

Problemática laboral y sindical 1973 - 1974

Por Victorino ORTEGA

Uno tiene la sensación de que el año 1974 se ha abierto camino, ha empezado a rodar, sin darnos tiempo a la reflexión, a la evaluación global de la política económica y de la política laboral. Siendo objetivos, tenemos que admitir que, tanto a nivel oficial como a nivel privado, han sido escasos los diagnósticos económico-sociales referentes a 1973.

El Ministro de Hacienda ha valorado el año 1973 en los siguientes términos:

«Existe poca duda de que 1973, si se atiende a los aspectos reales de la expansión económica, como el nivel de empleo, el grado de ocupación de la capacidad productiva o el propio ritmo de aumento del producto y la renta nacionales, ha sido un año de resultados brillantes... La única sombra presente en esta evolución es el crecimiento de los precios y, en particular, el registrado en el índice del coste de la vida.»

El día 18 de diciembre de 1973, el mismo Ministro de Hacienda, ante el Pleno de las Cortes, reunido para aprobar la Ley de Presupuestos, explicó lo que entendía por esa «sombra» del crecimiento de los precios. «La inflación de estas proporciones—un 13,8 por 100, según Barrera de Irímo, en los once primeros meses del año—limita el crecimiento, agota la capacidad de consumo real, perjudica la distribución de la renta y desordena el sistema productivo, en perjuicio de las actividades básicas.»

Las dos afirmaciones del titular de la cartera de Hacienda son verdaderas: 1973 ha sido un año de expansión económica, las empresas han funcionado casi al tope de su capacidad productiva, el crecimiento del producto nacional bruto ha superado el 8 por 100. Pero, y aquí viene el reverso de la medalla, los salarios han visto disminuido su poder adquisitivo en más de un 14 por 100. La con-

clusión es obvia: ha fallado el objetivo fundamental del III Plan de Desarrollo, una «mejor distribución de la renta». La expansión económica, el crecimiento de la renta, no ha beneficiado a los trabajadores. Su único beneficio ha sido el poder contar con un mayor nivel de empleo.

1.—LLUEVE SOBRE MOJADO

Al comenzar el año 1974, el recién nombrado Ministro de Planificación y Desarrollo, señor J. Gutiérrez Cano, ha dicho en unas declaraciones al «Ya» que «el verdadero protagonista del desarrollo español es el pueblo». Esta declaración me recuerda otra, hace exactamente un año, del Ministro Comisario del Plan de Desarrollo, señor López Rodó, al decir que «el motor principal del ritmo de crecimiento del producto nacional bruto (7,5 por 100 en 1972) había sido el trabajo».

Es evidente que el factor trabajo no es el único protagonista del desarrollo o, para ser más exactos, del crecimiento económico; pero en el grado en que las citadas afirmaciones son verdad, si queremos ser serios, conviene responder a esta cuestión: ¿quién se está beneficiando del crecimiento económico con un elevado índice de inflación? Durante el año 1974, al menos, y con una pérdida del valor adquisitivo de los salarios por encima del 14 por 100, el factor trabajo ciertamente no ha salido beneficiado, sino perjudicado.

Lo peor de todo es que la inflación y, consiguientemente, la pérdida del valor del poder adquisitivo de los salarios se está convirtiendo en una enfermedad crónica de tal grado que hace inútiles todas las medidas adoptadas para su curación. Creemos que es ilustrativo el siguiente cuadro:

Plan de Desarrollo	Inflación prevista	Inflación real
I Plan (1964-67)	No se previó	7,3 % (media anual)
II Plan (1968-71)	2,7 %	5,4 % " "
III Plan (1972-75)	3,7 %	11,2 % *

* El 11,2 por 100 es el promedio de los dos primeros años del III Plan.

Es cierto que el fenómeno de la inflación se ha generalizado en todos los países, pero de ahí a decir que nuestra inflación es prácticamente importada hay un abismo. A nivel teórico se ha discutido recientemente este punto, pero lo cierto es que 1973 se ha despedido con un nivel de inflación superior al 14 por 100.

Ante esta realidad, no creemos que el próximo «Informe Económico 1973» del Banco de Bilbao pueda sostener este juicio de valor: «La disparidad en los niveles de inflación soportados por España y la O. C. D. E. se ha reducido considerablemente, hasta el punto de no dañar significativamente la capacidad competitiva...» (1). La realidad de los últimos cuatro años es la siguiente:

Año	Inflación O. C. D. E.	Inflación España
1970	5,2 %	6,2 %
1971	6,7 %	8,6 %
1972	7,2 %	8,4 %
1973	8,0 % *	14,0 %

* Esta cifra corresponde al período junio 1972-junio 1973.

Hemos dicho en otra ocasión que un moderado grado de inflación es admisible, a cambio de conseguir el pleno empleo, pero «una tasa de inflación que sobrepasa el 8 por 100 y que dobla el nivel de inflación previsto en el III Plan de Desarrollo, difícilmente se puede admitir» (2). Seguimos manteniendo este juicio de valor y añadimos que el 14 por 100 de inflación es francamente intolerable. Y esto por dos motivos.

En primer lugar, porque el mayor nivel de empleo alcanzado en 1973 es un tanto ficticio, como lo demuestra el factor emigración. Seguimos exportando a Europa un promedio de 100.000 trabajadores anualmente. Y, en segundo lugar, porque, dada la mayor propensión al consumo de los trabajadores por cuenta ajena, son éstos quienes están pagando principalmente el coste de la inflación. La pérdida del poder adquisitivo de los salarios en un 14 por 100 durante el año 1973 constituye el principal problema social a resolver. Problema grave, si tenemos en cuenta, como señala un «Informe sobre política laboral» de la Secretaría del Ministerio de Trabajo, que «los salarios pactados en convenios colectivos han supuesto un incremento medio general ponderado del 8,7 por 100, en términos monetarios» (3).

Lógicamente, la solución a este problema tenían que buscarla los trabajadores en el momento de plantearse la renovación de los convenios colectivos para el bienio 1974-1975. Pero las aspiraciones justas de la clase trabajadora han sido mediatizadas por las nuevas medidas coyunturales de política económica del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre.

(1) Banco de Bilbao: **Informe Económico 1972**. Bilbao, 1973, pág. 44.

(2) V. Ortega: «Inflación y política de salarios, España 1973», **REVISTA DE FOMENTO SOCIAL**, núm. 111, julio-septiembre 1973, pág. 283.

(3) Ministerio de Trabajo: **Informe sobre política laboral**, segundo trimestre de 1973, pág. 8.

2.—FRENAZO A LA NUEVA LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS

Con fecha 16 de noviembre fue elevado al Presidente de las Cortes el dictamen sobre el proyecto de Ley de «Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo» (4). De haber sido presentado en esas fechas al Pleno de la Cámara, para su aprobación, la disposición derogatoria hubiera quedado así:

«Quedan derogados la Ley de 24 de abril de 1958, el Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969 y demás disposiciones en cuanto se opongan a lo previsto en la presente Ley.»

Cuando los trabajadores se habían hecho la ilusión de que por fin se restablecía la autonomía y libertad en las negociaciones colectivas sobre las condiciones laborales y que desaparecían los tan criticados «topes salariales» (6,5 por 100, en los convenios de un año de duración, y 8 por 100, para los de dos o más años), aparece en el «B. O. del Estado» el citado Decreto-ley de 30 de noviembre.

El primer efecto de este Decreto-ley, y a mi juicio el más grave, ha consistido en la modificación sustancial de la disposición derogatoria del proyecto dictaminado—implícitamente Ley—sobre Convenios Colectivos Sindicales. Tal disposición derogatoria ha sido aprobada en el Pleno del día 18 de diciembre (el día 12 se había reunido con urgencia la comisión de trabajo para votar la nueva redacción), en los siguientes términos:

«Quedan derogadas la Ley de 24 de abril de 1958 y demás disposiciones en cuanto se opongan a lo previsto en la presente Ley, con excepción del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre «medidas coyunturales de política económica», y durante la vigencia del mismo.»

Que esta modificación es cosa seria lo prueban las palabras del Ministro de Trabajo, al someter el proyecto para su aprobación por el Pleno de las Cortes: «Es evidente—dijo el señor Licinio de la Fuente a los procuradores—, y yo no sería sincero si no lo dijera de un modo expreso, que no son éstas las circunstancias que un Ministro de Trabajo hubiera deseado para presentar un proyecto como el que os presento... El hecho de que transitoriamente **algunos de sus preceptos se vean afectados y limitados** por circunstancias coyunturales, derivadas de una situación excepcional en el mundo entero, no contradice ni anula la esencia del proyecto y su proyección de futuro» (5).

(4) Cfr. B. O. de las Cortes, núm. 1.302, 23 de noviembre de 1973.

(5) Cfr. B. O. de las Cortes, Diario de las Sesiones del Pleno, X Legislatura, núm. 10, 18 de diciembre de 1973, pág. 29.

El carácter de transitoriedad de las medidas de política económica del Decreto-ley de 30 de noviembre («duración de un año», según el art. 12, 6) es evidente. Pero no es menos evidente el problema que se ha planteado a las partes negociadoras de un convenio y en definitiva a los trabajadores; durante el año 1974 han quedado anuladas la **autonomía y libertad**—principios básicos de la negociación colectiva—**de pactar colectivamente incrementos salariales** que superen el crecimiento del coste de la vida durante el año anterior. A saber, aumentos salariales por encima del 14 por 100 (6).

Se dirá y con razón que el contenido de los convenios (art. 11 de la nueva Ley) es mucho más amplio que la simple negociación de los aumentos salariales. Sin embargo, en España, hoy por hoy, las reivindicaciones salariales siguen siendo el principal caballo de batalla a la hora de pactar colectivamente las nuevas condiciones laborales. La prueba la tenemos en el análisis y experiencia de los conflictos laborales. Casi en un 50 por 100 de los conflictos laborales, el origen o motivación hay que buscarlo en las reivindicaciones de política salarial.

Son ejemplos recientes de lo que acabo de decir los paros colectivos registrados la primera quincena de enero en diversas empresas españolas, a la hora de renovar los convenios: el conflicto de la E. M. T. (Empresa Municipal de Transportes de Madrid) fue motivado por la petición de un aumento del 21 por 100 sobre el salario base por parte de los trabajadores, frente a la oferta por parte de la empresa de sólo el 11 por 100 de aumento sobre el salario base y un 5,75 sobre las primas de producción; los 6.000 trabajadores de Astano (El Ferrol), que llegaron al paro al no ser atendidas sus reivindicaciones de un aumento de salarios del orden de 4.000 pesetas mensuales; la ruptura de las negociaciones colectivas en Unión Naval de Levante, al no acceder la empresa a la reivindicación de los trabajadores de un aumento de salarios del 14,5 por 100, en convenio abierto y de duración de un año. La empresa ofrecía—era su posición—un aumento del 16,33 por 100 sobre el sueldo (lo que significaba un 13,76 por 100 sobre el cómputo anual de ingresos percibidos), pero en convenio cerrado y para dos años.

Los ejemplos se podían multiplicar, pero no es éste nuestro propósito. Lo único que queremos subrayar es que los aumentos salariales son origen de numerosos conflictos laborales. Por otra parte, dada la importancia que todavía tienen los incrementos de

(6) Cfr. **B. O. del Estado**, núm. 288, de 1 de diciembre de 1973. El 14 por 100 como tope en los incrementos salariales es el principio o criterio fundamental. Excepcionalmente (art. 12, 3) pueden negociarse convenios que excedan hasta en un 5 por 100 el crecimiento del índice del coste de la vida. Pero son tales las condiciones que se ponen, que el Gobierno difícilmente dará su aprobación a este tipo de convenios.

salarios en el contenido de los convenios, es un hecho innegable que el tope del 14 por 100 supone un frenazo a la autonomía y libertad en la contratación colectiva.

Esta limitación de la libertad en la negociación de las mejoras salariales no es tan coyuntural (durante el año 1974) como se dice. El artículo 11 de la nueva Ley de Convenios Colectivos obliga a negociar convenios para dos años de duración. Lógicamente, el Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, debía haber señalado, como lo hacía el Decreto-ley de diciembre de 1969, topes salariales para el año 1974 (14 por 100) y también para 1975. Pero esto segundo en la práctica es casi imposible, pues se ignora de entrada cuáles van a ser a lo largo de 1974 el crecimiento del coste de la vida y el incremento de la productividad en las empresas. Ante esta realidad que se ha impuesto—toper del 14 por 100—, casos como el conflicto de la Unión Naval de Levante se van a repetir. Pero la empresa lleva las de ganar siempre, pues tanto la obligatoriedad de firmar convenios para dos años, como el techo del 14 por 100 por Decreto-ley, son armas que tiene en su mano. Los trabajadores no tienen más solución que optar por la sumisión (léase decisión arbitral obligatoria) o por la huelga, que les sitúa en la ilegalidad y lo único que consiguen es retrasar la entrada en vigor del nuevo convenio.

En realidad, lo que va a ocurrir con los convenios colectivos que se negocien a lo largo de 1974—y me gustaría equivocarme— es lo que ha ocurrido con el convenio de la Banca. Como tenía establecido para su segundo año en vigor (1974) un aumento del 12 por 100 de los salarios, y el crecimiento del coste de la vida ha sido superior, el incremento de salarios se ha elevado automáticamente al 15 por 100. Con este sistema a lo único que se aspira es al simple mantenimiento del poder de compra de los salarios, pero no a la mejora de la distribución de las rentas.

3.—EL DECRETO-LEY 12/1973, DE 30 DE NOVIEMBRE, Y LA POLÍTICA DE RENTAS

No es la primera vez que un conjunto de medidas coyunturales de política económica, establecidas por Decreto-ley, pretende crear o, al menos, sentar las bases de una política de rentas. El Decreto-ley de 30 de noviembre dedica el capítulo II a lo que él llama «política de rentas».

La «política de rentas», tal y como se concibe en este Decreto-ley, no es un fin ni un objetivo a conseguir. Primera observación que juzgamos importante. Es una estrategia—quizá un instrumento más—, al igual que el sistema de **regulación y control** de precios que se fija, y la **contención** del gasto público.

Con esta triple estrategia: política de rentas, regulación y control de precios y contención del gasto público, se pretende conseguir un objetivo fundamental, como es el **mantener el equilibrio interno del actual proceso de desarrollo**. Esto supuesto, pasamos a examinar el contenido de lo que se entiende por «política de rentas», y nos encontramos que se reduce a estos tres tipos de medidas;

a) Limitación del reparto de beneficios empresariales y retribuciones de cualquier clase a la media de los dos últimos ejercicios o, como máximo, al 5 por 100.

b) Limitación de los aumentos de salarios en convenios colectivos durante 1974, conforme al incremento del coste de la vida (14,20 por 100) en el año anterior; salvo la excepción, en casos raros, hasta un 5 por 100 más.

c) Pasar a las empresas el 50 por 100 de la cuota de Seguridad Social correspondiente a los trabajadores cuyas retribuciones no alcanzan 150.000 pesetas anuales (7).

Siendo objetivos, hemos de reconocer dos cosas: que la «política de rentas» aquí diseñada pretende ser una política de **todas las rentas** y no una política sólo de las rentas salariales, lo cual es laudable, y en segundo lugar, que las dos primeras medidas instrumentadas se asemejan más a un control de beneficios y de salarios que a una auténtica política de rentas. Lo cual contradice, en parte, el propósito anterior.

Decimos esto porque una verdadera política de rentas debe intentar conseguir estos dos objetivos:

— Mantener la **estabilidad de los precios**, asegurando al mismo tiempo un crecimiento económico rápido y el pleno empleo de la mano de obra en una economía abierta.

— Lograr una más justa distribución de la renta nacional y de los frutos de su crecimiento (8).

Todos los países—y el nuestro no es una excepción—ponen mayor énfasis en lograr el primero de estos dos objetivos y olvidan (o dejan por imposible) el segundo. En el reciente Decreto-ley se establecen una serie de medidas para vigilar y controlar los precios, acompañadas de un régimen complejo de sanciones; me-

(7) Según el art. 12, 4, los incrementos salariales se refieren a la nómina general de salarios en su conjunto, y dentro de dicho límite global, los porcentajes de incremento podrán ser proporcionalmente mayores en los salarios más bajos. Esto en teoría es fácil; en la práctica de los convenios vemos que se piden aumentos iguales para todos.

(8) Véase J. Lecaillon: *La politique des revenus*, trad. esp., Ed. Nova Terra, Barcelona, 1968.

didadas de apoyo fiscal a la inversión, de estímulo a la concentración de empresas, reducción del gravamen de plusvalías que se reinvierten en Bolsa, etc. Todas ellas tratan de mantener la expansión y el pleno empleo.

Diríase que todo este conjunto de medidas trata de conseguir el **primero** de los objetivos indicados de una verdadera política de rentas. Lo que ocurre es que hoy todo el mundo desconfía de las medidas de vigilancia y control de los precios. Creo que es aplicable a la situación española lo que el catedrático de Economía de la Universidad de Harvard, H. Houthakker, acaba de decir a los asistentes a un coloquio organizado en Madrid por el Centro Cultural de los Estados Unidos.

«La inflación—afirmó H. Houthakker—no se cura con disposiciones legales sobre control de precios y salarios... Nada hay más fácil que dictar disposiciones legales contra la subida de los precios. Son populares, pero hay que confesar que no han dado buenos resultados. En EE. UU., por ejemplo, cuando se dictaron las medidas de congelación de precios y salarios (agosto de 1971), la inflación era del 3 ó 4 por 100; ahora es del orden del 7 u 8 por 100... Para controlar la inflación hay que evitar un excesivo crecimiento monetario, estimular la competencia y suavizar las medidas contra la importación...»

Por mi parte, únicamente quiero añadir que un tipo de inflación como la española, de carácter estructural, que brota tanto en los períodos de crecimiento económico, como en los de estancamiento, difícilmente se puede curar con medidas legales coyunturales de política económica. Posiblemente lo que hay en el Decreto-ley de 30 de noviembre sobre reforma del sistema tributario es lo más positivo para corregir la inflación estructural.

Sin embargo, especialistas en Estructura Económica y en Política Económica, como los profesores Martínez Cortiña y Emilio Figueroa, opinan sobre el Decreto-ley de 30 de noviembre lo siguiente:

«... Eliminar totalmente la inflación no lo creo posible, pero sí el paliar y suavizar considerablemente el ritmo de crecimiento de los precios. Hace pocos días, el Ministro de Hacienda ha afirmado que sería deseable que la tasa de aumento (de los precios) en 1974 fuese de un 7-8 por 100, lo que desde la perspectiva actual sería un éxito...» (Martínez Cortiña).

«... El problema de la compatibilidad entre el desarrollo económico y la estabilidad de los precios depende de las reformas estructurales e institucionales que el Gobierno piensa realizar en el futuro, tales como la mejora en la estructura, dimensión y organización de las empresas» (E. Figueroa).

Pasemos ahora a examinar brevemente qué puesto ocupa el segundo de los objetivos de una auténtica política de rentas en el Decreto-ley de 30 de noviembre: «lograr una más justa distribución de la renta nacional y de los frutos de su crecimiento».

En la exposición de motivos del Decreto-ley se fija como tercer objetivo (el segundo consiste en mantener la expansión económica) «asegurar una equitativa distribución de los frutos del progreso». Y las medidas que se dictan para conseguir este objetivo son:

— Reducción del tipo general de Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal (I. R. T. P.) del 14 al 12 por 100.

— Mantenimiento del tipo de tributación del 9 por 100 para aquellos contribuyentes (trabajadores manuales por cuenta ajena...) cuyas remuneraciones no alcanzan las 200.000 pesetas anuales (9).

— Pasar a la empresa el 50 por 100 de la cuota de la Seguridad Social correspondiente a los trabajadores cuyas retribuciones no excedan de 150.000 pesetas.

No hace falta hacer muchos números para ver que son medidas muy tímidas para lograr una más «justa redistribución de la renta nacional». En un reciente artículo en esta Revista (10) sobre el I. R. T. P., he defendido como más realista y eficaz el reducir los tipos impositivos que el aumentar la base exenta. En este sentido tengo que decir que la «minirreforma fiscal» ha entrado por buen camino.

Sin embargo, la reducción del 14 al 12 por 100, respecto a las remuneraciones que superan las 200.000 pesetas anuales, y el mantenimiento del 9 por 100, en las remuneraciones por debajo de las 200.000 pesetas al año, es una medida fiscal ciertamente regresiva. Lo lógico, por no decir lo más equitativo, hubiera sido reducir el tipo impositivo del 9 por 100 al 7 por 100, como mínimo. Entre otras razones, porque la inflación ha afectado más a los económicamente débiles, por su mayor propensión al consumo. Lo cierto es que no se puede hablar de redistribución mejor de la renta respecto de las economías más débiles por la reducción del tipo impositivo del 14 al 12 por 100. Son muchos los españoles que no tocan el techo de las 200.000 pesetas anuales.

El Ministro de Hacienda ha dicho que la reducción del tipo impositivo del 14 al 12 por 100 suponía un sacrificio recaudatorio para el Tesoro del orden de los 10.000 millones de pesetas. Pero

(9) Es cierto que el Decreto-ley de 29-XII-1972 preveía que este tipo se elevara a partir de enero de 1971 al 11 por 100. Algo se ha conseguido.

(10) Cfr. V. Ortega: «Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal», en REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, núm. 112, octubre-diciembre 1972, páginas 371 y sigs.

es muy posible que esta cantidad salga de los bolsillos de los perceptores de menos de 200.000 pesetas anuales. ¿Cómo es posible? Sencillamente, porque cada año aumenta la población activa. Dado el aumento de los salarios en un 14 por 100, el aumento del salario mínimo interprofesional garantizado (S.M.I.G.), que no podrá ser menor este año al 20 por 100, aumentarán los contribuyentes que tributen al 9 por 100. Sencillamente, que para ser redistributiva la reducción de los tipos impositivos, el tipo impositivo del 9 por 100 debiera haberse reducido al 5 por 100.

Respecto al traspaso a las empresas del 50 por 100 de la cuota de la Seguridad Social correspondiente a los trabajadores, hay que reconocer que está en la línea de una mejor redistribución de las rentas. Pero tampoco debemos engañarnos. Sólo tiene aplicación mientras tenga vigencia el Decreto-ley, en principio para 1974, y sólo en los convenios que se pacten durante este año. Esto quiere decir que sólo afectará a la mitad de los trabajadores con ingresos menores de 150.000 pesetas, pues los convenios se firman para dos años. Por eso es acertada la petición del Consejo de Trabajadores de Asturias al exigir que esta medida se extienda a toda clase de convenios, «con independencia de la fecha de su firma, y especialmente para aquellos trabajadores no afectados por la contratación colectiva».

4.—EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO

Si el problema del control rígido de los salarios, sometidos como quedan los aumentos al único criterio del incremento del coste de la vida y no al aumento del coste de la vida más el incremento de la productividad (11), es el problema social número uno, el desempleo en 1974 puede constituir el problema número dos.

Según un «Informe» de la Secretaría Técnica del Ministerio de Trabajo (12), en el mes de julio de 1973—hoy nadie duda que ha sido un año de expansión económica—el desempleo registrado afectaba a un total de 143.817 trabajadores. Esta cifra representaba, aproximadamente, el 1,11 por 100 de la población activa. Aun suponiendo que el paro estimado era algo superior, se puede admitir que a lo largo de 1973 ni siquiera en los últimos meses ha funcionado el desempleo como señal de alerta.

El pleno empleo (en ninguno de los tres Planes de Desarrollo se nos dice qué significa) es uno de los objetivos fundamentales de la planificación del desarrollo. Más aún, la opción entre aumento de la inflación y aumento del paro es a favor de la inflación, que, como queda dicho, está prevista y programada. Pero el pleno

(11) Cfr. artículo citado en la nota 2.

(12) Informe cit. en la nota 3.

empleo, el desempleo como una de las señales de alerta, en la España de la planificación del desarrollo sigue contando con la válvula de escape de más de 100.000 emigrantes anuales a Europa.

Cuando en el mes de noviembre la República Federal Alemana decide cerrar «temporalmente» las puertas a la emigración de trabajadores españoles, nos damos cuenta, como ha señalado J. García Abad, que no tenemos una política de retorno (13) de los emigrantes a Europa. En realidad, lo que falta es una política del empleo que tenga presente datos como éstos:

— Una encuesta realizada por las autoridades alemanas muestra que sólo el 6 por 100 de nuestros emigrantes en aquel país tienen deseos de permanecer definitivamente en él.

— Que la distribución por edades de los parados en España indica que el paro afecta en mayor medida a los más jóvenes (dieciséis a veinticuatro años) y a los trabajadores de mayor edad (cincuenta a sesenta años).

— Que las empresas reducen el papel de aprendizaje a cero, transfiriendo esta función al sistema educativo, y que los parados acuden preferentemente a las relaciones amistosas o familiares para la búsqueda de empleo (14).

— Que el III Plan de Desarrollo hace una opción en favor de la concentración de empresas, y, frente a un aumento de la población en edad de trabajar de 250.000 personas, aproximadamente, sólo prevé la creación de 130.000 puestos de trabajo anualmente.

— Que cada día son más los hombres de empresa europeos que piensan como Ludwig Poulain, director del Westdeutsche Landesbank, que «la lucha contra la inflación y la disminución de la cuota de obreros extranjeros debe tener prioridad frente al crecimiento económico».

Esperemos que el IV Plan de Desarrollo se plantee el problema de la política de empleo con profundidad y realismo. Está demostrado que resultan ineficaces las simples declaraciones de principios; se garantizará la efectividad del derecho al trabajo; se intensificarán las acciones de orientación y formación profesional, etc., etc.

(13) José García Abad: «Nos hemos dejado sorprender por el portazo alemán», **Informaciones Económicas**, sábado 24 de noviembre de 1973.

(14) A. Ayala: «El estudio del mercado de trabajo de Madrid» (policopiado), comunicación en una mesa redonda sobre «Desarrollo y Empleo», Madrid, diciembre 1973.

5.—ASOCIACIONES SINDICALES

Hace exactamente un año echábamos una mirada prospectiva a la problemática sindical. Nos situábamos en el contexto del Decreto de 9 de noviembre, sobre organizaciones profesionales sindicales, y poníamos de relieve que uno de los objetivos de este Decreto era regular la creación de nuevas organizaciones profesionales, es decir, las «asociaciones sindicales», voluntaria y libremente constituidas.

Después de trescientos sesenta y cinco días transcurridos y la celebración, el mes de abril de 1973, del V Congreso Sindical, los trabajadores parece que se han olvidado de reivindicar las asociaciones sindicales. Este creo es el problema sindical más importante que los nuevos dirigentes que han sido puestos, con ocasión del cambio de Gobierno, al frente de la Organización Sindical, tienen que resolver.

Y el problema es serio, pues la Ley Sindical y toda la reglamentación posterior arrancan de un compromiso constitucional posterior a la Ley Orgánica del Estado. Se constituirán—dice el Fuero del Trabajo—«las asociaciones respectivas de empresarios, técnicos y trabajadores que se organicen para la defensa de sus intereses peculiares y como medio de participación, libre y representativa, en las actividades sindicales y, a través de los Sindicatos, en las tareas comunitarias de la vida pública, económica y social».

Planteado así el problema de las asociaciones sindicales, hay que reconocer que si durante el año 1974, en el que todo parece indicar que se va a afrontar el tan debatido tema del asociacionismo político, las asociaciones sindicales siguen en el dique seco, tendremos que interrogarnos seriamente: ¿es que la creación de las asociaciones sindicales previstas o proyectadas por la Ley Sindical no interesa a los trabajadores?, ¿acaso la interpretación del Fuero del Trabajo en este punto—hubo otras interpretaciones legales al elaborar la Ley Sindical—no ha sido la más acertada? Ya va siendo hora de ir respondiendo a éstos y otros interrogantes por los defensores a capa y espada en las Cortes de las Uniones de Empresarios, Técnicos y Trabajadores, como una pieza intermedia entre lo que aquí llamamos Sindicatos y las asociaciones sindicales.