

CRONICA INTERNACIONAL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.—La 56.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tendrá lugar en Ginebra del 2 al 24 de junio de 1971.

El orden del día consta de los puntos siguientes:

- I. Memoria del Director general.
- II. Proyecto de programa y presupuesto 1972-1973 y otras cuestiones financieras.
- III. Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
- IV. Programa Mundial del Empleo.
- V. Protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la Empresa.
- VI. Protección contra los riesgos del benceno.

Países ricos y países pobres.—El tema principal de la Memoria del Director general será el de las profundas brechas que dividen al mundo: entre naciones ricas y pobres, entre razas, entre generaciones. El señor Jenks examinará el papel que puede desempeñar la O. I. T., conjuntamente con otras organizaciones, en la tarea de zanjar esas diferencias. También elevará un informe sobre las actividades desarrolladas por la O. I. T. durante el año pasado.

La Conferencia pasará revista a los progresos obtenidos en el cumplimiento del Programa Mundial del Empleo de la O. I. T. El debate tendrá como sombrío escenario de fondo la explosión demográfica que, de aquí a 1980, aumentará en más de doscientos ochenta millones de personas la población mundial en edad de trabajar. En las áreas menos desarrolladas del mundo, se sumarán doscientos veintiséis millones a los centenares de millones de desempleados y subempleados.

Representantes de los trabajadores.—Uno de los temas principales es el

de la protección y facilidades otorgadas a los representantes de los trabajadores en la Empresa, cuestión que ya fue debatida en la Conferencia del año pasado. Se espera que la O. I. T. adopte un convenio al respecto, cuyo campo de acción comprendería a los representantes sindicales y a los representantes elegidos por los trabajadores de la Empresa. Según el convenio propuesto, ambos tipos de representantes deberían contar con una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, y en especial contra el despido fundado en su condición de representantes de los trabajadores, en su calidad de miembros del Sindicato o en su participación en cualquier actividad sindical.

Riesgos del benceno.—Otro tema es la protección de los trabajadores contra los riesgos inherentes a la manipulación del benceno, sustancia química cada vez más utilizada en los procesos industriales. Este producto no sólo es causa de una intoxicación llamada «benzolismo», sino de graves trastornos sanguíneos, tales como la anemia y la leucemia. La protección del trabajador contra estos riesgos constituye un difícil problema de la higiene del trabajo. El punto ha preocupado desde hace tiempo a la O. I. T., habiéndose planteado en reuniones de varias Comisiones de industria de la O. I. T. y en reuniones del Consejo de Administración. Se espera que la Conferencia adopte medidas al respecto, que consistirán en un convenio y una recomendación sobre la protección contra los riesgos del benceno.

La Conferencia, que constituye el órgano supremo de la O. I. T., también tendrá ante sí un informe especial del Director general sobre la aplicación de la Declaración referente a la política de *apartheid* de la República Sudafricana, adoptada por la Conferencia de 1964.

PRESUPUESTO 1972-1973. ACTIVIDADES PRÁCTICAS.—El presupuesto para 1972-1973, los actuales problemas financieros y las actividades prácticas de la Oficina Internacional del Trabajo, fueron los principales temas examinados por el Consejo de Administración de la O. I. T., en su última reunión.

Se aprobó, para el bienio 1972-1973, un presupuesto de gastos por un total bruto de 71.503.000 dólares, que será presentado para su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en el mes de junio. El presupuesto correspondiente a 1970-1971 es de 62.929.849 dólares.

Estas propuestas suponen una redistribución de recursos, tendiente a abarcar toda la gama de consideraciones de política social que corresponden a la competencia de la O. I. T. en la estrategia del Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Reuniones regionales.—Se propone aumentar la frecuencia de las reuniones regionales e industriales de la O. I. T. con la finalidad de aumentar la

eficacia mundial de sus programas y actividades mediante un aprovechamiento más pleno de las posibilidades de la estructura tripartita (gobiernos, empresarios y trabajadores) que es característica de la Organización. Se prevé una reevaluación más sostenida de los resultados de las actividades de la O. I. T. y una tarea exploratoria en diversos sectores, tales como la protección de los trabajadores extranjeros y los aspectos de política social de las actividades de las corporaciones multinacionales.

Los problemas del empleo.—El problema del empleo continuará siendo una preocupación central de la Organización. El presupuesto contempla un aumento en las actividades del Programa Mundial del Empleo, con el cual cooperan una gran cantidad de organizaciones internacionales y regionales. Se redistribuirán recursos con el fin de utilizarlos en la administración del Programa en Iberoamérica, Asia y Africa.

Otro de los principales objetivos de la O. I. T. consiste en lograr la adopción y aplicación por los Estados miembros de políticas y medidas eficaces para la protección de la seguridad y la higiene profesional de todos los trabajadores.

En el campo de los derechos humanos se propone reforzar el programa relativo a la libertad sindical. Se intensificarán las labores en torno al programa de aplicación de las normas internacionales, para permitir estar al día con el creciente número de ratificaciones, mejorar la eficacia del sistema de supervisión y desarrollar actividades de difusión relativas a las normas.

Entre los principales programas incluidos en el presupuesto se incluyen los referentes a condiciones de trabajo y de vida, planificación y promoción del empleo, desarrollo de los recursos humanos, desarrollo de las instituciones sociales, normas internacionales del trabajo y actividades prácticas en Africa, las Américas y Asia.

Al presentar el referido presupuesto, el Director general de la O. I. T., Wilfred Jenks, declaró lo siguiente: «El mundo se hace cada vez más complejo y las tensiones son cada vez más fuertes. Cambia, además, rápidamente, y a un ritmo que no cesa de acelerarse. Todo el futuro del hombre depende de la medida en que los valores humanos sean, efectivamente, respetados y protegidos en este mundo cada vez más complejo y más tenso. Y esta es nuestra tarea.»

Cuestiones financieras.—En vista de que persiste la incertidumbre acerca de las fechas de pago de las contribuciones de Estados Unidos, el Consejo de Administración decidió, en principio, que autorizaría al Director general a tomar dinero en préstamo, de ser ello necesario para financiar las actividades de la O. I. T., pero aplazó hasta su reunión de mayo una decisión sobre la escala de actividades que pueden financiarse mediante dicho préstamo.

Se mantendrán hasta mayo las medidas actuales destinadas a economizar alrededor de 1.250.000 dólares por trimestre. Estas medidas incluyen la postergación de ciertos proyectos, seminarios e investigaciones de cooperación técnica, el cese de toda nueva contratación de personal, la postergación de ciertas publicaciones y una reducción en los gastos administrativos.

Se solicitó al Director general que formule en términos enérgicos un nuevo llamamiento a los Gobiernos de todos los Estados miembros que no hayan pagado la totalidad de sus contribuciones para 1971. Dicho llamamiento insistirá en los efectos perturbadores del pago tardío sobre los programas de la O. I. T.

Más de veinte países han pagado ya su contribución para 1971.

La situación sindical en Grecia.—Se decidió vigilar en qué medida cumple el Gobierno de Grecia las recomendaciones de una Comisión de Encuesta de la O. I. T. sobre la situación sindical en ese país. Dicho Gobierno ha aceptado las recomendaciones que formuló la Comisión basándose en una encuesta judicial.

Cuestiones marítimas.—Se autorizó al Director general a tomar diversas medidas relacionadas con las resoluciones adoptadas por la reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en octubre. Dichas resoluciones disponen, entre otras cosas:

— Poner al día las normas internacionales sobre la gente de mar, inclusive las que se refieren a vacaciones y a la protección de marineros jóvenes.

— Comunicar a los Gobiernos y a las asociaciones de armadores y gente de mar la resolución que establece la cifra de cuarenta y dos libras o cien dólares como salario mínimo de base para los marineros preferentes y prever la puesta al día ulterior de dichas cifras.

— Estudiar la seguridad del empleo de la gente de mar.

— Cooperar con la Organización Mundial de la Salud en la aplicación de medidas preventivas sobre el cuidado de los dientes y la boca y sobre los efectos de la inmersión en el mar.

El Consejo de Administración también solicitó dar cumplimiento a una resolución de la Conferencia que pide a los Estados miembros informen con urgencia sobre las medidas tomadas para aplicar las recomendaciones de la O. I. T. sobre protección de los marinos que prestan servicio en buques con banderas de conveniencia.

Actividades industriales.—El Consejo de Administración adoptó diversas decisiones sobre la actividad de las Comisiones de industria de la O. I. T.

que se ocupan de los problemas sociales y laborales de varias grandes industrias del mundo. Dicha actividad incluye:

— Un estudio de los medios de creación de nuevos empleos para los mineros cesantes; un examen de los progresos obtenidos en la reducción de la duración del trabajo en las minas de carbón; una reunión tripartita sobre la seguridad e higiene en las minas de carbón; nuevas investigaciones sobre la reducción del riesgo de neumoconiosis y otras enfermedades industriales relacionadas con las minas de carbón, y sobre la prevención de explosiones, con miras a publicar un código de instrucciones en la materia.

— Una reunión de expertos sobre seguridad e higiene en la construcción y reparación de buques.

REUNIONES INTERNACIONALES

VI CONGRESO INTERNACIONAL DE HIGIENE Y MEDICINA ESCOLARES Y UNIVERSITARIAS.—En el próximo mes de agosto se celebrará en Lisboa el VI Congreso Internacional de Higiene y Medicina Escolares y Universitarias.

Los temas de estudio son los siguientes:

I. Estructura y funcionamiento de los servicios de sanidad escolar en los diversos grados de enseñanza.

II. Atribuciones de cada uno de los miembros del Cuerpo de Higiene Escolar en los diversos grados de enseñanza.

III. Psicopatología del escolar en los diversos grados de enseñanza.

Se constituirán mesas redondas para el examen de comunicaciones libres en relación con el tema de la Sanidad e Higiene de los estudiantes.

Coincidiendo con el Congreso Internacional, se organizará una exposición bibliográfica de tratados, compendios, monografías, revistas, artículos, manuscritos, etc., dedicada a la Higiene y Medicina escolares.

FRANCIA: SEMANAS SOCIALES. «CONTRADICCIONES Y CONFLICTOS: ¿NACIMIENTO DE UNA SOCIEDAD?».—La Comisión General de Semanas Sociales de Francia se ha reunido en París bajo la presidencia de M. Alain Barrere.

Se acordó que la próxima sesión de las Semanas Sociales tenga lugar en Rennes, del 2 al 7 de julio de 1971.

Se estudiará el tema «Contradicciones y conflictos: ¿Nacimiento de una sociedad?».

POLÍTICA SOCIAL

MÉJICO: VASCO DE QUIROGA, PRECURSOR DE LA SEGURIDAD SOCIAL.—Recientemente se ha destacado el pensamiento social de don Vasco de Quiroga, obispo que fue de Michoacán, quien en la «Información de Derecho» que envió al Emperador Carlos I, afirmaba:

«El progreso social no es una mera consecuencia de las inversiones de capital, ni del número de plazas de trabajo que pueda proporcionarse a una población creciente, es el resultado de programas que tienden al mejoramiento de los requisitos de vida de la población.»

Anticipándose sabiamente a unas ideas que las puso en práctica, crea hospitales-pueblos de manera casi perfecta. Al redactar las «Reglas y Ordenanzas», dentro de los límites científicos de aquellos tiempos, se amplían los beneficios hasta llegar a seguros de viudedad, orfandad, accidentes de trabajo, vejez y paro, llegando estos servicios a alcanzar muy alto nivel.

Dice el escritor mejicano Enrique Cárdenas de la Peña: «Interesa ver hasta qué punto eso que hoy llamamos "Seguridad Social" fue la idea cardinal de la obra quiroguiana».

ITALIA: LEY SOBRE LA LIBERTAD Y LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES, LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS NORMAS DE COLOCACIÓN.—La ley núm. 300, por la que se prescriben disposiciones relativas a la protección de la libertad y la dignidad de los trabajadores, de la libertad y la actividad sindicales en los lugares de trabajo y disposiciones relativas a colocación, fue adoptada en Italia el 20 de mayo de 1970. Entre las disposiciones más importantes figuran las siguientes.

Libertad y dignidad del trabajador.—Según el artículo 10 de la ley, los trabajadores, sin distinción de opinión política, sindical o religiosa, tienen derecho, en los lugares donde ejerzan sus actividades, a manifestar libremente sus ideas propias, respetando los principios de la Constitución y las disposiciones de la ley.

El empresario no puede utilizar la guardia privada jurada instituida por

el Real Decreto núm. 773 de 1931 para controlar las acciones de los trabajadores que no tengan una relación directa con la defensa del patrimonio de la Empresa. Se prohíbe asimismo la utilización de aparatos audiovisuales que tengan por finalidad el control a distancia de las actividades de los trabajadores. Si tales aparatos son indispensables por exigirlo la organización y la producción, o la seguridad en el trabajo, podrá recurrirse a ellos previo acuerdo con los representantes sindicales o, en su defecto, con la comisión interna. De no existir tal acuerdo, ha de decidir en la materia, a solicitud del empresario, el inspector del trabajo, existiendo la posibilidad de interponer recurso posteriormente ante el ministro de Trabajo y Previsión Social.

Está prohibido que el empresario verifique el estado de salud de un trabajador. El control de los permisos de enfermedad debe efectuarse por los servicios de inspección de los institutos de previsión competentes. El empresario tiene la posibilidad de controlar la aptitud física de los trabajadores por intermedio de los organismos públicos y por las instituciones especializadas de derecho público.

Las instrucciones relativas a normas y a sanciones disciplinarias deben ponerse en conocimiento de los trabajadores por medio de avisos fijados en un lugar accesible a todos. El empresario no puede tomar ninguna medida disciplinaria sin haber oído previamente al trabajador, quien para defenderse podrá recurrir a la ayuda de un representante de la Organización sindical a que esté afiliado o a quien haya concedido el correspondiente mandato.

Se prohíbe al empresario, con vistas a la contratación de un trabajador y mientras dure la relación de trabajo, proceder o hacer que se proceda a indagaciones sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales de los interesados, y sobre hechos que nada tengan que ver con la evolución de las aptitudes profesionales de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho, por intermedio de sus representantes, a controlar la aplicación de las normas de prevención de accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, así como a promover el estudio, la elaboración y la aplicación de medidas destinadas a proteger su integridad física.

Los trabajadores que se inscriban y sigan cursos regulares en escuelas primarias, secundarias o profesionales, ya sean públicas, reconocidas por el Estado o habilitadas para extender certificados o diplomas previstos por la ley, tienen derecho a observar un horario de trabajo que les facilite la prosecución de sus estudios y la preparación de sus exámenes, sin estar obligados a efectuar horas extraordinarias o a trabajar durante el descanso semanal.

Las actividades culturales, recreativas y sociales realizadas en el interior de la Empresa se administran por los organismos constituidos por mayoría por representantes de los trabajadores.

Deben asignarse al trabajador las funciones para las cuales haya sido contratado, o aquellas que correspondan a la categoría superior a la que haya ascendido subsiguientemente, o también funciones equivalentes a las que haya desempeñado en último lugar, sin ninguna disminución de la remuneración. En caso de que se le asignen funciones superiores, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a la actividad ejercida, y ese puesto de trabajo debe tener carácter definitivo, a menos que se le hayan atribuido estas nuevas funciones para reemplazar a un trabajador ausente, quien causa derecho a conservar su puesto después de un período fijado por los contratos colectivos, pero que no puede ser superior a tres meses. Solamente puede transferirse de una unidad de producción a otra por razones convincentes relacionadas con la técnica, la organización y la producción.

Libertad sindical.—La ley garantiza a todos los trabajadores en el interior de los lugares de trabajo el derecho de constituir asociaciones sindicales y de ejercer una actividad sindical.

Será declarado nulo todo acuerdo que tenga por objeto sea subordinar la ocupación de un trabajador a la condición de afiliarse o no a una organización sindical, sea licenciar a un trabajador o ejercer una discriminación a su respecto en razón de su afiliación o de su actividad sindical.

Está prohibido establecer una diferencia de trato económico respecto de los trabajadores sindicados. También se prohíbe a los empresarios y a las asociaciones patronales constituir o sostener, por medios financieros o de otra naturaleza, organizaciones sindicales de trabajadores.

Actividades sindicales.—A iniciativa de los trabajadores pueden constituirse delegaciones sindicales de Empresa en cada unidad de producción: a) por las organizaciones afiliadas a las confederaciones más representativas en el plano nacional, y b) por las organizaciones sindicales no afiliadas a dichas confederaciones, pero que han concertado contratos colectivos de trabajo, nacionales o provinciales, aplicables a la unidad de producción.

En las Empresas en que existan varias unidades de producción, los representantes sindicales pueden instituir organismos de coordinación.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en su unidad de producción, sea fuera del horario de trabajo, sea durante sus labores; pero, en este último caso, hasta un máximo de diez horas por año, respecto de las cuales percibirán la remuneración normal. Por vía de negociación colectiva podrán fijarse mejores condiciones.

El empresario debe autorizar en el ámbito de la Empresa la consulta del personal fuera de las horas de trabajo por vía de referéndum, sea para el conjunto de los trabajadores, sea para ciertas categorías, acerca de cuestiones que estén en estrecha relación con las actividades sindicales, teniendo derecho.

a participar en dicho referéndum todos los trabajadores de la unidad de producción o de la categoría particularmente interesada.

Las transferencias de una unidad de producción a otra de los dirigentes de la delegación sindical de Empresa, de los delegados sindicales o de los candidatos o de los miembros de la comisión interna, solamente pueden efectuarse con el acuerdo de las asociaciones sindicales a las que pertenezcan.

Los dirigentes de la delegación sindical de Empresa tienen derecho, a los efectos de cumplir su mandato —salvo cláusula más favorable que figure en los contratos colectivos—, a permisos retribuidos o no en las condiciones prescritas por la ley.

Los representantes sindicales en la Empresa tienen derecho a colocar, en lugares accesibles a todos los trabajadores, toda suerte de publicaciones o de comunicaciones relativas a cuestiones sindicales y laborales.

Los trabajadores tienen derecho a recaudar las cotizaciones sindicales y a efectuar una labor de proselitismo para su organización en los lugares de trabajo, siempre que ello no perjudique al desarrollo normal de las actividades de la Empresa. Las organizaciones sindicales de trabajadores tienen derecho a hacer percibir por retención directa en los salarios las cotizaciones sindicales que los trabajadores tengan la intención de pagar, según las modalidades establecidas por los contratos colectivos de trabajo y que garantizan el secreto del pago efectuado por el trabajador a cada organización sindical.

Locales de las Delegaciones Sindicales de Empresa.—Los empresarios de unidades de producción que cuenten por lo menos con doscientos trabajadores han de poner permanentemente a disposición de las Delegaciones sindicales de Empresa, para ejercer sus funciones, un local apropiado que ha de encontrarse sea en el interior de la unidad de producción, sea en su vecindad inmediata.

Reintegración en el empleo.—A reserva del recurso a los procedimientos previstos en el artículo 7.º de la ley número 604, de 15 de julio de 1966, el juez de paz, en la sentencia por la que declare sin efecto un licenciamiento en el sentido del artículo 2.º de la citada ley, anulará toda medida de licenciamiento sin justa causa ni motivo justificado o lo declarará nulo en virtud de esta misma ley, y ordenará al empresario reintegrar al trabajador en su empleo. El trabajador tiene derecho a una indemnización por los daños que le haya causado el licenciamiento que se haya declarado nulo o sin efecto. En todos los casos, la indemnización no podrá ser inferior a cinco meses de salario, el cual se determina según las normas establecidas en el artículo 2.121 del Código civil.

En caso de licenciamiento de dirigentes de las Delegaciones sindicales de Empresa, de candidatos a la comisión interna o de miembros de ésta, el

juez podrá decidir, a solicitud conjunta del trabajador y del Sindicato a que éste pertenezca o que sea su mandatario, por vía de ordenanza la reintegración del trabajador en su empleo.

Disposiciones relativas a la colocación.—La comisión de colocación, prevista en el artículo 26 de la ley número 264, de 29 de abril de 1949, ha de instituirse obligatoriamente en las secciones zonales, comunales y lugareñas de las Oficinas Provinciales de Trabajo y de Pleno Empleo, a solicitud de las Organizaciones sindicales más representativas.

El director de la Oficina Provincial de Trabajo y de Pleno Empleo procede al nombramiento de la comisión. Al designar a los representantes de los trabajadores y de los empresarios, el director de la Oficina habrá de tener en cuenta el grado de representatividad de las organizaciones de trabajadores y de las asociaciones de empresarios.

La comisión tiene por misión principal establecer y poner al día periódicamente la lista de candidatos prioritarios a un empleo, según las normas enunciadas en el apartado 4.º del artículo 15 de la ley número 264, de 29 de abril de 1949, pudiendo asimismo autorizar la colocación en cumplimiento de las solicitudes nominativas u otras solicitudes previstas por las leyes o los contratos de trabajo.

Disposiciones diversas y generales.—En caso de que el empresario observe una conducta antisindical, el juez de paz en cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que se haya manifestado el comportamiento incriminado podrá, a solicitud de los órganos locales de las organizaciones sindicales nacionales interesadas, convocar a las partes y reunir informaciones sumarias. Si comprueba una infracción por parte del empresario, le prescribirá, por ordenanza motivada y de ejecución inmediata, que cese tal comportamiento ilegítimo y que elimine sus efectos.

Los trabajadores que sean elegidos miembros del Parlamento o de una asamblea regional o que estén llamados a desempeñar otras funciones públicas efectivas podrán solicitar su permiso sin goce de sueldo durante todo el período de su mandato. La misma disposición es aplicable a los trabajadores que ocupen puestos permanentes en los sindicatos provinciales o nacionales.

Los trabajadores que sean elegidos consejeros comunales o provinciales y que no deseen que se los ponga en situación de disponibilidad, podrán solicitar que se los autorice a ausentarse de la Empresa el tiempo estrictamente necesario para cumplir su mandato, sin reducción alguna de su remuneración.

Los trabajadores elegidos a los cargos de alcalde o consejero comunal, de presidente del Consejo provincial o de asesor provincial tendrán asimismo derecho a un permiso no retribuido durante un período mínimo de treinta horas por mes.

Campo de aplicación de las disposiciones precedentes.—Respecto de las Empresas industriales y comerciales, las disposiciones sobre la reintegración del empleo y las actividades sindicales se aplican a todas las sedes, establecimientos, filiales, etc., que ocupen a más de quince trabajadores. Las mismas disposiciones se aplican a las Empresas agrícolas que ocupen a más de cinco asalariados.

Las antedichas disposiciones también son aplicables a las Empresas industriales y comerciales que ocupen a más de quince trabajadores en los límites del mismo Municipio, así como a las Empresas agrícolas que, en los mismos límites territoriales, ocupen a más de cinco trabajadores, aun en el caso de que cada unidad de producción, considerada separadamente, no reúna ese número de trabajadores.

Salvo ciertas excepciones, los contratos colectivos de trabajo pueden prever la aplicación de los principios de la ley a las Empresas marítimas por lo que se refiere al personal navegante.

Las disposiciones de la ley se aplican igualmente a la relación de trabajo y de empleo de los asalariados al servicio de organismos públicos que desempeñen exclusiva o principalmente una actividad económica, así como a la relación de empleo de los asalariados de otros organismos públicos, a menos que esta cuestión se reglamente de modo diferente en virtud de disposiciones especiales.

Disposiciones penales.—La ley prevé la imposición de sanciones penales relativas a la infracción de determinadas disposiciones.

RELACIONES DE TRABAJO

ESTADOS UNIDOS: DIRECTRICES PARA PROHIBIR LA DISCRIMINACIÓN A CAUSA DEL SEXO EN LAS OBRAS PÚBLICAS POR CONTRATA.—El 9 de junio de 1970 el ministro de Trabajo dictó normas básicas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades de empleo de las mujeres en todo trabajo financiado con fondos públicos. En virtud de esas disposiciones, los contratistas del Estado deben indicar expresamente en unas normas escritas sobre el personal que no se aplicará ninguna discriminación en el empleo por razón del sexo. Los contratos colectivos deberán también ajustarse a esas pautas.

Las directrices prohíben que se establezcan distinciones basadas en el sexo en cuanto a oportunidades de empleo, salarios, duración y demás condiciones de trabajo. Se prohíbe poner anuncios por separado para trabajadores de sexo masculino y de sexo femenino, a menos que el sexo sea una condición válida para el empleo. No se puede establecer discriminación alguna por ra-

zón de la situación matrimonial, excepto si se establecen las mismas distinciones para uno y otro sexo. No se podrá negar un empleo a una mujer con hijos de corta edad, salvo cuando esa denegación se aplique también a los hombres que estén en la misma situación. Tampoco se podrá colocar en situación desventajosa a las mujeres en el empleo cuando éstas pidan un permiso de maternidad. Los escalafones y sistemas de antigüedad no podrán basarse exclusivamente en el sexo ni tampoco podrán introducirse prácticas discriminatorias que restrinjan el acceso de uno u otro sexo a ciertos empleos o departamentos. No será admisible el establecimiento de diferencias entre los sexos con respecto a la edad de jubilación obligatoria o facultativa. No se deberá negar a ninguna mujer el derecho a ocupar un puesto para el que esté calificada, fundándose en una ley estatal de «protección».

En las normas se especifica asimismo que los empresarios deberán tomar medidas positivas a fin de contratar mujeres para que ocupen empleos de los que anteriormente estaban excluidas.

Con objeto de establecer metas escalonadas para poner en aplicación las directrices, en particular con respecto a las medidas positivas para ampliar las oportunidades de empleo de las mujeres, el ministro de Trabajo ha iniciado consultas encaminadas a determinar criterios que contribuyan a poner al descubierto y a superar los fallos en que se incurre en el empleo de mujeres.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA FEDERAL: LOS ESCOLARES ASEGURADOS CONTRA ACCIDENTES.— Debido al gran número de víctimas infantiles, entre muertos y heridos, que ocasiona el tráfico rodado en la República Federal Alemana, está en vigor, desde primeros del mes de abril, la ley sobre el seguro de accidentes para niños escolares y muchachos que cursan estudios de segunda enseñanza y superior.

Merced a esta ley, todos los alumnos, tanto los que asisten a jardines de la infancia como a escuelas públicas o privadas, así como estudiantes de escuelas superiores, están bajo la protección del seguro oficial de accidentes.

El seguro cubre, a efectos de riesgos y responsabilidades, la estancia en la escuela o centro de estudios, incluidos los descansos, recreos y actos escolares, el camino al centro docente y el regreso a casa. Esta interesante ley produce a los Estados federados de la República, y a los Municipios, gastos suplementarios de unos 30 millones de marcos.

En caso de daños permanentes deberán pagarse pensiones según las prescripciones legales generales vigentes. Este seguro ofrecerá las mismas presta-

ciones que en los otros casos de seguros contra accidentes y, además, tratamiento sanitario y ayuda profesional.

CHILE: REAJUSTES EN 1971 DE LAS PENSIONES Y DE LOS SUBSIDIOS FAMILIARES.—*Aumento de las pensiones.*—Las pensiones del Servicio del Seguro Social han tenido un aumento del 66 por 100.

Subsidios familiares.—El Gobierno desea nivelar los subsidios familiares, para lo cual se reajustarán de la siguiente manera:

Los empleados públicos que percibían 68 escudos por subsidio familiar, en el año 1971 reciben 102 escudos, mientras las Fuerzas Armadas y Carabineros y otros servidores públicos perciben subsidios aumentados de 48 a 102 escudos.

Los empleados particulares perciben un subsidio con un reajuste igual al alza del coste de vida.

El personal afecto al Servicio del Seguro Social ha tenido un aumento en sus prestaciones igual al alza del índice de coste de vida de 1970, más una bonificación que complete tres escudos diarios por beneficiario a su cargo.

Los funcionarios bancarios, de la marina mercante, municipales, etc., han tenido un reajuste en sus prestaciones familiares de acuerdo con el alza del coste de vida.

ESTADOS UNIDOS: NUEVO PROGRAMA DEL SEGURO DE ENFERMEDAD.—El proyecto de ley enviado recientemente por el presidente Nixon al Congreso sobre un nuevo programa del Seguro de enfermedad ofrece mejoras sensibles en general, pero hay que advertir las diferencias que existe en la aplicación de tales ventajas, ya que algunos americanos gozarán de más privilegios que otros.

Aquellos trabajadores que en la actualidad tenían una mínima atención por parte del Seguro de enfermedad saldrán beneficiados. También aquellos que estaban ya cubiertos por sus Empresas o negocios resultarán mejorados, pero como el nuevo proyecto tiene en cuenta su posición actual, estas ventajas serán menores. Uno de los puntos que resaltan más en dicho proyecto es que por primera vez en la historia de Estados Unidos podrán acogerse al Seguro de enfermedad los trabajadores inmigrantes y los que trabajan por cuenta propia.

Excepciones.—No estarán protegidos por el Seguro de enfermedad los casos extremos, como los de aquellos que no tienen empleo y los matrimonios de bajo nivel económico que tampoco están empleados, no tienen niños o no superan los sesenta y cinco años de edad. También caen fuera de las

líneas establecidas aquellos que han abandonado su casa, como es el caso de muchos *ten ages*.

El mencionado proyecto pone especial énfasis en la atención a los casos de maternidad, al cuidado de los niños, a la revisión médica periódica y a la inmunización infantil.

ALEMANIA: LOS RECONOCIMIENTOS PREVENTIVOS CONVERTIDOS EN PRESTACIONES OBLIGATORIAS DEL SEGURO DE ENFERMEDAD.—En 1.º de julio de 1971 entrará en vigor una modificación decisiva de la previsión sanitaria. Desde ese momento tendrá efectividad la modificación del Código Imperial de Seguros, introducida por ley de 4 de noviembre de 1970, en virtud de la cual los 26,5 millones de afiliados del Seguro legal de enfermedad que, aproximadamente, existen en todo el territorio federal tendrán derecho en principio a reconocimientos preventivos.

Según los cálculos del Ministerio Federal de Trabajo y Ordenación Social, gozarán de ese derecho 2,6 millones de niños de menos de cuatro años de edad, 16,5 millones de mujeres de treinta a cuarenta y cinco años y 7,65 millones de varones de más de cuarenta y cinco años.

Por primera vez en los ochenta años de existencia del Seguro se ha desechado el principio de que la obligación de las Cajas de conceder prestaciones empieza «desde el comienzo de la enfermedad». Las prestaciones del Seguro de enfermedad comprenderán a partir de 1.º de julio de 1971, además de la «asistencia por enfermedad», las «medidas para el descubrimiento precoz de enfermedades», teniendo derecho los asegurados y los familiares a su cargo, cuando reúnan determinados requisitos de edad (niños hasta los cuatro años, mujeres desde los treinta, hombres desde los cuarenta y cinco), a que se les practiquen por cuenta de la Caja en que estén afiliados, reconocimientos preventivos, aunque no estén manifiestamente enfermos o no existan síntomas apreciables de enfermedad.

En la aplicación de las citadas medidas preventivas se dará preferencia a la prevención del cáncer y al reconocimiento de recién nacidos y niños de corta edad.

Se prevé la posibilidad de extender el campo de aplicación de lo que las nuevas normas denominan expresamente «derecho a la seguridad de la salud», a las enfermedades crónicas cuando sean susceptibles de tratamiento, cuando sus fases iniciales o medias sean diagnosticables, cuando sus síntomas sean apreciables de modo sencillo y con claridad suficiente por la técnica médica y cuando existan facultativos e instalaciones bastantes para diagnosticar y tratar debidamente los casos sospechosos que surjan.

SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO.—La situación del mercado laboral alemán en otoño de 1970 se caracterizó por las siguientes tendencias: el número de puestos de trabajo vacantes había disminuido, pero pasaba todavía de 800.000; dada una cifra de desempleo de 100.000 personas aproximadamente o de un 0,5 por 100, hay que decir que en realidad no existía un desempleo auténtico; el mercado laboral estaba prácticamente agotado; solamente en el último trimestre se había incrementado en más de 100.000 el número de trabajadores extranjeros.

La mano de obra extranjera.—Con un total aproximado de dos millones se ha batido un nuevo récord en el empleo de extranjeros, hasta el punto de que uno de cada once asalariados es de nacionalidad no alemana. Los contingentes principales del total de 1.949.000 obreros extranjeros registrados a principios de 1970 procedían de los siguientes países:

Yugoslavia.....	424.000	ó un 21,8	por ciento
Italia.....	381.000	» 19,6	»
Turquía.....	353.900	» 18,2	»
Grecia.....	242.200	» 12,4	»
España... ..	171.700	» 8,8	»
Portugal.....	33.800	» 2,3	»

El número de mujeres se eleva a 558.000, de las que 126.800 ó un 22,7 por 100 proceden de Yugoslavia; 103.100 ó un 18,5 por 100, de Grecia; 90.300 ó un 16,2, de Italia; 77.400 ó un 13,9, de Turquía; 50.500 ó un 9,1, de España, y 12.100 ó un 2,2, de Portugal.

ORGANIZACIONES PATRONALES Y DE TRABAJADORES

CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO: L ANIVERSARIO, XXXIV CONSEJO MUNDIAL Y CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS.—El 7 de noviembre de 1970 la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) celebró su quincuagésimo aniversario, ya que la Organización original —la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos— fue creada en 1920. Después de celebrar el XXXIV Consejo Mundial de la Confederación entre el 4 y el 6 de noviembre en Milán, ciento ochenta y seis delegados y observadores pertenecientes a sesenta y cinco organizaciones de sesenta y un países, a doce centrales internacionales profesionales y a las organizaciones regionales de Africa (UPTC), de América Latina (CLASC), de América del Norte (Canadá), de Asia (BATU) y de Europa, así como invitados que representaban al Gobierno italiano, a las autoridades locales, a la Comunidad Económica Eu-

ropea y a la Oficina Internacional del Trabajo, dirigieron la mirada hacia el pasado de la Confederación, evocado en el discurso de su presidente, Maurice Bouladoux (Francia), y hacia el porvenir, considerado por el secretario general, Jean Brück.

Las labores del Consejo se dedicaron en particular a estudiar un informe de Jean Kulakowski sobre «La CMT y el movimiento sindical mundial», adoptando en conclusión los criterios sobre los que la CMT se propone basar sus relaciones con las demás tendencias sindicales. El Comité Confederal tendrá que examinar «la posibilidad de intensificar las relaciones entre la CMT y la CIOSL, en el ámbito mundial», «la posibilidad y la oportunidad de mantener relaciones de información y de intercambio de opiniones con la FSM» y «la posibilidad de robustecer las relaciones de la CMT con ciertas organizaciones sindicales autónomas».

Resoluciones aprobadas.—Diversas comisiones habían preparado las resoluciones que fueron adoptadas a continuación: una resolución sobre el programa del Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo; una resolución sobre los problemas de la paz y de la libertad en todos los países del mundo, y otra sobre la libertad sindical en España; la última resolución se refiere a la O. I. T.

Relaciones con la O. I. T.—En la última resolución el Consejo Mundial de la CMT «constata que después de cincuenta años de existencia común sigue existiendo una convergencia fundamental entre los ideales y objetivos de la CMT y de la O. I. T.» y «expresa una vez más su adhesión a la O. I. T., que constituye un instrumento de elección cuyo alcance universal debe permitir a todos los trabajadores del mundo participar orgánicamente en su liberación y en el desarrollo completo y armónico de todo el mundo». Después de pronunciarse sobre «la crisis que afecta a la O. I. T. como consecuencia de una decisión del Congreso de Estados Unidos», la resolución se refiere a la obra normativa de la Organización, pide encarecidamente que todos los programas de la O. I. T., y en particular el Programa Mundial del Empleo, respeten escrupulosamente las normas adoptadas y propone diversas medidas que corresponden a la voluntad de la CMT «de ver que la O. I. T. se adapta a las necesidades actuales y futuras, tanto en sus programas como en sus estructuras», en particular nuevas disposiciones reglamentarias que garanticen, sin perjuicio de la autonomía de los grupos, una representación equitativa de todas las grandes tendencias del movimiento sindical internacional en el seno del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Resoluciones de la IV Conferencia.—La IV Conferencia Mundial de Trabajadoras, celebrada la víspera del Consejo de la CMT, adoptó una resolu-

ción sobre la formación profesional de las jóvenes y las mujeres y sobre las medidas tendentes a completar la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, solicitando que esta cuestión se inscriba en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En otra resolución, referente a la igualdad de remuneración, se pide en particular a la O. I. T. «que proceda a una encuesta sobre los medios previstos o existentes en los distintos Estados miembros y deduzca de ellos los elementos que pueden ayudar a establecer normas internacionales que permitan evaluar las tareas». La resolución general adoptada solicita entre otras cosas que las mujeres estén equitativamente representadas en el seno del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Una resolución especial se refiere a la O. I. T. en general, pidiendo que las actividades regionales en América Latina sean llevadas a cabo separadamente de las que se refieren al norte del continente americano y que «la O. I. T. prosiga e intensifique sus actividades en todas las esferas de su competencia para que las mujeres puedan participar activamente en el desarrollo social, económico y cultural, a todos los niveles y en todos los países del mundo».

MIGUEL FAGOAGA