgado en Austria una nueva legislación relativa a la colocación y al empleo de personas incapacitadas. A continuación se resumen las principales disposiciones

de la ley de 11 de diciembre de 1969 sobre la colocación de personas incapacitadas, que entró en vigor el 31 de mayo de 1970.

*Ambito de aplicación.*—La ley se aplica a las personas incapacitadas cuya capacidad para ganar se ha reducido en 50 por 100, como mínimo, a causa de una incapacidad física, incluida la ceguera, causada por la guerra, un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Las personas cuya capacidad para ganar ha disminuido en 25 por 100 como mínimo tendrán también derecho, en calidad de personas asimiladas, a la protección prevista por la ley, siempre y cuando no puedan de otro modo obtener o conservar un empleo apropiado a causa de su incapacidad.

*Obligación de empleo.*—Se exige de los empresarios privados que den trabajo por lo menos a una persona incapacitada, por los veinte primeros trabajadores empleados, y a otra por cada veinticinco asalariados más. En la agricultura y la silvicultura esta obligación de empleo entra en vigor tan pronto como se dé empleo permanente a veinte personas que no sean miembros de la familia.

Se exige de las autoridades federales, provinciales y locales que empleen a una persona incapacitada por cada veinticinco asalariados. Si en uno de los departamentos o Empresas administrados por alguna de esas autoridades las personas incapacitadas ocupan menos del 4 por 100 de los empleos, en otros departamentos o Empresas deberá ser correspondientemente mayor la proporción de los empleos reservados a esas personas.

El número de trabajadores con capacidad reducida que han de ser empleados puede cambiar, mediante reglamentación, para determinadas regiones o tipos de Empresa donde no se dispone de suficientes empleos apropiados para las personas incapacitadas o cuando las Empresas no pueden, por razones técnicas, cumplir la obligación de empleo.

Al proceder al cálculo de los trabajadores incapacitados, se tomará en cuenta el doble para los ciegos y la mitad para las personas asimiladas. En las Empresas donde las trabajadoras constituyen más de la mitad de la fuerza de trabajo, podrá atribuirse hasta la mitad de la cuota de invalidez a las viudas de miembros de las Fuerzas Armadas y a las viudas asimiladas a éstas. Se puede exigir de los empresarios que reserven para las personas incapacitadas o grupos determinados de estas personas algunos empleos especialmente apropiados para ellas, por la sencillez y la índole no peligrosa de las operaciones que entrañen.

*Impuesto por incumplimiento de la obligación de empleo.*—Un empresario que no cumpla la obligación de empleo deberá pagar un impuesto de 250 chelines al mes por cada persona incapacitada que debería haber empleado. Queda exonerado de ese impuesto si puede demostrar que ha tratado en vano.



por medio de la oficina de colocación competente, de contratar el número necesario de personas incapacitadas. La oficina de colocación le expide un documento en el que certifica las solicitudes hechas durante el período de que se trate sin obtener resultados satisfactorios.

Las sumas recaudadas mediante el impuesto por incumplimiento de obligación se utilizan para constituir un Fondo de Impuestos que se emplea para proteger a las personas incapacitadas, conceder subsidios a los empresarios que necesitan instalar maquinaria y equipo a fin de emplearlas, y proteger a las personas (así como a sus hijos) que tienen derecho a asistencia en virtud de la ley de 1957 sobre concesión de pensiones a las víctimas de la guerra, o la ley sobre las pensiones de los miembros de las Fuerzas Armadas.

El Ministerio Federal de Administración Social, asistido por un Consejo consultivo, se encarga de la gestión del Fondo. Este Consejo está constituido por el ministro federal de Administración Social o un funcionario legalmente capacitado designado como presidente, dos representantes de los inválidos de guerra organizados, un representante de las personas incapacitadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y otro de aquéllas designadas en virtud de la ley de 1947 sobre asistencia a las víctimas de la resistencia, dos representantes de los trabajadores y otros dos de los empresarios.

*Comité de invalidez.*—En cada oficina provincial de invalidez se establece un Comité de invalidez que toma decisiones en los casos especificados por la ley. A este Comité incumbe la responsabilidad de autorizar a una Asociación de Empresas conexas para distribuir entre sus miembros la colocación de personas incapacitadas —con miras a satisfacer colectivamente la obligación de empleo— y renovar esa autorización si cambiaran posteriormente las condiciones materiales.

El Comité de invalidez se compone del jefe de la oficina provincial de invalidez o de un funcionario designado por él como presidente, un representante de la oficina provincial competente, sendos representantes de los trabajadores y de los empresarios, dos representantes de los inválidos de guerra organizados, un representante de las personas incapacitadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y otro de aquéllas designadas en virtud de la ley sobre asistencia a las víctimas de la resistencia. Podrá invitarse a un médico del Departamento de Salud Pública y a un representante de la inspección del trabajo a que asistan a las reuniones del Comité de invalidez en calidad de asesores.

*Colocación y registro.*—Previa solicitud, las personas incapacitadas con derecho a empleo en virtud de la ley recibirán en la oficina provincial de inva-

lidez correspondiente un certificado de colocación en el que se indicarán su grado de incapacidad y cualquier otro pormenor relativo al empleo, por ejemplo, preparación preprofesional, formación profesional y aptitud, y resultado de la orientación profesional.

El empleo de personas incapacitadas incumbe a las oficinas de colocación, que han de asegurar que las personas incapacitadas desempeñen trabajos que pueden realizar satisfactoriamente a pesar de su invalidez.

Todo empresario, o en su caso la asociación de Empresas, tiene que llevar un registro en el que se indiquen los pormenores de empleo de las personas incapacitadas; además de la información requerida para calcular el número de ellas que ha de emplearse, se indicarán en el registro las fechas de principios y terminación del empleo, el grado de incapacidad y demás informaciones requeridas para el certificado de colocación de cada persona incapacitada empleada. Deberá enviarse a la oficina de invalidez provincial competente, a más tardar el 1.º de febrero del año siguiente, una copia de las inscripciones en el registro, junto con toda la información pertinente al cumplimiento de la obligación de empleo durante el año civil.

*Sanciones.*—Toda persona que no envíe esa copia, a pesar de que la oficina de invalidez provincial la haya solicitado oficialmente, o que haga deliberadamente en ella una falsa declaración, está obligada a pagar un multa de hasta cinco mil chelines, a menos que la infracción esté sujeta a una sanción mayor en virtud de otras disposiciones penales; la falta de pago de la multa se sancionará con pena de detención durante un período no superior a dos semanas; las multas se abonarán al Fondo de Impuestos.

ITALIA: TRATAMIENTOS TERMALES.—A ciento dieciocho mil se eleva el número de beneficiarios del Seguro de Enfermedad que en 1969 han recibido tratamientos termales, considerados como remedio muy eficaz para combatir múltiples enfermedades.

De tales beneficiarios, cien mil han recibido esta clase de asistencia con carácter directo, mientras que los restantes dieciocho mil la han recibido con carácter indirecto. La mayor parte de estos tratamientos han sido solicitados para curar enfermedades arto-reumáticas; a estos procesos siguen los del aparato respiratorio, las enfermedades hepatobiliares, y, por último, las dolencias urinarias y renales.

Sin embargo, muy reducido es el número a tal respecto de las enfermedades dermatológicas que ocupan el último lugar en esta escala.

*Asistencia en régimen de hospitalización para toda la nación.*—Antes del 15 de julio de 1971 más de cuatro millones de italianos que no están asegurados tendrán derecho a la asistencia gratuita en hospitales. La exten-

sión de la asistencia hospitalaria en favor de los no asegurados dará lugar, según valoraciones de los expertos del Ministerio de Sanidad, a un desembolso de 60.000 millones de liras, ateniéndose a las normas del Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad; a ese desembolso habrá que añadir de 35.000 millones a 40.000 millones de liras cuando se implante la asistencia dispensada por médicos especialistas en favor de todos los ciudadanos, la cual deberá establecerse en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor de la ley de Bases, es decir, cuando sean creadas las instituciones sanitarias locales.

Sin embargo, respecto a estas provisiones, los expertos estiman que cuando tenga lugar la transición del sistema de Seguro de Enfermedad al de Servicio Sanitario Nacional se podrán obtener economías adoptando las dos medidas siguientes:

*Medidas adoptadas.*—Reducción del índice medio del recurso a la medicina dispensada en instituciones especiales, que es de ciento treinta y seis personas por cada mil (respecto a los asegurados del I. N. A. M.), mientras que en otros países este índice es de sesenta y cinco a cien personas. Las causas que dan lugar a que el índice italiano sea tan elevado se debe a la escasa eficiencia de los ambulatorios, tanto en los que se dispensa la medicina general como en los que actúan médicos especialistas, así como al establecimiento de los honorarios fijos percibidos por los médicos de hospitales por cada enfermo hospitalizado.

Reducción de la duración media de estancia en hospital que, según las últimas estadísticas, arroja un total al año de veintiún millones de días en hospital para cuarenta y nueve millones de beneficiarios. Lo elevado del índice de estancia en hospital se debe al exceso de tiempo empleado en establecer el diagnóstico en el mismo, así como a la carencia de instalaciones sanitarias adecuadas mediante las cuales puedan ser aplicados los tratamientos oportunos fuera del hospital.

#### CONDICIONES DE TRABAJO

ARGENTINA: PROTECCIÓN DEL SALARIO.—El 6 de febrero de 1970 fue promulgada la ley por la que se establecen normas para la protección del salario. La ley dispone que las remuneraciones en dinero debidas al trabajador tendrán que efectuarse en efectivo, cheque o mediante acreditación en cuenta bancaria a su nombre. Se abonarán en efectivo las remuneraciones inferiores a la cuantía que fije la reglamentación correspondiente del Poder ejecutivo. El pago se efectuará: a), por semana, quincena o mes, cuando se trate de un

suelo fijo; b), por semana o quincena, en el caso de jornales o pagos por hora; c), por semana o quincena, cuando se calcule la retribución por pieza. Deberán exhibirse en cartel, en el lugar de trabajo o de pago, la cuantía y la época de pago de todas las retribuciones accesorias. Los pagos se efectuarán para la remuneración mensual y quincenal, dentro de los cinco días posteriores al período de trabajo correspondiente, y dentro de los tres días para la remuneración semanal. El pago se realizará en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante el horario de trabajo, quedando prohibido efectuarlo donde se expendan mercaderías o bebidas alcohólicas, con excepción de los casos en que deba pagarse a personas ocupadas en esos lugares. Se podrán conceder adelantos de hasta el 50 por 100 de la remuneración de cada período de pago para solventar necesidades perentorias del asalariado.

*Deducciones del salario.*—Podrán efectuarse deducciones o retenciones de la remuneración exclusivamente en los casos siguientes: a), reintegro de los adelantos de remuneración; b), pago de aporte jubilatorio; c), pago de cuotas en virtud de normas legales, contratos colectivos, asociación a cooperativas u organizaciones profesionales, o por servicios sociales; d), reintegro a entidades sindicales, mutualistas o cooperativas, por la adquisición de mercaderías o viviendas o por el arrendamiento de éstas; e), pago de cuotas o primas de seguro colectivo de vida o de planes de retiro; f), depósitos en caja de ahorro de instituciones del Estado y restitución de préstamos concedidos por esas instituciones; g), reintegro del precio de compra de acciones de la compañía; h), reintegro del precio de compra de mercaderías fabricadas en el establecimiento; i), reintegro a la compañía por compra o arrendamiento de una vivienda; j), otras deducciones no previstas, pero de naturaleza análoga, e indemnizaciones por daños intencionales causados por el trabajador. Con respecto a los apartados d), e), g), h) e i), el precio no deberá ser superior al corriente en plaza.

La ley especifica con precisión los detalles que debe contener el recibo por el pago de la remuneración, en el cual no podrán constar renunciaciones de ninguna especie ni podrá ser utilizado para instrumentar la terminación de la relación de trabajo.

Las remuneraciones que no excedan de la suma que fije la reglamentación del Poder ejecutivo serán inembargables y no podrán ser cedidas, con la salvedad de las cuotas por alimentos y litisexpensas.

La ley entró en vigor setenta días después de su promulgación.

SUECIA: LEY SOBRE LA DURACIÓN NORMAL DEL TRABAJO.—El 1.º de enero de 1971 entrará en vigor una nueva ley de 10 de abril de 1970, relativa a la duración normal del trabajo. Salvo determinadas excepciones, se aplicará a

todas las Empresas donde haya personas que trabajen por cuenta de un empresario. También podrán establecerse otras excepciones a la aplicación de sus disposiciones mediante contratos colectivos, los cuales, sin embargo, deberán ser aprobados por la principal organización sindical.

En virtud de esta ley, la duración normal del trabajo no debe exceder de cuarenta horas por semana, excluidas las pausas. Cuando la índole del trabajo u otras condiciones así lo exijan, las horas de trabajo pueden fijarse de modo que, en un período máximo de cuatro semanas, el promedio de la duración semanal del trabajo no sea superior a cuarenta horas.

Cuando las circunstancias requieran que el trabajador esté presente en el puesto de trabajo antes del comienzo efectivo de su tarea, ese período de espera no podrá exceder de cuarenta y ocho horas en un período de cuatro semanas ni de cincuenta en un mes civil.

En caso de urgencia, o en otras circunstancias imprevistas, pueden exigirse de los trabajadores las horas extraordinarias que sean necesarias.

Por otra parte, puede permitirse un máximo de seis horas extraordinarias por semana o de veinticuatro en un período de cuatro semanas en relación con los trabajos de preparación o de terminación que hayan de efectuarse necesariamente antes o después de las horas normales a fin de asegurar la buena marcha del trabajo normal.

Si por razones especiales se requiriese un número de horas extraordinarias superior al autorizado, puede aumentarse éste hasta un máximo de cuarenta y ocho o cincuenta horas extraordinarias en el término de cuatro semanas o de un mes civil, respectivamente, siempre que su total no exceda de ciento cincuenta durante un año civil.

En circunstancias excepcionales, las autoridades competentes pueden permitir hasta un máximo de ciento cincuenta horas extraordinarias durante un año civil.

SUECIA: LEY SOBRE LA DURACIÓN DEL TRABAJO DE LA GENTE DE MAR.— Con fecha 1.º de enero de 1971 entrará en vigor una nueva ley, de 10 de abril de 1970, relativa a la duración del trabajo de la gente de mar.

La nueva ley prevé una duración del trabajo de ocho horas por día y cuarenta por semana para los marinos que trabajen de día a bordo de buques dedicados a la navegación de altura y de cabotaje.

Por lo que respecta a los marinos que están de servicio, a excepción del personal de servicios generales, la duración normal del trabajo se limita también a ocho horas por día, salvo cuando se trate de buques con un tonelaje bruto inferior a quinientas toneladas, en los cuales la duración del trabajo no podrá exceder de veinticuatro horas en dos días consecutivos cuando el bu-

que está navegando. Mientras el buque está en el puerto la duración normal del trabajo no puede exceder de cuarenta horas por semana. Se establecen disposiciones especiales para los días de llegada y partida de los barcos, según las cuales en determinadas circunstancias se puede rebasar la duración normal del trabajo.

Por lo que respecta al personal de servicios generales, la duración normal del trabajo es de nueve horas por día y cincuenta y seis por semana en los buques de pasajeros, y de ocho horas por día como máximo en los demás buques.

Las horas de trabajo de los marinos ocupados a bordo de buques que se dedican al comercio local entre puertos suecos no deben exceder normalmente de nueve por día y de cuarenta por semana. No obstante, si la situación lo exige, puede aumentarse este número de horas, pero sin que exceda de un promedio de cuarenta horas semanales en el transcurso de cuatro semanas.

En el caso de que la duración normal del trabajo sea superior a cuarenta horas por semana, o a ochenta en el transcurso de dos semanas, las horas en exceso deben ser compensadas con tiempo libre cuando el buque esté en puerto, o en cualquier otra forma establecida en contratos colectivos. Salvo en los casos de urgencia o cuando se trate de ciertos servicios especificados se establecen límites al número de horas extraordinarias de trabajo que pueden exigirse del marino.

Las disposiciones de la ley entrarán en vigor gradualmente de modo que las horas normales de trabajo sean cuarenta y una y media por semana en 1971 y cuarenta y una en 1972.

#### ORGANIZACIONES SINDICALES

VII CONGRESO DE LA ORGANIZACIÓN REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABAJADORES (ORIT).—El VII Congreso de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) —rama continental de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)— se celebró en la ciudad de Cuernavaca, Méjico, del 16 al 19 de marzo de 1970, con la asistencia de doscientos delegados, observadores e invitados en representación de veintiséis organizaciones afiliadas, con veinticuatro millones de miembros en veintidós países del Continente. La O. I. T. envió un observador. Inauguró el Congreso el Presidente de la República, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, quien en nombre del Gobierno y del pueblo de Méjico dio la bienvenida a los delegados.

El Congreso aprobó el informe presentado por el secretario general y adop-

tó gran número de resoluciones sobre los diversos puntos del temario, entre las cuales merecen citarse las siguientes:

*Salarios.*—Teniendo en cuenta el deterioro de los precios de los productos básicos absorbidos por los países económicamente poderosos, que ha afectado sensiblemente al nivel de los salarios en los países de Iberoamérica y del área del Caribe, el Congreso recomendó a las centrales nacionales que exigieran de sus Gobiernos respectivos una auténtica representación sindical en los organismos encargados de estudiar, fijar y reajustar los salarios mínimos. Asimismo encareció que los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos económicos laborales se canalizaran a través de los contratos colectivos en negociaciones directas con los empresarios. En consecuencia, los Sindicatos deben impedir que tales medidas sean dictadas o controladas por los Gobiernos.

*Seguridad Social.*—Ante la urgencia de lograr para los trabajadores del Continente americano una vida más digna y decorosa, el Congreso exigió el cumplimiento del Convenio Internacional del Trabajo sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102), del Convenio sobre Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes, 1967 (núm. 128), y del Convenio sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedad, 1969 (número 130). Asimismo insistió en la protección a la familia del trabajador y en la adopción de convenios regionales de Seguridad Social que garanticen al trabajador la asistencia inmediata en cualquier país del Continente.

*Integración subregional.*—Teniendo en cuenta que este tema había sido discutido en Colombia durante el Seminario Regional sobre Agrupamiento Andino, auspiciado por la ORIT, el Congreso adoptó las conclusiones aprobadas en Bogotá y exigió la participación de los trabajadores en el Comité Económico y Social del Acuerdo de Cartagena. Finalmente, declaró que los convenios internacionales del trabajo son instrumentos indispensables para el logro de los objetivos sociales de integración y que, por consiguiente, el movimiento sindical debe luchar por su plena vigencia acentuando su acción para lograr que los Gobiernos ratifiquen y cumplan los convenios números 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.

*Problemas de la juventud.*—Considerando que los problemas económicos y sociales tienen una incidencia negativa en los jóvenes, que son el futuro de la sociedad, el Congreso decidió prestar la debida atención, tanto por parte de la ORIT como de sus filiales, a los problemas de la juventud, a fin de hallar soluciones acertadas.

CONSTITUCIÓN DE UN COMITÉ DE UNIDAD SINDICAL DE TRABAJADORES DE AMÉRICA CENTRAL Y PANAMÁ.—Algunas organizaciones sindicales de Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, y los trabajadores de Hon-

duras que siguen la línea de los Sindicatos del Continente ligados al Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL) con sede en Santiago de Chile, celebraron en San José de Costa Rica, del 19 al 21 de marzo de 1970, su segunda reunión con el propósito, entre otras cosas, de ratificar la Constitución del Comité de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Central y Panamá (CUSCA).

El CUSCA se compone de un miembro titular y de un miembro suplente de cada una de las organizaciones siguientes: Federación Autónoma Sindical de Guatemala, Federación Unitaria Sindical de El Salvador, Confederación General de Trabajadores (independiente) de Nicaragua, Confederación General de Trabajadores Costarricenses, Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá y de la representación directa de trabajadores de Honduras. Se nombró un secretariado ejecutivo con sede en San José de Costa Rica, compuesto de representantes de las diferentes organizaciones interesadas.

*Finalidades.*—El propósito fundamental del CUSCA es alentar la organización sindical de todos los trabajadores del istmo y promover las acciones unitarias a nivel centroamericano-panameño de los trabajadores de la ciudad y del campo por la elevación de los salarios; el mejoramiento y la extensión de la Seguridad Social, incluyendo la protección contra las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo para los trabajadores del agro; la tierra, la ayuda técnica y económica para los campesinos que la trabajan; la defensa de los recursos naturales y su recuperación como patrimonio de todo el pueblo; la defensa de la libertad y el respeto a la vida de los dirigentes sindicales; la defensa y ampliación de los derechos sindicales y democráticos de los trabajadores; la lucha contra el desempleo y por la elevación del nivel técnico y profesional de los trabajadores y la plena vigencia de los convenios números 87 y 98 de la OIT.

CONFERENCIA SINDICAL DEL CARIBE.—La primera Conferencia Sindical del Caribe con los auspicios de la Confederación Latinoamericana Sindical Cristiana (CLASC) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) se celebró en Willemstad (Curazao), del 6 al 10 de julio de 1970. Asistieron cuarenta y tres delegados de las organizaciones sindicales de la región.

Después de escuchar los informes sobre la situación sindical en cada uno de los países del área, la Conferencia constituyó el Consejo de Trabajadores del Caribe, con sede en Willemstad; adoptó un plan de trabajo y aprobó la la Carta de Curazao. «Los pueblos que viven en los países, islas y territorios del área del Caribe —dice la Carta— confrontan situaciones políticas, económicas y sociales que impiden en forma sistemática la auténtica promoción personal, colectiva e integral de los trabajadores, dificultando el verdadero



progreso de los pueblos, y afectando en forma grave el derecho que tiene el hombre, sin ninguna discriminación, a vivir su vida en plena libertad y responsabilidad.» Al final la Carta proclama la necesidad de una firme y constante política de reivindicaciones sindicales, la responsabilidad de los pueblos en el proceso del desarrollo, la lucha contra la discriminación racial, la defensa de la libertad sindical y la conquista de la independencia económica de los países del Caribe.

El Consejo se propone realizar un programa de educación por conducto del Instituto Latinoamericano de Estudios Sociales para la formación social y sindical de los trabajadores de la región, y preparar una próxima conferencia sobre el desarrollo y la integración en la zona del Caribe.

MIGUEL FAGOAGA