

III.-CRONICA DEL EXTRANJERO

Movimiento laboral-patronal internacional.

Se ha celebrado el XII Congreso de la *Confederación Internacional Sindical Cristiana* en Amberes, que se ha señalado por dos sucesos: la entrada de un país de lengua inglesa, la Jamaica, y la entrada de sindicatos de Venezuela; la reafiliación de los sindicatos alemanes cristianos después de una ausencia de veintitrés años.

El Comité Ejecutivo de la *Confederación Internacional de Sindicatos Libres* se ha reunido en New York con motivo de la fusión de los dos grandes sindicatos norteamericanos. Ha propuesto a sus organismos afiliados emprender la campaña de 40 horas y la campaña de aumento del periodo de vacaciones pagadas. Se ha propuesto una conferencia sindical africana. Ha pedido a la O. N. U. que se cree en Africa una comisión económica y social análoga a la que existe para Europa, América Latina y Asia del Sudeste.

La *Federación Sindical Mundial*, de inspiración comunista, que ya había sido expulsada de París, lo ha sido ahora de Viena por el Ministro del Interior austríaco, por razón de que ha sobrepasado su campo de acción, pone en peligro los intereses del Estado austríaco y no cumple con las condiciones de una conducta recta, pues no es más que un instrumento de propoganda comunista en el extranjero. La F. S. M. ha reclamado contra esta expulsión alegando que representa a 85 millones de trabajadores y que realiza la solidaridad entre los obreros de los países capitalistas, socialistas y coloniales, y que lucha por la paz, la libertad y una vida mejor de los trabajadores del mundo entero. La Confederación Internacional de Sindicatos Libres con esta ocasión ha dicho que la F. S. M. no es más que una agencia del Kremlin. Entre tanto, la correspondencia se dirige a su Presidente, de Vittorio, que es el secretario del sindicato comunista italiano.

Los delegados obreros y patronales de la *Comisión de Asuntos Sociales de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero* (C. E.

C. A.) se han reunido para estudiar el problema de la reducción de las horas de trabajo. La mayoría de los delegados patronales pretenden que ello es cuestión que se ha de dejar a la iniciativa propia de cada país. Pero los patronos franceses y belgas son favorables a una legislación internacional concerniente a la reducción de las horas de trabajo. Los delegados obreros creen que una reducción no se puede hacer sino en la esfera internacional. Se señalaron los peligros de la anarquía actual: en la siderurgia, el número de horas de trabajo es de 56 en Alemania, 50,51 y a veces 56 en Francia, de 48 en Italia y en Holanda, de 48 en Luxemburgo, de 45 en Bélgica.

Se ha celebrado en Portugal en el mes de junio, junto con la tercera reunión de las asociaciones patronales católicas de Portugal y de España, la sesión de la UNIAPAC (Unión Internacional de Asociaciones Patronales Católicas), que se ha ocupado de cuatro puntos: las obligaciones patronales que se derivan de la doctrina social de la Iglesia; las realizaciones ya alcanzadas por las asociaciones-miembros de la UNIAPAC; las realizaciones que se podrían hacer, y las conclusiones y directrices prácticas. Como preparación para la conferencia los secretarios generales se habían reunido en abril en Turín.

Se ha celebrado el tercer *Congreso Internacional de los Estudiantes Católicos de Ingeniería en Roma*, bajo los auspicios de Pax Romana, sobre el tema "El estudiante de ingeniería y el mundo del trabajo". Los cuestionarios y las discusiones versaron sobre estos temas generales: la empresa, los hombres en la empresa, el aprendizaje, el trabajo, el sindicalismo, el estudiante de ingeniería frente a sus responsabilidades futuras.

En Royaumont, de Francia, como de costumbre, se ha celebrado en el mes de junio la *X Conferencia Internacional para los Problemas Sociales de la Organización del Trabajo*. El tema general ha sido: Los progresos realizados durante los últimos años en cuanto a perfeccionamiento de jefes de empresa y dirigentes superiores en los diversos países y sus consecuencias en el orden social. Los temas particulares fueron: examen de las responsabilidades sociales de jefes de empresa; doctrina de las responsabilidades económicas y sociales de la empresa dentro de la nación; realizaciones y técnicas de perfeccionamiento; colaboración con los sindicatos de empleados y de obreros; colaboración entre las Universidades y las entidades económicas.

MOVIMIENTO LABORAL-PATRONAL EN DISTINTAS NACIONES

En Francia, en los últimos meses, se han producido acuerdos de gran trascendencia entre empresas importantes y los dos sindicatos, el cristiano y el socialista. Un acuerdo de larga duración se ha aplicado a partir de 1.º de enero de 1956 y valedero hasta el 30 de junio de 1958, entre las Minas de Carbón y la Federación de Mineros de dichos sindicatos. El acuerdo supone un alza media jerarquizada de

los salarios del 3,5 por 100 respecto de abril de 1955; primas a la productividad y a la asiduidad, que representan un aumento del 5 por 100; la promesa de no acudir al cierre o a la huelga antes de haber agotado todas las posibilidades de conciliación; la promesa de la empresa de aumentar el 3 por 100 en 1957 la remuneración del personal si la productividad progresa según las perspectivas actuales; un mejor régimen de vacaciones pagadas.

Otro acuerdo en el ramo metalúrgico afecta a 500.000 obreros. De 135 francos por hora se ha pasado a 200 para la primera categoría, y para la tercera de 130 a 185,50. Aun así, se trata de salarios inferiores a los pagados por la mayor parte de las empresas, sobre todo las más importantes, pero el nuevo baremo obligará a las empresas menos favorecidas a aumentar sensiblemente sus remuneraciones. El acuerdo supone también que, en función de los progresos técnicos racionales previsibles, en los dos años siguientes se aumentará el salario en un 4 por 100 anualmente.

Otros contratos se han celebrado de una semejante manera. La primera que abrió el fuego en estos contratos fué la Renault, que suscribió un aumento del 4 por 100 con aumentos progresivos, según la productividad. Se concibe ya el salario no como el pago de un trabajo procurado por el asalariado, sino como una participación en el beneficio de la empresa.

Un decreto-ley de mayo de 1955 ha establecido un nuevo procedimiento para la solución de los conflictos de trabajo. En este procedimiento, que tiene el justo medio entre la conciliación y el arbitraje, a petición de las partes o del Ministro de Trabajo, se designa un mediador con el papel de informarse de las condiciones del conflicto, pidiendo a las dos partes todos los documentos necesarios, y según esta encuesta, redacta un informe con una recomendación que sugiere un medio de arreglar el conflicto. Las partes no están obligadas a adoptar las conclusiones de esta recomendación, pero en el caso de que las rechacen, el Ministro tiene la posibilidad de hacer público este documento. Se espera así que la presión de la opinión se hará sentir en las partes. Hasta fin de noviembre de 1955 este procedimiento se empleó 34 veces. De 23 mediaciones terminadas, 20 tuvieron éxito.

En Alemania, las tres cuartas partes del acero las producen nueve "millonarios". En 1955 la producción en la República Federal aumentó en un 22,4 por 100 en el ramo del acero con relación al año anterior. La producción pasó de 17,4 millones de toneladas a 21,3. En 1939 en el mismo territorio había sido de 22,5.

En la metalurgia es donde las reivindicaciones obreras han sido más vigorosas. La convención colectiva que rige este sector abarca a un millón de obreros, 250.000 en la industria pesada y 750.000 en las industrias de transformación. En diciembre de 1954 se logró un salario de 1,56 marcos por hora. En mayo se llegó a un salario de

2,29 marcos por hora en la industria pesada y de 2,01 en la industria de transformación; de 2,29 en las minas de carbón. En vista del aumento de beneficios se pidió luego un aumento por hora de 20 Pfennig. Los patronos querían mantener los salarios y prometían bajar los precios. Pero un arbitraje llegó a establecer un aumento de 14 Pfennig por hora. El sueldo del personal femenino ha aumentado en un 11 por 100.

Los comunistas, en los últimos tiempos, han tenido algunos éxitos en las elecciones para los consejos de empresa. En una siderurgia de Dortmund, de 25 sitios han logrado 16. Son numerosos los comunistas en otros consejos de empresa, sobre todo en las fábricas Krupp de Essen, en los autos Opel, en la industria química Bayer, en el puerto de Bremen. Es sensible su influencia en los grandes empresas, en particular en la industria pesada del Ruhr. Este empuje comunista ha suscitado vivas reacciones de parte de los empresarios y del sindicato.

En 1955 se construyeron en Alemania Occidental 550.000 viviendas, y el Ministerio de la Construcción previó la misma cifra para 1956. Pero la intensa actividad de la construcción ha provocado un aumento de los precios y una inflación que puede ser malsana. Debido al aumento de costes, el programa de construcciones públicas se tendrá que reducir ligeramente.

Entre los Ministros de Trabajo de Alemania y de Italia se ha firmado un acuerdo sobre las condiciones de empleo de trabajadores italianos en Alemania. Más bien se trata de trabajos de temporada. El acuerdo asegura las mismas condiciones de trabajo y las mismas condiciones jurídicas que a los trabajadores alemanes. Sus salarios no pueden ser inferiores a los de los alemanes. Recibirán subsidios familiares. Tienen el derecho de coalición y el de constituir sindicatos. El patrono deberá proveerles de vivienda.

La *Federación de los Patronos Católicos de Bélgica* ha organizado un Curso de Formación en la Redacción de los Diarios de Empresa. Los temas tratados han sido: El Jefe de Empresa y el Diario de Empresa, el Diario de Empresa y la legislación sobre los delitos de prensa. Redacción del Diario de Empresa. La presentación periodística del Diario de Empresa. La materia del Diario de Empresa. La explotación y la distribución del Diario de Empresa. El papel y la misión de la Unión Belga de los Diarios de Empresa. La alocución de apertura estuvo a cargo del Secretario de dicha Federación, J. de Staerke, y la de clausura a cargo de su presidente, L. A. Nekaert.

En Polonia ha entrado en vigor un decreto que instituye los tribunales sindicales en la empresa. Se compone este tribunal de 6 a 18 miembros, elegidos para dos años por los trabajadores, en sufragio directo en las empresas de menos de 300 obreros, y en sufragio indirecto en los establecimientos más considerables. El fin del tribunal

es examinar los casos de infracción a las reglas de la vida común, de la moralidad, del orden y de la disciplina del trabajo en el interior de la empresa. El tribunal también tiene su competencia fuera de la empresa para los casos de negligencia o de faltas cometidas por los trabajadores respecto de su familia y de sus hijos. Si el tribunal reconoce la culpabilidad del acusado le puede aplicar los medios pedagógicos siguientes: aviso público; reprensión pública; reprensión pública con advertencia. Si se enmienda, el tribunal puede anular el veredicto a petición del Consejo Sindical del establecimiento.

En Italia, las Asociaciones Cristianas de Trabajadores Cristianos (ACLI), en su V Congreso, han estimado que de los 21.208.000 trabajadores italianos, son aclistas 742.843, o sea el 3,50 por 100.

En Chile, una declaración del Director General de Trabajo ha hecho saber que entre el 31 de enero y 31 de octubre de 1955 hubo 48 huelgas legales y 187 huelgas ilegales; 1.200 empleados y 18.758 obreros tomaron parte en las huelgas legales, y 14.121 empleados y 66.684 obreros en las ilegales, proporción muy importante para la población chilena, estimada en seis millones de habitantes. Parece que los mecanismos legales de arbitraje padecen de falta de adaptación. Los precios de los artículos de primera necesidad han aumentado cada año en un 20 por 100 entre 1950 y 1953; el alza fué de un 70 por 100 en el año siguiente. En menos de un año el poder de compra del salario disminuyó en una mitad. Los obreros piden continuos reajustes. En menos de tres años se ha cambiado la cartera de Economía a ocho ministros.

En la India, el primer plan quinquenal ha llegado a su fin. El Gobierno se ha felicitado por su éxito. La producción de cereales ha pasado de 58 a 66 millones de toneladas, o sea un 4,2 por 100 más de lo previsto. Se ha podido exportar arroz, maíz, leguminosas, de todo lo cual se importaron en 1950-1951, 4,7 millones de toneladas. El consumo de abonos ha aumentado fuertemente: el consumo de sulfato amónico ha pasado de 270.000 toneladas a 600.000. Los ferrocarriles han construido 337 locomotoras en vez de las 268 previstas y han comprado otras 1.210 en vez de 641. Los mismos resultados brillantes constan en otros capítulos. No se ha llegado a la meta propuesta en el hierro y en el acero ni en las tierras que se había pensado roturar. Los objetivos del primer plan eran modestos y se ha comenzado ya a aplicar el segundo.

En Estados Unidos, Su Eminencia el Cardenal Spellman, Cardenal Arzobispo de New York, ha tenido la alocución y la invocación a Nuestro Señor Jesucristo, Carpintero de Nazaret, en la sesión de apertura celebrada en New York de la Reunión Constitutiva de la nueva unidad sindical surgida de la unión de las dos grandes asociaciones sindicales norteamericanas: la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales.

RELACIONEA HUMANAS EN EL CONGRESO DE INTERNACIONALES CATOLICAS

Se celebró en 1955 este Congreso en La Haya, con asistencia de unos 200 delegados de 31 organizaciones internacionales. Ponemos a continuación la declaración del Grupo Tercero de Trabajo, en el que se encontraron los que estaban interesados en los problemas sociales vistos a la luz de las preocupaciones cristianas. En 1954, en la reunión de París, se llegó a una declaración común sobre la Productividad, publicada también en las páginas de esta Revista. Los participantes en el Grupo III, en 1955, inspirados por un ansia de colaboración comprensiva, redactaron el siguiente texto sobre las "Relaciones Humanas".

Los representantes de los patronos, de los ingenieros y de los trabajadores, que participan en la Conferencia de las O. I. C. de 1955, continuando la tradición inaugurada en la Conferencia de París, de 1954, habiendo levantado acta de las diversas contribuciones de los diferentes países en lo que toca al problema de las relaciones humanas, desean llamar la atención sobre las consideraciones siguientes:

I. En toda comunidad humana como tal y en todos los niveles de la organización, y no solamente en la comunidad económica, se plantea el problema de las relaciones humanas.

Sin embargo, este problema se hace más agudo en la empresa, por el hecho de la concentración de las actividades económicas y del progreso incesante de las técnicas que exigen una subdivisión parcelaria de las tareas, provocando un alejamiento cada vez mayor entre el individuo y los fines de la empresa, y por el hecho de que un número considerable de seres humanos quedan comprometidos en el medio del trabajo en que pasan una parte importante de su existencia.

II. Por consiguiente, las consideraciones siguientes se limitan al plano de la empresa, recalcando a la vez que el problema de las relaciones humanas se plantea igualmente en el plano de la profesión, de la economía nacional y aun internacional. Las medidas tomadas en los diferentes planos pueden influenciarse mutuamente. Toda política de las relaciones humanas puede igualmente ser favorecida o contrariada por medidas o hechos sociales exteriores a la empresa (por ejemplo, ideología política, influencia de la opinión pública general o sectores cualificados de ésta, legislación, etc.).

III. En la empresa, las relaciones humanas se plantean igualmente de modo vertical y horizontal, en el plano de los individuos y de los grupos, y de todas las relaciones entre ellos.

IV. La empresa moderna no se limita solamente a la interdependencia de las funciones técnicamente determinadas, que realiza. Es solidaria además de la comunidad entera, al servicio de la cual ejerce su actividad en la convergencia de las funciones y de las necesidades.

En la determinación de una política de mejora de las relaciones humanas, hay que recordar que la creación y el desarrollo de una empresa son tributarios de la herencia del pasado, y comprometiendo no solamente el presente sino también el porvenir de sus miembros y de toda la sociedad solidaria.

V. La empresa ha de alcanzar su fin técnico y económico en el respeto de los principios fundamentales que regulan la vida humana.

El Grupo de Trabajo cree poder resumir así estos principios fundamentales:

la igualdad de los hombres respecto de su destino eterno;

la igualdad fundamental en dignidad de todo trabajo humano en general, respecto del destino eterno de cada uno;

el derecho de toda persona humana de desenvolverse plenamente y de desarrollar las aptitudes que posee, sobre todo por el trabajo, que toma una parte tan grande en su vida;

el derecho de toda persona humana a participar en los bienes materiales y espirituales de la civilización.

VI. El fin económico de la empresa se deberá realizar en el cuadro de una consideración de las funciones y de una organización jerárquica, que permiten la valoración de todo el potencial humano y técnico de todos.

Esto comporta sobre todo una concepción adaptada de las relaciones de autoridad y de subordinación.

La autoridad no es un privilegio que defender sino un servicio que prestar para realizar el desarrollo de cada uno y de todos.

Los titulares de la autoridad en la empresa tienen, en este dominio, una responsabilidad particularmente importante, que les crea deberes correspondientes.

La subordinación no implica un deterioro fatal de las relaciones con la autoridad, sino la aceptación de un deber para con la empresa y la sociedad.

Se deriva de ello el deber de siempre perfeccionarse con vistas a aumentar los servicios que uno podrá prestar.

Estas consideraciones postulan también una concepción adecuada de las relaciones entre la comunidad de la empresa y la comunidad más amplia en la que se integra. Tanto la una como la otra han de aceptar las condiciones técnicas que se derivan de su organización respectiva y de la prosecución de su fin.

VII. En numerosos países, se han realizado con resultados varios diversas técnicas para mejorar las relaciones humanas. Sin embargo, hay que señalar que el valor y la significación de estos medios técnicos están condicionados por el estado del espíritu y la actitud moral de los que las han de aplicar.

El esfuerzo de mejora de las relaciones humanas en ningún caso

puede ser únicamente un medio de aumentar la productividad o aun aparecer como tal.

A título de ejemplo y sin querer por tanto agotar el problema, el Grupo de Trabajo llama la atención sobre los medios siguientes, que suponen al mismo tiempo una organización técnica y actitudes psicológicas que favorecen el establecimiento de mejores relaciones humanas.

1. Una política de información, de comunicación y de vinculación recíprocas, tanto verticales como horizontales, que permitan instaurar una sensibilidad pronta y eficaz en las actitudes mutuas de todos los miembros de la empresa, dando a cada uno un interés moral y cultural aumentado en la marcha de la empresa.

2. Una política de consulta efectiva, que mire a instaurar en cada grado un intercambio de puntos de vista previo y abierto sobre los problemas que se plantean y sobre las soluciones que se aportan, así como en lo que concierne a los problemas específicos que se refieren a los diversos sectores en lo que concierne a los problemas de orden general que toquen a la marcha de la empresa.

3. Una política de descentralización de la autoridad y de la responsabilidad dando a los cuadros una autonomía mayor respecto de sus subordinados, y al conjunto de los mandos una concepción mejor definida de su tarea.

4. Una política de formación social y humana, sobre todo de los cuadros intermedios que asuman respecto de los trabajadores la responsabilidad inmediata de la aplicación de las medidas destinadas a asegurar la buena marcha de la empresa.

5. Una política de formación y de promoción, dando a cada uno la posibilidad de progresar en la jerarquía de la empresa y de desarrollar más completamente sus facultades.

VIII. El Grupo de Trabajo estima que los órganos sindicales tienen que desempeñar un papel positivo en la mejora de las relaciones humanas en el seno de la empresa, sobre todo por la educación de sus miembros y por la posibilidad que se les ofrece de participar en la consulta y en la información.

El Grupo de Trabajo es del parecer de que una colaboración más estrecha entre los representantes de los patronos y de los trabajadores, tanto en el plano de la profesión como en el de la economía nacional e internacional podrá contribuir poderosamente a una percepción más clara y más general del problema de las relaciones humanas, y a la aplicación de una política de progreso en esta materia.

IX. El Grupo de Trabajo estima que en una perspectiva cristiana, una normalización de las relaciones humanas no constituye un reajuste, hecho posible solamente por un nivel determinado de vida y de evolución, sino sobre todo una condición importante en la realización de un nivel de vida correspondiente a las exigencias de la dignidad humana.

X. Una tal política de relaciones humanas permitirá respetar tanto la exigencia técnica de la unidad de mando en la empresa como las exigencias morales que plantea el desarrollo de la personalidad de cada uno.

CODIGO DE ETICA PROFESIONAL DEL CONTABLE (1)

CAPITULO I.

Objeto.

Artículo 1.º El Código de Etica Profesional de los Contables del Brasil tiene por objeto establecer las normas de conducta a la que han de atenerse los Contables en el ejercicio profesional frente a sus colegas, a su clase y a la sociedad.

CAPITULO II

Deberes en el ejercicio de la profesión.

Art. 2.º Es deber del contable considerar siempre la profesión a la que pertenece como su alto título de honor, teniendo siempre ante la vista la elevación moral de la clase, manifestada en sus actos.

Art. 3.º El contable siempre ha de atenerse a la honestidad, al perfeccionamiento moral y al respeto de la legislación vigente, debiendo mirar a los intereses de los clientes sin perjuicio de su dignidad profesional.

Art. 4.º En el cumplimiento de sus funciones el contable debe:

- a) Cuidar con su exclusiva competencia la línea técnica a la que ha de orientar las soluciones de los cometidos que se le han encomendado;
- b) Orientar a su cliente, con preferencia por escrito, respecto de la posición económico-financiera de la empresa;
- c) Callar aquello que sabe por razón de sus funciones;
- d) Comunicar pronto al cliente cualquiera circunstancia que pueda influir en la resolución para la que haya pedido consejo o encomendado un encargo;
- e) Informarse de todas las circunstancias antes de emitir una opinión sobre cualquier caso;
- f) Continuar prestando asistencia profesional aun después de haber adquirido convicción de la insolvencia de parte de su cliente, a no ser que éste desista de seguir los consejos que el contable le haya sugerido en tiempo oportuno por escrito;
- g) Renunciar a sus funciones en seguida, si le resulta positivamente falta de confianza de parte de su cliente, cuidando por otra parte que los intereses del mismo no sean perjudicados;

(1) En esta sección presentamos hoy por su interés el adjunto Código de Etica Profesional del Contable, que se ha votado en el V Congreso Brasileiro de Contabilidad, celebrado en Belo Horizonte.

h) Comunicar a su cliente, cuando se haga sustituir por otro colega, los hechos de naturaleza secreta que necesiten ser llevados a conocimiento de su sustituto, a fin de hacerlo capaz para desempeñar bien sus funciones; tocará al cliente transmitírselas personalmente, o autorizar al profesional que lo haga;

i) Evitar declaraciones públicas sobre los motivos de la renuncia a sus funciones.

Art. 5.º En el desempeño de sus funciones el contable no debe:

a) Exhibirse sin medida, apenas admitida la indicación de los títulos, especializaciones y trabajos;

b) Pedir, provocar o sugerir publicidad que comporte propaganda de sus méritos y actividades;

c) Dañar directa o indirectamente, con perjuicio moral individual o de clase, trabajos de cualquier naturaleza;

d) Recibir cualquier provecho en función del ejercicio profesional, que no provenga exclusivamente del mismo;

e) Cooperar con el cliente en cualquier práctica que venga a perjudicar los intereses de otro;

f) Practicar actos o sugerir maliciosamente medidas protectoras o con intención de favorecer a otros;

g) Aconsejar contra disposiciones expresadas por la ley, contra los principios de contabilidad generalmente admitidos;

h) Interrumpir el trabajo sin justa causa y sin notificación al cliente;

i) Ejercer actividades profesionales o unir su nombre a empresas de posibilidad absolutamente dudosa o de finalidad ilícita;

j) Emitir cualquier referencia que identifique al cliente en publicaciones que hagan mención de los trabajos realizados por el contable, o bajo su dirección, cuando ésta comporta violación del secreto profesional;

k) Cambiar malévolamente o desfigurar el contenido de los documentos, citas de obra doctrinal, de ley o decisión, en suma, por cualquier forma burlar o intentar burlar la buena fe de su cliente o de otros.

Art. 6.º El contable podrá imprimir relaciones, rendiciones de cuentas o trabajos técnico-profesionales que no sean difamatorios, pero no debiendo provocar o entretener debates sobre trabajos a su cargo. Cuando circunstancias especiales lo harán conveniente, podrá hacerlo, pero con su firma y responsabilidad, evitando referencias a hechos extraños.

Art. 7.º Al ser llamado como perito, en juicio o fuera, el contable debe:

a) Rechazar su indicación, cuando reconozca que no es capaz, considerada la especialización, para desempeñar bien su misión o que esto dependa de reglamentación profesional;

b) Tratar a las autoridades y a los funcionarios judiciales con respeto, discreción e independencia, no prescindiendo de igual trato de parte de los mismos y exigiendo el respeto de las prerrogativas a que tenga derecho;

c) Evitar apreciaciones tendenciosas entre la decisión de los árbitros, antes y después de la sentencia;

d) Afirmar, como argumento, su convicción personal sobre los derechos de alguna de las partes interesadas, o de la justicia de la causa que esté sirviendo como perito, manteniendo su decisión estrechamente en el ámbito de estos propósitos.

Art. 8.º Cuando es revisor, el contable debe:

a) Observar lo que se ha establecido en el art. 7.º;

b) Mantener absoluta independencia moral y técnica en la formulación de su juicio pericial.

Art. 9.º Cuando es perito, componedor amistoso, el contable debe:

a) No dejar sin mención ningún hecho del que tenga conocimiento, que se refiera a documentos contables, que ha de certificar y que pueda dar alguna significación a los mismos;

b) No descuidar ninguna opinión, sin obtener antes informaciones suficientes y documentales;

c) Señalar debidamente todos los errores y las divergencias en la aplicación de los principios de contabilidad generalmente admitidos;

d) No certificar los documentos contables de empresa administrada como quiera gobernada por personas que estén vinculadas a él con vínculos de sangre hasta el tercer grado civil.

CAPITULO III

Honorarios profesionales.

Art. 10. El contable ha de fijar previamente las condiciones de su prestación preferentemente por escrito.

Art. 11. Los honorarios profesionales han de estar fijados sobre bases justas, considerando los siguientes elementos:

a) La importancia, el valor, la complejidad y dificultad del trabajo;

b) La entidad y el tiempo necesario;

c) La imposibilidad por el contable de atender a otros trabajos o de conferir con otros clientes o con terceros;

d) La situación económica-financiera del cliente y la ventaja que resulta para él del trabajo profesional;

e) El carácter del trabajo que hay que hacer, eso es, según se trate de cliente eventual, habitual o permanente;

- f) El lugar de prestación del trabajo, distinto o no del domicilio del contable;
- g) La capacidad y la fama del profesional;
- h) Las recomendaciones oficiales existentes, adoptadas por el órgano profesional, o, a falta de éstas, los criterios que se siguen en trabajos análogos.

Art. 12. Si el contable confía la ejecución del trabajo a su cargo a otro colega, ha de fijar con éste las condiciones, de preferencia por escrito.

Art. 13. El contable ha de recibir, por el mismo trabajo, honorarios y otras compensaciones sólo de una parte, salvo el asentimiento en contrario de los interesados.

CAPITULO IV

Deberes en relación con los colegas y la clase.

Art. 14. El contable, respecto de los colegas, debe:

- a) Prestar asistencia moral, cultural, profesional y material a sus colegas en lo que sea de derecho o de justicia;
- b) Evitar referencias perjudiciales a los colegas;
- c) Huir del desempeño de cualquier función en sustitución de un colega que haya dimitido, para preservar la dignidad y los intereses de la profesión y de la clase, en el supuesto de que duren las condiciones que determinaron la conducta de su colega;
- d) Expresar juicios sobre caso que esté sujeto a la atención de otro contable, sólo después del conocimiento de los fundamentos de la opinión o de la actitud del mismo, y siempre previo su explícito asentimiento;
- e) No apropiarse iniciativas, trabajos y soluciones de otros colegas, exponiéndolos o usándolos como propios;
- f) Ponerse de acuerdo con el colega en caso de sustitución en el desempeño del trabajo profesional;

Art. 15. Son deberes del contable, en relación con la clase:

- a) Prestar su concurso moral, intelectual y material al organismo de la clase;
- b) Aceptar el desempeño de cargo directivo en el órgano de clase, al menos que circunstancias especiales justifiquen su negativa, y ejercitarlo con el máximo interés y criterio;
- c) Aceptar la resolución regularmente tomada por el órgano profesional, comprendida la tabla de limitación mínima de los honorarios profesionales;
- d) Ayudar la fiscalización del ejercicio profesional, según las normas de este Código, llevando a conocimiento de los órganos com-

petentes, con la necesaria discreción, la infracción constatada o de la que tiene noticia a fin de que los mismos provean a este respecto;

e) Representar, ante los órganos competentes, lo que constate de irregular en aquellos que administran el órgano de la clase;

f) En el desempeño de cualquier función directiva en el órgano de la clase no ha de utilizar su posición en provecho de sí mismo;

g) No utilizar el prestigio de la clase para ventaja personal;

h) No indicar, sugerir o influir en nombramientos o designaciones, ni siquiera nombrar o designar para funciones técnicas, a personas que no tengan capacidad profesional correspondiente a las mismas.

CAPITULO V

Deberes en relación con la sociedad.

Art. 16. El contable ha de interesarse por el bien público, contribuyendo a este fin con su conocimiento especializado, su capacidad y su experiencia.

Art. 17. En el desempeño o cargo de función pública o de interés colectivo, el contable no ha de proteger intereses individuales o de grupo, incluso de colegas o de clase.

Art. 18. El contable ha de tratar a los representantes de las clases sociales con respeto, discreción e independencia, sin distinción de trato, y procurando el respeto de las prerrogativas a que tenga derecho.

Art. 19. Por principio, el contable ha de hacer todo el esfuerzo posible para establecer la cooperación más amplia entre todas las clases profesionales y sociales, hasta concurrir a la mayor armonía colectiva.

Art. 20. Conviene al contable, cuando se le designa o solicita para ello, prestar trabajos profesionales a quien tenga necesidad de ellos y no tenga bienes materiales para remunerarlo, a no ser que tenga motivos justos para eximirse de ello.

Art. 21. El contable ha de interesarse por el fiel cumplimiento de los preceptos morales, constitucionales y legales que rigen la vida de las instituciones y la conducta de los pueblos, no prestando su ayuda moral, intelectual o material a nadie que pueda comprometer los intereses nacionales superiores.

CAPITULO VI

Deberes con relación a la cultura y la educación.

Art. 22. Es deber del contable ir a la par con los últimos progresos de la contabilidad y conocimientos afines, debiendo aún buscar con su esfuerzo y entrega, el constante mejoramiento de la doctrina o técnica contable.

Art. 23. En relación con la enseñanza superior y técnica de la contabilidad, el contable ha de prestar su concurso para su perfeccionamiento observando de manera especial:

a) Fiel desempeño de las funciones directivas en la administración de instituciones de enseñanza;

b) Elevación moral y absoluta eficiencia en el ejercicio del magisterio, contribuyendo por una perfecta formación de la mentalidad profesional del alumno;

c) Negativa a cooperar con organizaciones que no desarrollen tal enseñanza en conformidad con la legislación vigente;

d) Cooperación en todo aquello que concorra al perfeccionamiento cultural y técnico y sobre todo en aquello que se refiera a cursos de especialización y a trabajos de investigación científica;

e) Elevación moral y absoluta idoneidad en el desempeño de la función de la enseñanza.

Art. 24. El contable ha de prestar su cooperación integral a las organizaciones legalmente constituídas y de reconocida utilidad social, dedicadas a la preparación profesional de los agentes de administración pública y privada.

CAPITULO VII

Deberes de las organizaciones que prestan trabajos técnico-contables.

Art. 25. Las organizaciones que se propongan la ejecución de trabajos técnico-contables quedan obligadas al cumplimiento del presente Código en todo aquello que les sea aplicable.

Art. 26. El contable no ha de prestar su nombre a organización que haga trabajos técnico-contables sin desempeñar efectivamente las funciones inherentes a la responsabilidad profesional.

CAPITULO VIII

Aplicación.

Art. 27. Respecto de la categoría profesional, divulgar el presente Código y evitar obstáculos que no permitan su perfecto cumplimiento.

CAPITULO IX

Disposición general.

Art. 28. Los casos omitidos serán decididos por el órgano de la clase en conformidad con los principios de orden moral y ético que orientan la elaboración de este Código.

M. B.