

# Los objetivos sociales en el III Plan de Desarrollo

Por VICTORINO ORTEGA

Los objetivos sociales están bastante claros, pero la forma de aplicar las medidas empleadas para alcanzar esos objetivos hace que esas medidas se asemejen más a una política de control de los salarios, sin control de los precios, que a una verdadera política de rentas.

Una vez más se afirma como tesis que no admite discusión que «los objetivos sociales que persigue el III Plan sólo pueden lograrse bajo un clima de fuerte expansión económica» (1). Se añade, además, que tanto el pleno empleo, «objetivo irrenunciable», como el «propósito de aproximar nuestra economía a la de los países de la C. E. E.», obligan a forzar el ritmo de crecimiento.

Al fijar las grandes directrices básicas del III Plan, además de las exigencias sociales de la educación y de la vivienda, se establecen cuatro objetivos preferenciales: 1) pleno empleo; 2) redistribución de la renta; 3) política salarial; 4) política de la Seguridad Social como instrumento eficaz de una política de rentas progresivas. Hasta aquí las cosas están claras, pero no nos olvidemos que nos encontramos a nivel de meras directrices básicas.

## 1. PLENO EMPLEO Y FLEXIBILIDAD DE PLANTILLAS

Que el pleno empleo y la mejor utilización del trabajo constituyen el objetivo fundamental de la política de desarrollo socio-económico parece ser una constante de los tres Planes de Desarrollo. No sólo se nos repite por activa y por pasiva en la páginas del III Plan, sino que ya el artículo 30 del texto refundido de la

---

(1) Cfr. Introducción del III Plan de Desarrollo Económico y Social 1972-1975, página 12.

ley aprobatoria del II Plan comprometía la acción del Estado a **garantizar el pleno empleo** (2).

Pero ¿qué se entiende en el II y en el III Plan de Desarrollo por pleno empleo? No se nos dice una palabra. Tal vez porque es algo relativo; pero si ésta es la razón de que se nos oculte una definición, quiere decir que el pleno empleo como objetivo de nuestra política de desarrollo socioeconómico es algo relativo también. Lo cual relativiza, por supuesto, lo que se dice de la primacía de lo social.

Una cosa parece evidente. El III Plan de Desarrollo no parece hacer suya la definición de Beveridge sobre «ocupación plena». A saber: **«la posibilidad de que siempre haya mayor número de puestos vacantes que de hombres desocupados...; el mercado de trabajo debe ser mercado de vendedores, más bien que de compradores»** (3).

Y no se admite esta definición desde el momento que establece el desempleo como señal de alerta en los siguientes términos: «La señal funcionará cuando la relación entre desempleo y población activa se sitúe durante tres meses consecutivos por encima del 2 por 100.»

La teoría y la experiencia muestran que querer eliminar la desocupación supone tolerar una alta tasa de inflación. Mantener un equilibrio entre las ventajas de una mayor ocupación y las desventajas de una inflación más acelerada es, en opinión de Lloyd G. Reynolds, «problema de juicio político». Y añade este autor que cualquiera que sea el objetivo concreto de la plena ocupación, «debe reconocerse que las técnicas para lograrlo se encuentran en buena medida fuera del dominio de la economía del trabajo» (4). Léase, evitar la inmigración y favorecer la emigración al exterior, reducir la semana laboral, etc. Cualquier solución **real** «debe de tratar de elevar la demanda de trabajo al nivel de la oferta disponible, en lugar de reducir la oferta al nivel deficiente de la demanda» (5). En resumen, aumentar la creación de puestos de trabajo conforme a la oferta de trabajo disponible.

## 1.2. Desempleo y Emigración en 1971

Según la memoria, referente a la política laboral durante el año 1971, que hizo pública el Ministerio de Trabajo, el 31 de diciembre de este año «el paro estimado afectaba a 268.862 trabajadores.

(2) «B. O.» de 24 de mayo de 1969.

(3) William Beveridge: **La ocupación plena** (México, F. C. E., 1947), pág. 21.

(4) Lloyd G. Reynolds: **Economía laboral y relaciones de trabajo** (México, F. C. E., 1964), pág. 320.

(5) *Ibid.*, pág. 320.

frente a 202.641 en la misma fecha del año anterior», con incrementos en los sectores de la construcción y agricultura.

La distribución de esta cifra de desocupación estimada se distribuye por sectores de actividad de la siguiente manera:

Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
63.955	80.837	84.793	39.277

En materia de política de desempleo es fundamental tener presente la ya clásica distinción entre desempleo «parcial» y el desempleo «general». Cuando el desempleo de un país es «parcial», esto es, «limitado a ciertas industrias o a ciertas áreas geográficas, mientras al propio tiempo existe una escasez de mano de obra en otras empresas o zonas, la existencia del desempleo será meramente un resultado de la mala distribución en el suministro de mano de obra» (6). La solución concreta para este tipo de paro es relativamente fácil, pues bastará con corregir la distribución deficiente de la oferta de trabajo.

La situación cambia cuando se trata del así llamado desempleo «general», es decir, «cuando a un nivel general de salarios dado, incluso la redistribución óptima de la fuerza de trabajo entre las distintas industrias y áreas geográficas no reducirá en ningún grado significativo el volumen de desempleo» (7).

No creemos exagerar si afirmamos que la desocupación en España es de tipo «general». Lo prueba no sólo la distribución por

M e s e s	Desempleo estimado
Enero ... ..	266.729
Febrero ... ..	248.334
Marzo ... ..	237.399
Abril ... ..	248.908
Mayo ... ..	245.839
Junio... ..	222.790
Julio ... ..	212.283
Agosto ... ..	216.502
Septiembre ... ..	220.177
Octubre ... ..	235.538
Noviembre ... ..	254.240
Diciembre ... ..	268.862

Fuente: Informe sobre Política Laboral durante el cuarto trimestre del año 1971. Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo.

(6) Nicholas Kaldor: *Ensayos sobre política económica*, Edit. Tecnos, 1971, página 41.

(7) *Ibid.*, pág. 41.

sectores antes reflejada en cifras que ya viene siendo crónica a lo largo de los Planes de Desarrollo, sino también la misma distribución al desempleo a lo largo del año 1971. Véase el cuadro de la página anterior.

Pero por si acaso todavía hay alguien que se atreva, a la luz de estos datos, a calificar la desocupación en España de desempleo «parcial», paro «cíclico» o meramente «estacional», añadiremos un par de cifras más: En 1967 el paro estimado supuso una media de 250.000 personas involuntariamente desocupadas (cifras oficiales). Y si tomamos un período más largo (1962-1967) se comprueba que «en la mayoría de las regiones españolas la población ocupada ha permanecido estabilizada o incluso ha descendido de nivel» (8).

Si a estos datos sumamos las cifras de la emigración al extranjero de nuestra mano de obra, el problema del pleno empleo se complica. Es un hecho difícil de refutar que en la década de 1961-1970 salieron al extranjero en busca de trabajo 1.300.000 trabajadores aproximadamente y cerca de 90.000 temporeros que salen anualmente a Francia para realizar ciertas faenas, pero que vuelven al punto de partida una vez finalizada la temporada. El siguiente cuadro que ofrecemos, formado con los datos publicados el 19 de febrero de 1972 en el suplemento del diario «Informaciones» es también ilustrativo.

Años ... ..	1961	1962	1965	1967	1968	1970	1971
Emigrantes... ..	115.372	134.541	193.000	65.000	86.000	112.000	140.000

### 1.3. El Desempleo como señal de alerta

Oficialmente hablando todavía no se ha estrenado la señal de alerta del desempleo. No obstante uno tiene sus reservas por varios motivos. En primer lugar porque en el Informe sobre política laboral del Ministerio de Trabajo (avance) durante el cuarto trimestre leemos:

«La cifra de paro estimado (268.862 en diciembre de 1971) a finales del cuarto trimestre, corregida de variación estacional e irregular, es la más elevada de todo el año y representa el 2,11 por 100 de la población activa, con la que se ha alcanzado el porcentaje previsto en el Plan de Desarrollo, indicador de que comien-

(8) FOESSA: Informe sociológico sobre la situación social de España 1970, Madrid, 1971 (edición abreviada), pág. 280. Aunque en este informe se subraya que el sistema de computar los parados es de escasa credibilidad—estamos de acuerdo—, hemos usado las cifras oficiales porque no encontramos otras completas y porque son suficientes para demostrar nuestra tesis de que el desempleo es «general».

za a funcionar la señal de alerta correspondiente a la situación del empleo» (9).

Pero con la misma objetividad, aunque con cierta extrañeza, tenemos que decir que en otra publicación «Política Laboral 1971» también del Ministerio de Trabajo, pero esta vez impresa en letras de molde y no a ciclostil como el avance antes citado, se dice:

«La cifra de paro estimado a finales del año (268.862), corregida de variación estacional e irregular es la más elevada de todo el año y representa el 1,96 por 100 de la población activa» (10).

Esta variación en el porcentaje de paro debe tener alguna explicación que no conocemos. Dejémoslo estar, pues no es cosa de jugar con las cifras que en definitiva no pasan de ser estimadas.

En segundo lugar nuestra reserva respecto a si ha funcionado o no el desempleo como señal de alerta se apoya sobre todo en la realidad de la emigración constante. Recientemente tuve la oportunidad de hacer a una alta personalidad del Ministerio de Trabajo la siguiente pregunta: Si el desempleo en cifras oficiales anda rondando el 2 por 100 y la emigración en busca de trabajo ha superado los últimos años largamente los 100.000 trabajadores, lo que elevaría el desempleo a un 3 por 100 como mínimo, ¿se puede decir técnicamente que no ha funcionado esta señal de alerta?

Vean la respuesta: Si Vd. me pregunta técnicamente—subrayó lo de técnicamente—he de decir que no ha funcionado. Si uno entendió bien quiere decir que al fijar la línea divisoria prohibida del 2 por 100 del desempleo, se contó y se sigue contando con la emigración. Sin embargo cuando uno lee que el «pleno empleo»—objetivo irrenunciable de los Planes de Desarrollo—exige que un 10 por 100 de nuestra población activa tenga que trabajar en otros países comprende mejor lo que significa la «primacía de lo social» como objetivo. Así están las cosas cuando la «operación retorno» de esa población laboral emigrada sigue siendo una utopía.

Al llegar aquí el lector se preguntará ¿cuáles son los instrumentos o medidas que prevé el III Plan para conseguir la meta del pleno empleo? Exactamente los mismos que el II Plan. Se encuentran en el art. 30 de la Ley aprobatoria del II Plan. Citamos literalmente:

«Para mantener el pleno empleo:

a) Se garantizará la efectividad del derecho al trabajo libremente elegido y reconocido por las Leyes Fundamentales.

(9) Ministerio de Trabajo: Informe sobre Política Laboral, cuarto trimestre 1971, pág. 3 (ciclostilado).

(10) Ministerio de Trabajo: Política Laboral 1971, pág. 33.

b) Se intensificarán las acciones de orientación y formación profesional, coordinándolas debidamente con la política de empleo.

c) Se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar la colocación de los trabajadores de edad madura.

d) Se procederá a la ordenación y asistencia a los movimientos migratorios interiores y exteriores.

e) Se vigorizarán los servicios de colocación obrera dotándolos de medios adecuados con las ayudas estatales precisas» (11).

Todas estas medidas—no se han modificado en la ley aprobatoria del III Plan—se comentan por sí solas, pues como observará el lector todo se reduce a decir que «se adoptarán», se procederá, se «vigorizarán»... Únicamente el texto de la ley que aprueba el III Plan añade algo más concreto al comprometerse a revisar la actual política de empleo «mejorando la protección por desempleo y la promoción profesional de los trabajadores».

#### 1.4. Reestructuración de las empresas y flexibilidad de plantillas

Durante el III Plan de Desarrollo la Administración pretende fomentar las concentraciones de empresas, consciente de la inadecuada dimensión de las actuales empresas españolas, empleando fundamentalmente dos medios: facilidades **financieras** y facilidades **laborales**. La primera medida no sólo **nos parece acertada**, sino que la entendemos. La segunda requiere una aclaración.

Una de las consecuencias—lo reconoce el III Plan—evidentes de toda política de concentración de empresas «**es la reducción del número de trabajadores empleados**» (12). Supuesta la realidad del empleo que acabamos de describir y las medidas previstas para conseguir el objetivo del pleno empleo, ¿es compatible en la situación actual del empleo una verdadera política de pleno empleo con una alentada política de concentración de empresas?

En teoría creemos que sí es posible. En la práctica y, sobre todo, con las medidas para alcanzar el pleno empleo que han sido previstas, sinceramente no es posible. Comparto la opinión de Antonio Crestar (13) de que en el III Plan falta una planificación del empleo. Como ha señalado el informe de la OCDE (pág. 48) se prevé la creación anual de 130.000 puestos de trabajo y un aumento de la población en edad de trabajar de 250.000 aproximadamente.

{11} «B. O.» de 24 de mayo de 1969.

{12} Cfr. III Plan de Desarrollo Económico y Social 1972-1975, pág. 55.

{13} Antonio Crestar: ¿Un millón de nuevos puestos de trabajo?, «Mundo Social», núm. 195, enero 1972, pág. 28.

En este contexto el III Plan hace una opción por la concentración de empresas y una de las medidas se llama «**facilidades laborales**». ¿Qué significan estas «facilidades» en concreto? Que la «legislación laboral contemplará en el futuro con la máxima flexibilidad los expedientes de reducción de empleo que se promuevan con vistas a permitir una reestructuración de empresas o sectores y, en particular, los ocasionados por operaciones de concentración» (14).

En realidad lo que se está tratando de justificar es una mayor facilidad de despido «justificado». No negamos que la seguridad en el empleo—a largo plazo—sólo puede garantizarse en empresas sólidas y bien estructuradas. Pero los problemas de desempleo los tenemos planteados a corto plazo.

Precisamente cuando, como hemos demostrado en el número anterior de esta misma revista (15), el despido «improcedente» es una realidad y que no se puede hablar de auténticas garantías sindicales, oír hablar de «facilidades laborales», «flexibilidad de plantillas», no deja de sonar a primacía de lo económico en lugar de primar lo social.

#### **1.5. Jubilación anticipada. Seguro de desempleo. Adaptación profesional.**

Estas son las tres medidas que ofrece el III Plan para defender los intereses de los trabajadores afectados de desempleo con ocasión de las operaciones de concentración de empresas. El Plan lógicamente prevé el coste de estas tres medidas y habla de que «deberá recaer en parte sobre las empresas afectadas». La ley aprobatoria en el art. 30, sin concretar el grado o porcentaje de aportación a cargo de las empresas, señala que las aportaciones de las empresas afectadas por la reestructuración son «obligatorias».

Mientras ignoremos la proporción en que el coste de las tres medidas correrá a cargo de las empresas, no podemos valorar lo que de ayuda indirecta suponen para las empresas las aportaciones estatales. Sí podemos decir que tales medidas son acertadas con tal que se respete el siguiente orden de prioridad: 1.º incremento de las prestaciones por desempleo y del plazo; 2.º formación y adaptación profesional, y 3.º jubilación anticipada.

Pero no serán eficaces si no se enmarcan estas medidas dentro de una auténtica política de empleo, cuyo objetivo principal sea

(14) Cfr. III Plan, cit., pág. 55.

(15) V. Ortega: **Problemática laboral y sindical 1971-1972**; F. Larraz: **El despido improcedente en España**, REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, núm. 105.

augmentar los puestos de trabajo. De lo contrario resulta, por lo menos, un contrasentido seguir hablando de «pleno empleo» como el objetivo principal de nuestros Planes de Desarrollo.

#### — Jubilación anticipada.

Si hemos situado en tercer lugar esta medida es por varios motivos, que sintetizamos. Las operaciones de concentración de empresas que recoge el cuadro número 55 (pág. 53) del texto del III Plan y referidas al período 1959-70, han sido muy escasas, y el comentario que le han merecido al Ministerio de Industria dice así:

«Como se ha dicho, muchas de las operaciones no han supuesto un cambio económico ni técnico sustancial en las empresas concentradas. En efecto, de las 30 sociedades resultantes en 1970, 14 corresponden a operaciones de absorción, en las cuales la empresa absorbente poseía el 100 por 100 del capital de la absorbida... Ello quiere decir que para las mismas la concentración tan sólo vino a consolidar en el plano jurídico una situación que de hecho ya existía y que únicamente en seis casos hubo auténticas concentraciones» (16).

Ante este juicio de valor autorizado cabe preguntar si estaría justificada la **jubilación anticipada** en concentraciones de empresas que no suponen ningún cambio sustancial ni económico ni técnico. Creo que no.

Por otra parte, no se puede creer que el desempleo existente se deba a las operaciones de concentración realizadas. La prueba la tenemos en los datos ofrecidos al principio referentes al paro por sectores y al hecho de que «las 100 grandes empresas españolas, empleando alrededor de la décima parte de la mano de obra, realizan más del 50 por 100 de la inversión total y aportan casi la cuarta parte del producto industrial» (17).

La jubilación anticipada, para que sea justa, debe realizarse conforme a unos criterios: antigüedad, cualificación, costo a las empresas y al Estado, etc. No creemos que pueda aplicarse esta medida exclusivamente a la mano de obra sin cualificar. ¿Es que la mano de obra, los trabajadores, no tienen nada que aportar o decir respecto a la jubilación anticipada?

En un estudio reciente realizado por la O. C. D. E., aplicable a todos los países miembros, encontramos algunas afirmaciones que hacen meditar. Entre otras citamos estas dos:

---

(16) Ministerio de Industria: **Las 100 grandes empresas industriales españolas en 1970**, 2.ª edición, abril 1972, pág. 24.

(17) *Ibid.*, pág. 25.

«Los dirigentes políticos no ignoran que la realización de los objetivos (resolver los problemas que plantea la jubilación) impondría una carga financiera y económica a una sociedad que cuenta con una elevada proporción de población de gran edad... Cada vez más se pone el acento sobre la continuidad en el empleo que sobre la jubilación. Aumentando las posibilidades de empleo y acrecentando la tasa de actividad de la población en edad de jubilación, no sólo un país reduciría el número de personas jubiladas y el coste de su mantenimiento, sino que aumentaría el producto nacional bruto y la renta real, permitiendo al mismo tiempo a muchas personas en edad de jubilación conservar una renta y un nivel de vida más elevado» (18).

«Sobre 10 hombres que han alcanzado los sesenta y cinco años, seis, por el contrario, hubieran elegido continuar trabajando, de los cuales casi la mitad por motivos pecuniarios y un número casi igual por gusto personal o porque se sentían suficientemente aptos» (19).

#### — Seguro de Desempleo.

Esta medida, si de verdad ha de primar lo social en el III Plan de Desarrollo, es acertada y debe ser revalorizada y modernizada. Como es sabido, el trabajador desocupado involuntariamente puede cobrar por el Seguro de Desempleo, según la actual normativa legal, el 75 por 100 del promedio de las remuneraciones básicas percibidas durante los seis meses anteriores, más la ayuda familiar a que tuviere derecho.

A estas cantidades hay que añadir otro 25 por 100 de la base de cotización, que el desempleado percibe del Fondo de Protección al Trabajo. Ahora bien, puntualizando, hemos de decir que los mencionados porcentajes se refieren al promedio de las bases por las que se ha cotizado durante los seis meses precedentes, y, además, que la duración del subsidio de desempleo sólo se extiende, en principio, a seis meses.

En la actualidad, el problema planteado está en que las bases de cotización no cubren las necesidades mínimas—para muchos rozan el salario mínimo—, lo que explica el intento laudable de la ley aprobatoria del III Plan de mejorar la protección por desempleo aumentando la cantidad y los plazos.

Pero todos estos intentos no cambiarán la situación actual de los trabajadores involuntariamente desocupados, mientras el nuevo

(18) O. C. D. E.: *Flexibilité de l'âge de la retraite*, París, 1970, pág. 10.

(19) *Ibid.*, pág. 76. Datos tomados de un estudio referente a la «Flexibilité de l'âge de la retraite au Royaume-Uni».

proyecto que se va a discutir en las Cortes los próximos meses, sobre «Financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social», no logre cumplir su propósito: **adaptación de las cotizaciones a las retribuciones reales de los trabajadores** (Preámbulo del Decreto). Pronto vamos a ser testigos de la resistencia de las empresas en este punto concreto.

#### — Adaptación profesional.

Esta medida pudiera ser la más rentable para la economía del país y, al mismo tiempo, la de menor costo, si supieran aprovecharse bien las grandes inversiones realizadas en los centros de formación y capacitación profesional existentes. Las mismas empresas españolas deberían, no ya colaborar, sino, previendo la necesaria reestructuración de las mismas, adelantarse en capacitar mejor a sus propios trabajadores. Esto no es ninguna novedad para nuestros emigrantes en el extranjero.

La adaptación profesional tiene mucho que ver con los trabajadores que han superado la edad de los cuarenta años. Saliendo al paso de este problema, creemos que exagerado en España, está la Orden del Ministerio de Trabajo dictada en aplicación del Decreto de 30 de abril de 1970, sobre el empleo de los trabajadores que han superado esta edad

A la hora del despido o de la jubilación anticipada, la edad es un criterio en la legislación. En este sentido, la probabilidad de ser despedido—o jubilado antes de la edad de jubilación—es menor en un trabajador de edad que en un joven, pero por encima de los cuarenta años es más difícil conseguir un nuevo puesto de trabajo.

Para garantizar el empleo a este tipo de trabajadores, en Alemania, por ejemplo, la mayoría de los convenios colectivos contienen cláusulas que prohíben o hacen muy difícil el despido de un trabajador de edad. En concreto, dichas cláusulas «no admiten un despido después de la edad de cuarenta años y después de quince o veinte años de servicio, si no está motivado por ciertas características o por el comportamiento del trabajador» (20). Esta es una política de auténticas garantías de empleo, que no puede faltar en una política que se diga de pleno empleo.

## 2. REDISTRIBUCION DE LA RENTA Y POLITICA SALARIAL

He indicado que el texto del III Plan, al tratar de la primacía de lo social (pág. 144) dentro de las grandes directrices, señala

---

(20) *Ibid.*, pág. 150.

como objetivos una mejor redistribución de la renta y una política salarial «que no admitirá diferencias retributivas en razón al sexo y a la edad y tenderá a reducir distancias entre el salario mínimo y las retribuciones más elevadas» (pág. 146).

En el III Plan se habla también de una política de rentas, al decir que «la política de salarios se coordinará con las medidas de política general de estabilidad de precios en el marco de una política de todos los precios y de todas las rentas» (pág. 147).

Si a esto añadimos que la acción del Estado se ha comprometido—dentro de la política laboral—«a garantizar el pleno empleo y a facilitar a los trabajadores el acceso a la propiedad en sus diversas formas y una mayor participación de los sueldos y salarios en la renta nacional» (21), creo que en teoría, intencionalmente al menos, puede hablarse de una política de rentas. Otra cosa es si, a juzgar por los resultados, las medidas adoptadas se parecen más a una política de control de los salarios. Algunos así piensan.

Una auténtica política de rentas, para que de verdad lo sea, tiene que conseguir dos objetivos fundamentales:

— mantener la **estabilidad de los precios**, asegurando también un crecimiento 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.

La mayoría de los países que se han decidido por implantar una política de rentas han prestado más atención al primero de los objetivos—estabilidad de los precios y pleno empleo—que al segundo, referente a una más justa distribución. En España ha ocurrido otro tanto, a juzgar por las medidas empleadas desde el Decreto de 27 de noviembre de 1967, al adoptar la nueva paridad de la peseta, que se propuso como meta: «el mantenimiento de un alto nivel de empleo, la estabilidad del coste de la vida y el equilibrio de la balanza de pagos» (22).

Hay que reconocer que se ha logrado, desde la última devaluación de la peseta, un crecimiento económico satisfactorio, un equilibrio en la balanza de pagos; pero el pleno empleo, como lo demuestra la primera parte de nuestro estudio, no es satisfactorio. Y lo que es más patente en 1972 es la no estabilidad de los precios. El mismo Ministro Comisario del Plan de Desarrollo acaba de reconocer la preocupación por la estabilidad de los precios en la V Reunión Bancaria Internacional de Estepona.

(21) Artículo 30 del Texto Refundido de la Ley del II Plan, «B. O.» 24 mayo 1969.

(22) «B. O.» 28 de noviembre de 1967.

Si tenemos en cuenta las últimas cifras oficiales divulgadas por el Instituto Nacional de Estadística, en el mes de marzo los precios al detalle han aumentado el 0,98 por 100, y los precios al por mayor, el 1,10 por 100. De seguir por este camino, a mediados del año no parece que las cosas han cambiado, cerraríamos el año 1972 con un aumento del coste de la vida de un 10 por 100 sobre el año pasado. Mayor, pues, que en 1971, que en cifras oficiales rozó el 9 por 100.

## 2.1. Redistribución de la renta

Hemos visto que el primero de los objetivos de una política de rentas no ha sido alcanzado. Digamos algo sobre el segundo: una más justa distribución de la renta nacional.

En esta misma revista pusimos de relieve lo positivo del Decreto-Ley de 9 de diciembre de 1960, que señaló como objetivo segundo el asegurar una «mejor distribución de la renta». En primer lugar, nos pareció acertado tratar en una sola medida legislativa los tres aspectos de una misma realidad: salarios, rentas no salariales y los precios. En segundo lugar, revalorizar los convenios colectivos, no sólo como instrumentos de paz laboral, sino como medida eficaz para una mejor redistribución de la renta. Y, finalmente, por haber señalado unos criterios para la contratación colectiva.

Entre estos criterios se encontraban el tener presente el incremento de la productividad, la duración de los convenios, las peculiaridades de sus distintos ámbitos de aplicación y el mayor crecimiento proporcional de los salarios más bajos.

No obstante seguir creyendo en los convenios colectivos como el gran instrumento legal de distribución mejor de la renta, la realidad es que en los últimos cuatro años vienen tropezando con los topes salariales del 6,5 y 8 por 100 de aumento para los convenios de uno o dos años de duración. De todos es conocido que se vienen firmando mayoría de convenios de un solo año de duración porque la inestabilidad de los precios, su elevación constante, hace inviables los convenios de más larga duración. Si a esto se añaden las numerosas normas de obligado cumplimiento, hay que concluir que los convenios colectivos de trabajo no han sido un auténtico instrumento de redistribución de la renta (23).

(23) Cfr. E. Pérez Botija: **El convenio colectivo de trabajo como instrumento de planificación y ordenación económica**, en «Revista de Trabajo», marzo-abril 1962, págs. 385 y ss.

## 2.2. Control de los salarios

En términos generales, los objetivos de la política de salarios concebida como parte integrante de la política económica general apuntan en una triple dirección: 1.ª) evitar o combatir la inflación; 2.ª) favorecer el desarrollo de la producción, y 3.ª) asegurar una distribución equitativa de la renta nacional.

Los dos primeros objetivos son esencialmente económicos, predominando en el tercero un marcado carácter social. A conseguir este tercer objetivo principalmente debe orientarse el S. M. I. G. o salario mínimo interprofesional garantizado.

Nuevamente el Consejo de Ministros celebrado el día 17 de marzo aprobó un Decreto que fija el salario mínimo (abril 1972-1973) en 156 pesetas. Los criterios, como ya es costumbre, que se han tenido en cuenta al determinar la cantidad son de todos conocidos: aumento del coste de la vida, aumento de la productividad y la evolución de la economía. La elevación del salario mínimo, desde el punto de vista del poder adquisitivo de los salarios, ha supuesto un 5 por 100, según los datos oficiales. Elevación que a la altura del mes de mayo ha quedado prácticamente reducida a cero.

En teoría, pues, la fijación del S. M. I. G. es una medida muy directa que tiene el Gobierno en sus manos para lograr una mayor elevación de las rentas más bajas y contribuir a una más justa redistribución de la renta nacional. En teoría también, los criterios aplicados son válidos, pero en la práctica resulta bastante ineficaz esta medida.

La raíz del problema—que no se ataca—está en el punto de partida. Me refiero a las 60 pesetas de salario mínimo establecidas en 1963 y a las 84 pesetas de 1967. Aplicar el criterio del índice del coste de vida y el aumento de la productividad sobre la base de un salario **justo** o **suficiente** es medida acertada. Pero aplicar ambos criterios sobre la base de un salario **insuficiente**, modernamente calificado de «posible», invalida el S. M. I. G. como instrumento de redistribución equitativa de la renta. Así se explica que si en 1971 las 136 pesetas de salario mínimo afectaban a medio millón de trabajadores (no de personas); las 156 de 1972 afectan a casi 700.000 trabajadores.

Tal como se fija el S. M. I. G., no hay duda de que se trata de una medida de control de los salarios. Pero en la actualidad la negociación colectiva, supuesto que se mantienen los topes del 6,5 y 8 por 100 para los convenios de un año o dos de duración, respectivamente, y necesitando el «visto bueno» de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos para rebasar estos

límites, se convierte en una medida de control de los salarios. Más aún, ¿qué valor o significado tienen ya los «topes» del 6,5 y 8 por 100, si el aumento del coste de la vida ha superado el último año el 8,9 por 100?

### 2.3. ¿Hacia el «salario de inversión»?

Hay que reconocer que el Decreto-Ley de 9 de diciembre de 1969, todavía en vigor, quiso ser un intento de restablecer—con muchas cautelas por cierto—la libertad de contratación colectiva. La prueba está en el artículo 3, 4, que permitía acordar libremente a las partes pactantes, «además de los incrementos salariales de percepción directa..., otras fórmulas de percepción o participación diferidas».

Según la interpretación que hizo el Ministro de Trabajo de este texto, no sólo se reconoce el «legítimo derecho del trabajador a participar, en la medida justa, en los resultados de la empresa...», sino una especie de orientación hacia otras formas que suponen **«un salario diferido, una participación en la empresa u otros tipos de participaciones sociales que el Decreto no ha querido imponer, sino que deja en libertad a las partes de decidir, y que suponen un reto a la imaginación de los trabajadores y empresarios».**

Sinceramente creo que la interpretación del Ministro de Trabajo va más lejos. El texto del Decreto-Ley se refiere a fórmulas de participación que «impliquen incrementos que, sumados a los de percepción directa, sobrepasen los porcentajes fijados en el apartado b) del número 2 de este artículo». En definitiva, a la posibilidad de establecer fórmulas de participación en los beneficios y que puedan alterar los precios, pero no a fórmulas tipo «salario de inversión», como existen en Alemania, o de verdadera participación en los medios de producción, como las establecidas recientemente en Francia.

No negamos que la puerta quede abierta hacia una especie de «salario de inversión», pero la experiencia de los dos países citados nos enseña que la voluntariedad, mejor dicho, la imaginación de los empresarios ha dado poco de sí. Allí donde existe una política de acceso de los trabajadores a participar en la propiedad de la empresa, ha sido implantada o, al menos, regulada legalmente. Sin una reglamentación de estas fórmulas de participación, que estimule mediante desgravaciones fiscales al capital y al trabajo, las simples sugerencias dejan las cosas como estaban. Este parece ser el resultado en España después de pasados dos años.

En resumen diremos que los objetivos sociales en el III Plan de Desarrollo están claros, que los instrumentos o medidas para lograr esos objetivos en teoría pueden ser válidos, pero la aplicación de esas medidas no pasa de ser una política de control de los salarios, sin conseguir controlar los precios. Todo lo cual dista mucho de lo que hoy se entiende por una política de rentas. El III Plan ha mejorado, sin duda, en cuanto a planificación de las inversiones, digamos, del capital; pero no ha ocurrido otro tanto respecto del factor trabajo, especialmente en lo que se refiere a la planificación del empleo.