Información Extranjera

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

40 a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Entre el 5 y 27 de junio último, se celebró en Ginebra la 40ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo cuyo orden del día fue el siguiente:

I.—Memoria del Director General.
II.—Cuestiones financieras y de presupuesto.
III.—Informaciones y memorias sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones.
IV.—Trabajo forzoso (segunda discusión).
V.—Descanso semanal en el comercio y en las oficinas (segunda discusión).
VI.—Protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes (segunda discusión).
VII.—Discriminación en materia de empleo y ocupación (primera discusión).
VIII.—Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (primera discusión).

Asistieron a esta importante cita internacional, más de 900 delegados, consejeros y observadores procedentes de 73 Estados Miembros y 10 territorios.

La Conferencia adoptó un convenio sobre trabajo forzoso; un convenio y una recomentación sobre la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales; un convenio y una recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).

Cuanto a la Memoria del Director General, es importante mencio-

nar el estudio de los siguientes problemas: repercusiones sociales de la automación y de la utilización pacífica de la energía atómica; fomento de la colaboración entre empleadores y trabajadores; extensión de la educación obrera; lucha constante por el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Asimismo, la Conferencia ha incidido en el estudio de 4 instrumentos con miras a su discusión final en 1958, relativos a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones y sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Cabe hacer notar también que la Conferencia adoptó resoluciones relativas a la abolición de los campos de concentración y a la deportación de minorías nacionales; así como sobre los sistemas de retribución del trabajador, a la servidumbre por deudas y a la servidumbre de la gleba; a la abolición de la legislación antisindical, a la seguridad en las minas, trabajo de la mujer, educación obrera, construcción de viviendas, aplicación de convenios en territorios no metroplitanos, horas de trabajo, y cesación de ensayos de armas atómicas.

Igualmente se aprobó en la Conferencia el presupuesto de la OIT para 1958, ascendente a la cifra de 7'972,901 dólares.

135a. Reunión del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, celebró su 135a. Reunión en la ciudad de Ginebra los días 31 de mayo y 1º de junio de 1957, bajo la presidencia de Sir Guildhaume Myrddin-Evans y con asistencia de delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores, así como de los miembros suplentes, representantes de Estados Miembros y de otras organizaciones gubernamentales internacionales y no gubernamentales.

En esta sesión el Consejo abordó los temas siguientes: orden del día de la 42ª reunión de la Oficina Internacional del Trabajo, el trabajo forzoso, libertad sindical, aprobación de convenios y recomendaciones, estudio de los informes de las comisiones de industria, cuestiones marítimas y cuestiones diversas.

136a. Reunión

El día 28 de junio de 1957, el Consejo de Administración celebró su 136a. reunión, bajo la presidencia, primero de Sir Guildhaume Myrddin-Evans y luego, del Sr. E. Calderón Puig, de México.

El Consejo aprobó las distintas medidas adecuadas para la aplicación de las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 40a. sesión; igualmente, procedió a la designación de representantes del Consejo ante diversos organismos y certámenes internacionales.

RATIFICACION DE CONVENIOS

Reproducimos a continuación las más recientes ratificaciones de convenios internacionales registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en los últimos meses:

Albania (3 de junio de 1957): Convenios sobre edad mínima (1921, agricultura), derecho de asociación (1921, agricultura), examen médico de los menores (trabajo marítimo, 1921), vacaciones pagadas (1936), edad mínima (trabajo marítimo, revisado, 1936), edad mínima (industria, 1946), examen médico de los menores (trabajos no industriales, 1946), libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948), el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), igualdad de remuneración (1951) y trabajo forzoso (1930).

Brasil.—(21 de junio de 1957): Convenio sobre las agencias retribuídas de colocación, (revisado, 1949).

Hungría.—(6 de junio de 1957): Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y derecho de sindicación y negociación colectiva (1949).

Indonesia.—(15 de julio de 1957) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

Irán.—(10 de julio de 1957): Convenio sobre trabajo forzoso (1930).

Irlanda.—(21 de junio de 1957): Convenio sobre el certificado del marinero preferente (1946).

Rumania.—(28 de mayo de 1957): Convenios sobre el trabajo forzoso (1930), libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), trabajo nocturno (mujeres, revisado, 1948), igualdad de remuneración (1951).

Siria.—(7 de junio de 1957): Convenios sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949), protección del salario (1949), agencias retribuídas de colocación (revisado, 1949), derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), igualdad de remuneración (1951), abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas, 1955).

Sudán.—(18 de junio de 1957): Convenios sobre el desempleo (1949), igualdad de trato (accidentes de trabajo, 1925), métodos para la fijación de salarios mínimos (1928), trabajo forzoso (1930) y derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

Túnez.—(18 de junio de 1957): Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Actividades del Consejo

El Consejo de la AISS bajo la presidencia del Sr. Renato Morelli, celebró su décimotercera reunión en la ciudad de Dubbrovnik, Yugoeslavia, en mayo de 1957.

En primer término el Secretario General, Sr. Leo Wildman informó sobre los nuevos miembros de la AISS, cuyo ingreso fue aprobado,

previa discusión, así como la admisión de otras importantes instituciones nacionales a título de colaboradores técnicos de la Asociación.

Seguidamente el Consejo examinó el informe de la Comisión Permanente de la Mutualidad, relativo a las actividades de la misma durante los últimos años, así como el informe preliminar sobre la Conferencia Internacional de Actuarios y Estadígrafos de la Seguridad Social, en vista de que el Presidente de la Conferencia, Sr. Guiseppe Petrilli, por razones poderosas no había podido trasladarse a la ciudad de Dubrovnik. De acuerdo con este reporte preliminar, el Consejo decidió por unanimidad crear dentro de la AISS una Comisión de Actuarios y Estadígrafos de la Seguridad Social, indicando además que su primera sesión técnica tendrá lugar con ocasión de la XIII Asamblea General de la Asociación, que se celebrará en la ciudad de Londres en 1958.

Igualmente el Consejo dedicó su atención al Grupo de Trabajo sobre la formación de médicos en materia de seguridad social, a la Comisión de Prevención de Accidentes y al Seguro de Enfermedad, resolviendo que la Comisión Permanente de Actuarios y de Estadígrafos de la Seguridad Social inscriba en el orden del día de sus primeras labores, el estudio de las estadísticas de los accidentes del trabajo.

Reunión de la Comisión del Seguro de Desempleo

La cuarta reunión de la Comisión del epígrafe, tuvo lugar el día 9 de mayo del presente año, en la ciudad de Dubrovnik, Yugoeslavia, bajo la presidencia del Sr. R. Etienne, examinándose un informe sobre los problemas administrativos de los regímenes de protección contra el desempleo de los trabajadores agrícolas, siendo discutido por todos los miembros de la misma.

CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Primer Seminario Americano de Actuarios de la Seguridad Social

Organizado por la Oficina Internacional de Trabajo y por la Conferencia del epígrafe, se realizó el Primer Seminario Americano de Actuarios de la Seguridad Social, en la ciudad de Asunción, Paraguay, del 23 de abril al 8 de mayo del presente año, de conformidad con el siguiente temario:

A.—Estadísticas y bases actuariales de la seguridad social;
B.—El equilibrio financiero de la seguridad social frente a las depreciaciones monetarias;
C.—La seguridad social y la economía nacional.

En lo concerniente al punto A, el Seminario adoptó como punto de partida el Informe "Anotaciones sobre la Estadística en el Seguro Social" presentado en el Seminario de Seguridad Social, realizado en Panamá en 1954, el mismo que formula la conveniencia de considerar los

siguientes temas: a) Programas de estadísticas mínimas a ser desarrolladas por una institución de seguro social; y b) estudio de los métodos de recolección, clasificación, tabulación y presentación con el propósito de adoptar normas mínimas aplicables a todos los países.

De este modo, el Primer Seminario planteó en sus conclusiones, la necesidad de establecer un programa de estadísticas mínimas que comprenda las auténticas necesidades del conjunto de las instituciones de seguridad social de América Latina, y que permita la comparación en el plano americano e internacional.

El Seminario adoptó tres resoluciones relativas a: 1º el envío constante y sistemático de las informaciones estadísticas según el plan tipo mínimo indicado, publicar un Anuario Latinoamericano de la seguridad social, promover el intercambio directo de los estudios técnicos elaborados en Latinoamérica que interesan a los servicios estadísticos, actuariales y financieros de las instituciones americanas. 2º Promover la mayor colaboración técnica de los gobiernos con la Oficina Internacional del Trabajo, a los fines de facilitar las informaciones que requieran sobre el costo de la seguridad social, sobre el Anuario de Estadísticas del Trabajo, en la parte relativa a la seguridad social. 3º Solicitar a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, la realización frecuente de Seminarios de Actuarios, Estadígrafos y Economistas de la Seguridad Social y que en la agenda del próximo Seminario se incluyan los siguientes puntos:

a) Procedimientos y métodos de recolección y elaboración de la estadística de la seguridad social, con particular referencia a los métodos de muestreo;

b) Coordinación de la estadística y la contabilidad en las instituciones de seguridad social, en vista de la necesidad de elaborar análisis de costos;

c) Composición del método de valores centrales con el de los programas de las estimaciones actuariales;

d) Continuación del estudio del problema de la seguridad social con relación a la economía nacional y con particular referencia a las variaciones del nivel general de los salarios.

ARGENTINA

Dación del Estatuto del Personal Civil

Por Decreto Ley del Poder Ejecutivo, su fecha 9 de junio de 1957, se ha promulgado el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Nacional, que contiene las normas con arreglo a las cuales se ejercerá en lo sucesivo la función pública.

Campo de Aplicación.—Comprende a todas las personas que en virtud de nombramiento emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en organismos dependientes del Poder Ejecutivo Nacional. No están comprendidos: quienes desempeñan funciones por elección popular, los Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios y

Secretarios de la Presidencia de la Nación, el personal del Gabinete del Ministro y Secretaría de la Presidencia, los miembros de los Cuerpos Colegiados que funcionen en la Administración Nacional; el personal comprendido en la Ley de Servicio Exterior de la Nación; el personal militar, el clero oficial, el personal de seguridad y defensa; el personal regido por contratos especiales; los servidores de las Empresas del Estado y los comprendidos en el Estatuto del Docente.

Ingreso.—Previa acreditación de la idoneidad, se hará el ingreso por el puesto inferior a la carrera correspondiente; se exige ser argentino, poseer condiciones morales y de conducta, y aptitud física para la función a la que se aspira. Son causales de rechazo las siguientes: haber sufrido condena por hechos dolosos o por delitos peculiares al personal de la Administración Pública; ser fallido o concursado civilmente; tener pendiente proceso criminal; ser inhabilitado; sufrir inhabilidad o incompatibilidad, enfermedad infecto-contagiosa, tener actuación pública contra los principios de la libertad y democracia, etc.

El nombramiento de personal tendrá carácter provisional durante los 6 primeros meses, al término de los cuales se transformará en definitivo, siempre que el postulante demuestre condiciones de idoneidad y aptitud para la función del cargo. Caso contrario se prescindirá de sus servicios.

Deberes.—El personal está obligado a: prestar sus servicios con eficiencia, capacidad y diligencia en el lugar, condiciones de tiempo, y forma que señale el reglamento; observar en el servicio y fuera de él, conducta decorosa y digna de la consideración y confianza que su estado oficial exige; conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público; obedecer toda orden emanada de autoridad jerárquica superior competente; rehusar dádivas, obsequios, recompensas u otros halagos; guardar los secretos del servicio; declarar sus otras actividades lucrativas, así como su patrimonio y las deudas contraídas.

Asimismo, el Estatuto prohibe: patrocinar trámites o gestiones administrativas, recibir directa o indirectamente beneficios por contratos, convenciones y franquicias otorgadas por el Estado; mantener vinculaciones que representen beneficios u obligaciones con entidades fiscalizadas por la repartición a que pertenece; realizar propaganda o coacción política, y realizar actos incompatibles con las normas de la moral, urbanidad y buenas costumbres.

Derechos.—Se contemplan los siguientes: retribución de los servicios con arreglo a las escalas que se establezcan, en función a las categorías y modalidades de su prestación; la carrera administrativa, como el progreso del personal dentro de las clases, grupos y categorías, esto es se dirige al conjunto y no a la función que se haya asignado; las clases y grupos estarán integrados por el personal que desempeñe funciones de naturaleza e importancia similares; las categorías son los sucesivos grados en que se dividen las clases y grupos y su asignación correspondiente aparecerá en el presupuesto respectivo.

Al personal que no tuviere título habilitante, se le exigirá aprobación previa de cursos de capacitación en el grado y especialidad adecuados, o en su defecto examen de competencia o concurso. Entre

otros derechos del personal se menciona: la estabilidad de empleo, promoción ascendente por categorías, citaciones especiales en caso de haber facilitado y/o contribuído a perfeccionar los servicios de la Administración Pública; licencias ordinarias, especiales por salud y extraordinarias para asuntos familiares o personales; jubilación ordinaria o extraordinaria y el retiro voluntario.

El personal y sus familiares tendrán derecho a los beneficios que proporcionen los servicios sociales, en las condiciones que determinará el reglamento.

Régimen disciplinario.—Se señalan las siguientes sanciones: apercibimiento; suspensión hasta de un mes; postergación en el ascenso; retrogradación de categoría en el empleo; cesantía y exoneración. Son de aplicación estas medidas en los casos de incumplimiento reiterado del horario, inasistencias injustificadas, falta de respeto a los superiores o al público, negligencia en el cumplimiento de funciones, calificación deficiente durante dos años consecutivos; inconducta notoria, incumplimiento de obligaciones; quebrantamiento de las prohibiciones ya especificadas; delitos dolosos y de naturaleza infamante; faltas graves que perjudiquen moral o materialmente a la Administración; incumplimiento intencional de las órdenes legales; delito contra la Administración, indignidad moral, etc.

Egreso.—El agente dejará de pertenecer a la Administración en los siguientes casos: renuncia, fallecimiento, razones de salud (después de haber agotado los beneficios que le correspondían), incompatibilidad, inhabilidad o violación de los deberes del cargo comprobada por sumario que de lugar a cesantía o exoneración, y otros casos previstos en el epígrafe anterior.

Disposiciones Generales.—Es incompatible el desempeño de un cargo en la Administración Nacional, con otro empleo nacional, provincial o municipal; al personal cesante que reingresara al servicio, no se le computará la antigüedad precedente a los efectos de ulterior separación, pero se tendrá en cuenta dicha antigüedad a los fines de otros beneficios provenientes del nuevo nombramiento; a solicitud del personal le serán asignadas nuevas tareas cada decenio con el fin de facilitarle un mejor desempeño y capacitación; esta rotación funcional se aplicará preferentemente a quienes posean antecedentes meritorios.

Se contempla que el Poder Ejecutivo estructure un régimen de préstamos hipotecarios con el fin de asegurar la posibilidad de que el personal de la Administración Nacional y sus familiares cuenten con su vivienda propia, promoviendo las exenciones impositivas adecuadas al objeto perseguido por dichos préstamos, así como también el sistema de seguros obligatorios de vida y contra incendios.

ESPAÑA

Estatuto de las Universidades Laborales

En virtud del acuerdo de los Ministerios de Educación Nacional y de Trabajo, adoptado en 1956, el Gobierno español ha puesto en vi-

gencia provisionalmente, por un período de dos años, el Estatuto de las Universidades Laborales, desde el mes de octubre de 1956.

Misión y funciones.—Las Universidades Laborales son instituciones superiores de cultura general, técnica y profesional destinadas a los trabajadores españoles. Sus funciones son: a) formar, educar y adiestrar a la juventud trabajadora del país en el orden general, profesionl y técnico; b) mejorar la categoría social de los trabajadores adultos y atender a su perfeccionamiento técnico y profesional; c) elevar el nivel cultural, social y de producción en la región en que la universidad laboral se radique, mediante cursos y conferencias específicas; d) facilitar a través de un sistema becario o mediante la creación de instituciones adecuadas, el acceso de los alumnos más capaces o de probada vocación a emprender estudios superiores o continuarlos en establecimientos propios o en otros más adecuados.

A la fecha existen en España 3 universidades laborales: en las ciudades de Córdoba, Sevilla y Tarragona, respectivamente, a las que próximamente se unirá la de Gijón.

Formación de estudiantes.—El curriculum abarca 2 grupos principales: formación profesional y formación técnica. La primera comprende cuatro grados: escolares de 12 a 14 años, alumnos de 14 a 17 años, de 17 a 19 años y de 19 a 21 años; corresponde a los alumnos elegir su formación profesional en cualquiera de las especialidades de industrial y agropecuaria.

Igualmente se imparte formación superior técnica a los escolares que demuestren particular aptitud. Normalmente los estudios tienen una duración de 4 años y comprenden entre otras, las siguientes asignaturas: agricultura, construcción, metalurgia, mecánica, electricidad, industria textil y papelera, alimentación, geología aplicada, cerámica y temas afines.

Formación de adultos.—Las universidades laborales organizarán asimismo cursos de formación acelerada para la preparación de trabajadores profesionales, a fin de atender las necesidades derivadas de demandas concretas y urgentes de personal especializado en cualquiera de las ramas de la actividad económica del país. En cada caso, se determinarán el plan y duración de los mismos.

——oOo——