

para que se instaure el orden social cristiano. Tarea que ha de realizarse en la escuela primaria, en las escuelas de aprendices y en las de artes y oficios..., sembrando en los futuros obreros el deber y el ideal de construir el nuevo orden social, y descubrir valores, es decir, futuros dirigentes.»

F. DEL VALLE

NUEVAS BASES DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESTADOS UNIDOS

EN los números 2 y 3 de la *Revue Internationale du Travail*, correspondientes a los meses de agosto-septiembre de 1951, se ha publicado un extenso artículo, firmado por Max Bloch, sobre «*La seguridad social en la industria del automóvil en América del Norte*», trabajo que ofrece interés por varias razones y que a continuación les ofrecemos a nuestros lectores en un extracto-resumen de suficiente amplitud para que puedan hacerse idea clara del contenido del mismo.

I. *Idea general*

El artículo expone los esfuerzos de algunas Organizaciones sindicales obreras de aquellos países para obtener en favor de los trabajadores de la industria del automóvil, un régimen privado de pensiones, por medio de negociaciones directas con los empresarios de dicha industria y los resultados obtenidos.

Otras Organizaciones sindicales han realizado actividades semejantes en favor de los trabajadores del acero, del caucho, de la electricidad y varias industrias más.

Todos estos sistemas de seguridad social, así conseguidos, tienen de común haber concentrado su organización alrededor de las pensiones de retiro, consideradas a los ojos del público, en el momento presente al menos, como el objetivo inmediato más importante a conseguir, estando por encima de todas las demás prestaciones de Seguridad Social.

El éxito ha coronado los trabajos de los Sindicatos que

hoy pueden ofrecer a sus afiliados el disfrute de unas pensiones de retiro regidas corporativamente con una juiciosa financiación de las mismas y con relaciones claramente definidas con los programas sociales presentes y futuros de carácter oficial o semioficial.

Las notas siguientes explayan algunos puntos concretos de estos planes privados de previsión social.

II. *Características fundamentales de las pensiones establecidas*

a) *Riesgo asegurado*.—Siguiendo la orientación marcada por la legislación federal americana, los Sindicatos han gestionado solamente pensiones de retiro por edad, considerando este riesgo con independencia del de invalidez total y permanente para el trabajo, más general, del cual no es sino un caso particular la incapacidad laboral por haber llegado a la edad que obligue a cesar en el trabajo.

b) *Antigüedad en el trabajo y no en la Empresa*.—Desde el punto de vista de las Empresas, la pensión era siempre considerada como una recompensa concedida al trabajador en atención a sus años de servicio a una misma Empresa.

Las nuevas pensiones negociadas fundan el derecho al disfrute de la pensión de vejez en la antigüedad en el empleo, en la antigüedad en el trabajo, prescindiendo de los cambios de Empresa que haya habido durante la vida laboral del trabajador.

Antes, la salida de una Empresa llevaba aparejada la pérdida de los derechos que para una pensión de vejez, iban formando y fortaleciendo los años de trabajo. No se reconocían los derechos adquiridos y esto ha sido uno de los caballos de batalla de las negociaciones previas de esta convención entre Sindicatos y Empresas.

c) *Edad de retiro*.—Como norma general es la de sesenta y cinco años. Las Empresas hicieron mucho hincapié en que se señalara un límite de retiro a una edad determinada, que es el fijado anteriormente, aplicable a los trabajadores de ambos sexos.

Pueden también retirarse a los sesenta, pero con pensión reducida.

Los Sindicatos, durante las negociaciones, fijaban la edad límite a los sesenta y ocho años, con un plazo de gracia para su aplicación.

El trabajador que solicita y obtiene el retiro debe cesar en la Empresa donde se otorga la pensión, pero no se le impide que trabaje para otra.

Algunos regímenes particulares consideran que el derecho a pensión se adquiere a los sesenta años, pero no se abona la pensión entera hasta los sesenta y cinco.

d) *Período de carencia.*—La mayoría de los regímenes acordados establecen un período de carencia de diez años. Como los servicios prestados con anterioridad a estos acuerdos, son tomados en consideración a estos efectos, son muchos, naturalmente, los trabajadores que han cumplido ya este requisito y que pueden solicitar su retiro y comenzar a percibir la pensión establecida.

Para los que pueden pedir su retiro a los sesenta años, el plazo de carencia es, por lo general, de quince a veinticinco años, y solamente un corto número de Empresas mantienen el mismo plazo de diez años fijado para los que se retiran a los sesenta y cinco años.

La finalidad que se trata de conseguir al señalar mayor período de carencia para los retiros de sesenta años, es la de evitar el estímulo a los retiros no justificados plenamente por la pérdida de capacidad laboral a causa de la edad.

e) *Cálculo de las prestaciones.*—Durante las negociaciones a que dió lugar la presente convención colectiva se pusieron de manifiesto dos criterios fundamentales acerca del modo de calcular las pensiones de retiro: el de la necesidad y el de la equidad. El primero trae como consecuencia que se fije una cantidad numeral determinada que asegure un mínimo de vida. El segundo supone unas prestaciones en función de los salarios o del tiempo de servicios, o de estos dos factores reunidos.

Los acuerdos parece que tienen en cuenta los dos criterios anteriores, pues si bien se reconoce a la antigüedad la

función de aumentar la pensión, ésta tiene un máximo de 100 dólares mensuales a los treinta años de servicios por lo general.

La casa Ford ha establecido lo que se llama un régimen «combinado» de prestaciones privadas con las del Seguro de Vejez-Invalidez federal, fórmula preferida por los Sindicatos y que ha sido adoptada por numerosos regímenes establecidos por negociaciones directas entre Empresas y Sindicatos.

f) *Organos de gestión.*—La administración de este régimen de funciones se confía a unas Cajas especiales, de claro signo corporativo, cuyo gobierno es conjunto de empresarios y trabajadores.

Se han creado unos Consejos formados por número igual de representantes de las Empresas y de los obreros, seis generalmente en total, que designan un presidente independiente que toma parte en las reuniones del Consejo y vota para deshacer los empates.

Estos Consejos centrales están asistidos por Comisiones regionales y locales tripartitas encargadas de auxiliarles en su labor.

Las funciones que se les encargan, así como sus atribuciones y poderes varían según los casos, pero son siempre estos Consejos los que declaran el derecho a las prestaciones y conocen de las apelaciones, autorizan los pagos de la Caja de Pensiones, pero no pueden investigar la situación financiera. La Caja propiamente tal, según parece desprenderse de lo que el autor dice, es órgano propio de la Empresa, al menos desde el punto de vista financiero.

Esta fórmula de gestión mixta fué al principio rechazada por las Empresas —únicas sostenedoras de las Cajas—, pero cesaron en su resistencia al quedar asegurado que los Consejos aludidos no podrían investigar la situación económica de estas instituciones.

El procedimiento de administración así establecido se considera superior al del sistema oficial de la Seguridad Social en los Estados Unidos.

g) *Financiamiento.*—Los recursos de estas Cajas de pensiones corren a cargo de las Empresas exclusivamente.

Las cuotas no son uniformes en todas ellas. La mayoría, sin embargo, oscilan entre seis y ocho centavos por hora de trabajo y obrero. Otras Empresas se han comprometido a ingresar en su Caja anualmente cantidades globales suficientes para cubrir el costo normal del plan y para amortizar las obligaciones correspondientes a los servicios anteriores durante un período limitado, habitualmente treinta años.

A. TORRES CALVO

EL DESPIDO INJUSTO Y SU INDEMNIZACION

LA actividad rescisoria, que dimana de la propia contratación, tiene cuando actúa sobre determinados contratos, unos límites legales y provoca efectos ponderados de modo general por el propio legislador. Tal ocurre con el llamado *contrato de trabajo*, en el que sin duda, buscando fórmulas que garanticen posibles rupturas arbitrarias, ha querido el legislador garantizar sus devastadores efectos, y para ello, con una razón siempre cuantitativa, asigna resarcimientos casi matemáticos a los efectos rescisorios.

Toda rescisión es una manifestación de voluntad, nacida de los sujetos contractuales; pero si esta voluntad es aceptada por el otro sujeto contractual produce el mutuo disenso de efectos jurídicos convenidos originándose lo que en Derecho alemán se ha designado como *contrato extintivo*.

Dentro del campo del Derecho de trabajo, el mutuo disenso cuenta con varias restricciones, porque siempre resultará frenado por aquellas cláusulas que signifiquen renunciaciones de derecho de orden público.

* * *

Pero dentro del campo del contrato de trabajo interesa más, al menos desde el ángulo que aceptamos para nuestro estudio, la rescisión unilateral.

Muchos e interesantes son los problemas que plantea la materia de rescisión unilateral del contrato de trabajo, pero