

# Crónicas

## CRONICA NACIONAL

### CUARTO CONCURSO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

LA riqueza de los trabajadores está en la pericia de sus manos. Su destreza en el oficio determina su nivel de vida y la posibilidad de mejorarlo. A este interés personal por su formación profesional hay que agregar la importancia que reviste para los intereses de la economía nacional y el progreso técnico de nuestras plantas industriales.

Una manifestación de la preocupación que siente por este problema la Organización Sindical son los concursos internacionales de formación profesional, cuya cuarta competición se acaba de celebrar.

El Concurso es de aprendices, y de los venticinco campeones proclamados, diecisiete han sido españoles, habiendo obtenido también premio los representantes de Suiza, Alemania Occidental, Marruecos y Portugal. Fueron recibidos por el Caudillo, quien distribuyó los títulos y destacó la trascendencia que para el mejoramiento personal y nacional significa el adiestramiento en la profesión.

El Caudillo, al entregar los premios a los que triunfaron en las diversas pruebas, aludió a la nueva aristocracia del trabajo y a la necesidad de la formación de la juventud trabajadora en los siguientes términos:

«Corresponde a nuestra era el honor de incorporar a las viejas aristocracias otras nuevas. Ya no son las de las armas ni las de la inteligencia las que cuentan en el mundo nuevo; se abre camino la

aristocracia del trabajo, representada en la vida moderna por esa pléyade de maquinistas y montadores que en el mundo se ofrece como indispensable para la vida de la industria moderna, y que constituye verdaderos factores de la producción en las naciones más adelantadas. Pero todo esto, que hasta ahora fué debido en su mayor parte a iniciativas privadas limitadas y a esfuerzos personales de autoformación, dejaba en el anonimato, inéditos, sumergidos en la masa, a otros muchos hombres bien dotados, que, educados adecuadamente, si se les ofreciese ocasión, habrían, sin duda alguna, triunfado y sobresalido. La inquietud porque esto no ocurra ni constituya la norma caracteriza el espíritu social de nuestros tiempos, que nuestro Movimiento ha puesto en el frontispicio de su edificio político.

Y ésta es la realidad que año tras año venimos ofreciendo en estas competiciones, que expresan mejor que ninguna otra cosa la inquietud de un Régimen por la formación de las juventudes, por suprimir las masas de peonaje y convertirlas en obreros aptos y especializados. Esta obra quedaría, sin embargo, reducida a un pequeño sector si la Enseñanza Media Laboral no la llevásemos y difundiésemos por todos los rincones de la nación para ofrecer a todos los españoles la ocasión de elegir, prepararse, sobresalir y perfeccionarse en una profesión, y que los más dotados puedan posteriormente pasar de los Institutos Laborales de Trabajo y Escuelas de Aprendices a las futuras Universidades Laborales, donde alcancen un grado superior en el orden profesional y una cultura media general indispensable para la vida, al tiempo que los aptos puedan obtener becas y bolsas de estudio en las Universidades, Escuelas especiales y Centros Superiores de cultura del Extranjero. Esta es la realidad de un régimen y el firme propósito de un Movimiento que no sólo aspira dentro de la nación al logro de estos fines, sino que, desbordándose hacia el campo internacional ofrece esta fraternidad en la competición de nuestros aprendices con los de otras naciones y un conocimiento y comprensión mayor entre los trabajadores del mundo, sirviendo al ideal político que ha de hacer a los hombres mejores en todos los órdenes.»

## PARO TECNOLÓGICO

Una Orden Conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria fechada en 31 de marzo y aparecida en el *Boletín Oficial* del 2 de mayo del año actual, fija las normas para atender al Paro Tecnológico. Se ampara con él a los trabajadores fijos al servicio de una Empresa no agrícola.

Toda empresa que haya introducido mejoras de carácter técnico con nuevos métodos en el trabajo que puedan dar lugar a un incremento en su productividad y se vea precisada a reducir sus plantillas de personal fijo, habrá de solicitar de las Delegaciones de Trabajo la autorización necesaria para acordar el cese de los trabajadores a quienes pudieran afectar tales medidas. A la petición acompañarán los informes y datos necesarios que justifiquen su demanda.

Pero el Paro Tecnológico no contempla tan sólo la introducción de nuevas plantas industriales, sino también los casos en que la Empresa pretenda poner en práctica un programa de elevación de su productividad y, como consecuencia, prevea que se verá obligada a reducir su plantilla. En este último caso habrá de presentar simultáneamente en la Delegación Provincial de Trabajo y en el Organismo Provincial del Ministerio de Industria a quien competa las líneas generales del plan que tenga intención de llevar a práctica, detallando los medios que utilizará, la estimación del incremento de productividad que se espere, la reducción de la plantilla que sea necesaria, y, destaquemos este último dato, los sistemas que se adoptarán para distribuir las ventajas de tal incremento de productividad, teniendo en cuenta el papel que juegan en la producción los distintos factores.

La tramitación de los expedientes de cese en el trabajo por causa de Paro Tecnológico corresponde a los Organos administrativos del Ministerio de Trabajo y será preceptivo que en cada expediente informe la Inspección de Trabajo, la Organización Sindical y el Ministerio de Industria.

Autorizado el cese de trabajadores, la Delegación de Trabajo dará

cuenta de su resolución a la empresa, a los obreros afectados y a la Oficina de Colocación.

Compete a las Delegaciones Provinciales del Instituto Nacional de Previsión, y por cuenta de la Caja Nacional del Seguro de Paro Tecnológico, abonar a los trabajadores afectados el subsidio de paro, que consiste en el 75 por 100 del salario base de la cotización del trabajador a efectos de dicho paro, es decir, de seguros sociales, incrementado en el mismo porcentaje del plus familiar, calculado por los promedios correspondientes al año inmediatamente anterior a la fecha de su cese en el trabajo. El subsidio se percibirá durante doce mensualidades consecutivas, como máximo, y se extinguirá por colocación del subsidiado, renuncia a un empleo del mismo grupo profesional o especialización semejante a la que tenía, y fallecimiento del trabajador.

Conviene destacar que los trabajadores en situación de Paro Tecnológico continuarán afiliados a los demás Seguros sociales y a la Mutualidad Laboral correspondiente. Las cuotas de empresa serán abonadas con cargo a la Caja Nacional del Seguro de Paro Tecnológico, y las correspondientes al trabajador por él mismo, siéndole descontadas al tiempo de pagarle el subsidio.

La situación de parado será acreditada mensualmente mediante el oportuno certificado de la Oficina de Colocación.

Los fondos de la Caja, como sabemos, están integrados por el 0,35 por 100 de los salarios computables a efectos de los Seguros sociales. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propio, con administración, funciones y responsabilidad separada de la de las demás Cajas Nacionales de Seguros Sociales. En esta Sección de la Revista hemos comentado el alcance e importancia de este Seguro. Dada la política de pleno empleo que procura el Estado lograr por todos los medios a su alcance y el plazo de un año que se da para que los obreros desplazados de una empresa puedan encontrar trabajo, creemos que socialmente han quedado los trabajadores amparados frente a las vicisitudes a que pueda dar lugar su cambio de empresa o de trabajo.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LOS VOCALES  
DE LOS JURADOS DE EMPRESA

Hablamos de la inamovilidad de los jueces como una de las garantías para la independencia en su función. En menor medida, pero también muy necesaria, es la independencia que, dentro de ciertos límites, deben tener los Vocales de los Jurados de Empresa para actuar como tales, sin que su labor se vea amenazada o mediatizada.

Ya el Reglamento de Jurados de Empresa en el apartado g) del artículo 15 señalaba que los Vocales del Jurado no podrán ser trasladados de destino o residencia, si no es a petición propia o por sanción, como consecuencia de la comisión de faltas laborales. Aun en este caso, pese a que las Empresas estuvieren facultadas reglamentariamente para imponer las sanciones, será precisa la previa instrucción del expediente. Señala el expresado Reglamento el trámite a seguir en dichos casos.

La Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la Delegación Nacional de Sindicatos solicitó del Ministerio de Trabajo una aclaración más precisa del apartado que nos ocupa, y la Dirección General correspondiente ha resuelto que, en el caso de que un Vocal del Jurado de Empresa sea objeto de un cambio de destino, servicio o departamento en la misma residencia o de traslado de una a otra localidad, y entienda que tal decisión es lesiva a sus intereses y no suficientemente fundada en las exigencias que la mejor explotación de la Empresa pudiera implicar, tendrá derecho a acudir ante la Delegación Provincial de Trabajo competente, la que instruirá el oportuno expediente, con audiencia de la empresa, del interesado, del Jurado y del Sindicato correspondiente, dictando la Resolución que proceda, que podrá ser recurrida con arreglo a las normas vigentes.

Previstos en el Reglamento de Jurados de Empresa los casos en que los traslados a los Vocales tenían carácter de sanción, quedaban fuera, y esto es lo que la Resolución ha evitado, aquellos otros en que el traslado o cambio de residencia no se funda en faltas cometidas por un Vocal, sino simplemente en el mejor servicio de la Empresa.

Cerrar este portillo a través del cual pudiera ejercerse presión sobre los Vocales que coartara su libertad y actuación es lo que ha hecho esta norma que hubo de pedir la Organización Sindical como consecuencia de ciertos casos observados ya en la corta vida de estas Instituciones.

#### MUTUALIDAD NACIONAL DE PREVISIÓN DE LOS PESCADORES DE BAJURA

El Reglamento de esta Mutualidad Nacional ha entrado en vigor el primero de mayo. El ámbito personal de esta Mutualidad Laboral se refiere fundamentalmente a la llamada pesca de bajura, y precisando el concepto se establece que serán Mutualistas quienes de modo habitual se dediquen a faenas pesqueras durante un mínimo de ciento ochenta días al año (asociados a las Cofradías de pescadores) en embarcaciones de cualquier clase y tonelaje; e instalaciones y concesiones pesqueras, sin más excepción que los de embarcaciones (de más de 50 Tm. de desplazamiento bruto) dedicadas a la pesca de arrastre; los de los motores, veleros y motoveleros de las islas Canarias (que excedan de dicho tonelaje), y el personal de los bacaladeros y balleneros.

Las cuotas no varían en función de los salarios, sino que consisten en una cantidad fija, semanal o mensual, ya que ajustarlas a los salarios efectivamente reales, en especie o metálico, daría lugar a una complicación administrativa que tal vez ahogase el ágil funcionamiento de la Entidad. Estas cuotas son:

Las Empresas almadrabras abonarán sus cuotas mediante conciertos anuales, y los propietarios de viveros, criaderos, etc., pagarán 13 ptas., por trabajador fijo, cada mes. Los pagos de cuotas se harán a través de las Cofradías; descontándose los a los tripulantes que presten servicio en varias embarcaciones el armador o propietario de aquélla en la que hayan trabajado el último día laborable de la semana.

A fin de garantizar en todo momento el abono de las cuotas y evitar que, al pretender obtener las prestaciones se vieran desampa-

## CRÓNICAS

rados los trabajadores por falta de cotización, se considerará responsable subsidiario del pago al propietario de las embarcaciones o al titular de la instalación o concesión, cedida para su explotación por terceros, cualquiera que sea el sistema de arriendo o cesión adoptado. Las prestaciones son las siguientes:

Pensiones de jubilación: de 300 a 562,50 ptas. al mes.

Pensiones de invalidez: de 400 a 500 ptas. al mes.

Pensiones de viudedad: de 300 a 375 ptas. mensuales o subsidio de 5.000 ptas.

Pensiones de orfandad: de 50 a 62,50 ptas. mensuales por huérfano, incrementada con la de viudedad, en su caso.

Subsidio de matrimonio: 500 ptas.

Subsidio de natalidad: 250 ptas.

Subsidio de defunción: 1.000 ptas.

Se ha buscado, pues, en la reglamentación de este Montepío una adecuación de las prestaciones y cuotas en función de la categoría profesional, pero se ha huído de una rígida dependencia de los salarios efectivos como acabamos de señalar.

Prevé este Reglamento el sistema de compensación con el Montepío Marítimo Nacional para los que estando afiliados en éste hubieran de estarlo en la nueva Mutualidad, así como la afiliación de los pescadores de la zona del protectorado de España en Marruecos y de los territorios del Africa Occidental.

## PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

El sistema actual de participación en beneficios que se regula en casi todos los Reglamentos de Trabajo se ha dicho repetidamente que tiene carácter provisional. En el fondo, no responde al concepto técnico de participación en beneficios, ya que, salvo excepciones, las cantidades que han de abonarse al trabajador por tal concepto suelen serlo al margen del resultado económico de la empresa, o, cuando más, en función del volumen de ventas o de la producción de la misma.

El *Boletín del Estado* del día 16 de mayo publicó la Orden del

4 de marzo por la que se sustituía el sistema, mal llamado de participación en los beneficios, en la Construcción.

Antes era el medio por ciento del importe de las facturas correspondientes de la obra realizada. Se implanta ahora un sistema más rígido desligado del volumen de la obra realizada por la empresa y que consiste en el abono del 6 por 100 sobre el total del salario o sueldo percibido por el trabajador durante el ejercicio económico. Para quien haya trabajado en la empresa sin discontinuidad y durante todo el año, equivale a veintidós jornales. Para fijar el jornal que ha de servir de base para la liquidación habrá que atenerse al mínimo reglamentado para cada categoría, mas el plus de carestía de vida, el premio inicial de antigüedad y el aumento por cada año de servicio. Los que durante el año hayan prestado servicios a la empresa en período que no llegue a un mes no tendrán derecho a esta participación, así como tampoco el personal excluido del Reglamento de Trabajo y aquellos otros que, en cierta manera, por convenio con la empresa, participen ya del beneficio de la misma en función de la obra realizada.

A los que trabajaren más de un mes y cesaren en sus servicios en la empresa antes de terminar el ejercicio económico se les hará la liquidación al finalizar su relación laboral y por el tiempo que hubieren trabajado. A los demás, después del ejercicio económico.

#### GRATIFICACIONES A LOS MÉDICOS DE LAS ENTIDADES MÉDICO-FARMACÉUTICAS

Las gratificaciones extraordinarias son dos: una en Navidad y otra el 18 de julio. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad para los facultativos que perciban sueldo fijo; para los demás será el promedio de los seis meses anteriores, sin que la gratificación pueda exceder de una mensualidad de sueldo fijo.

En el concepto de sueldo, y a estos efectos, se tendrá en cuenta también el plus de carestía de vida. A los que no realizaren trabajos durante todo el semestre se les abonará la parte proporcional al período en que hubieren prestado servicios.



## CRÓNICAS

Lo que ha venido en llamarse socialización de la medicina es un fenómeno mundial y no es este el momento de señalar todas las concausas que lo han determinado. Al lado del Seguro Obligatorio, y para aquellos que rebasan el tope fijado para ser beneficiario del mismo, actúan una serie de Entidades de Asistencia Médico-Farmacéutica, regidas en régimen mutual por los propios mutualistas y otras por el sistema de igualatorio médico, cuya configuración jurídica se acerca a una cooperativa de facultativos. Casi toda la población ha buscado garantizar su asistencia por medio de una cuota fija mensual, ante el temor de que una complicada afección, médica o quirúrgica, les llevara a cuantiosos dispendios que superan sus posibilidades de ahorro.

La actitud de la clase médica, que hace años expresaba públicamente su resistencia a cualquier forma de asistencia que no fuera de libre ejercicio profesional, era socialmente infundada.

Por otra parte, ha sido la resistencia de los propios profesionales a ser considerados como trabajadores por cuenta ajena, una de las causas por las cuales han tardado en llegar a ellos todos los beneficios sociales que se dispensan a los demás trabajadores.

### IV ASAMBLEA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN Y REASEGURO DE MUTUALIDADE LABORALES

La Caja de Compensación y Reaseguro de las Mutualidades Laborales, es una Institución de Previsión Laboral con personalidad jurídica y fondos propios que cumple los siguientes fines: la cobertura de los posibles déficit en las reservas matemáticas de aquellas Instituciones que sean objeto de fusión; la compensación de los quebrantos producidos por hechos catastróficos o circunstancias anormales que se estimen peligrosas para la estabilidad de las Mutualidades afectadas; la colaboración o apoyo financiero a las Instituciones para obras de beneficio o utilidad social, o su realización y mantenimiento directo; y aquellos otros de análoga naturaleza.

Aparte del canon que en su día aportaron por disposición legal las Mutualidades Laborales y de las rentas de sus propios bienes, he-

rencias, legados y donaciones que su Consejo acepte, sus fondos estarán también integrados por las aportaciones extraordinarias que, a propuesta de la Asamblea General, acuerde el Ministerio de Trabajo.

Esta Caja de Compensación y Reaseguro tiene como Organos de Gobierno una Asamblea General integrada por la totalidad de los Presidentes y Directores de las Instituciones que hubieren contribuido a la formación del fondo de la Caja y un Consejo de Administración integrado por diez vocales, renovables por tres años, formado por Presidentes y Directores.

La Presidencia y Vicepresidencia de ambos Organos de Gobierno corresponden, respectivamente, al Director y Subdirector del Servicio de Mutualidades Laborales.

Hay, pues, en las Mutualidades Laborales, y a través de la Caja de Compensación, una solidaridad nacional que garantiza la estabilidad económica de este régimen profesional de Previsión y que pone a cubierto a cualquier Mutualidad de las desviaciones económicas que pudiera sufrir.

Hasta que, con el tiempo, penetró en los medios de opinión, incluso en los muy técnicos, la bondad del régimen financiero del Mutualismo Laboral, podemos apreciar una doble desorientación: la primera fué que las cuotas serían insuficientes para dar las generosas prestaciones que los Montepíos tienen establecidas; después se llegó a decir que eran excesivas y llegarían a la capitalización innecesaria de gran masa dineraria. Si para un futuro, y una vez estabilizada la masa activa y pasiva de estas Instituciones, puede pensarse, tal vez en un régimen financiero que se acerque más al de reparto simple que el actual de capitalización de rentas para las prestaciones periódicas, es lo cierto que las bases financieras del Mutualismo Laboral están sólidamente cimentadas y que el remate de éstas es esta Caja de Compensación, que salva las desviaciones anormales que en alguna Entidad pudieran producirse.

## EL CRÉDITO LABORAL

La llamada previsión ofensiva tiene, dentro del régimen de nuestras Mutualidades Laborales, dos formas destacadas, aunque no únicas: Las Universidades Laborales y el Crédito Laboral.

La Orden de 11 de abril del año en curso ha transformado, en muy importante amplitud, el régimen de este Crédito. Clasificábase éste en productivo y consuntivo. El productivo tiene por objeto el desarrollo de nuevas fuentes de ingreso o la preparación necesaria para tal fin, y el de consumo tiende a proporcionar a los Mutualistas un mejoramiento en sus niveles de vida sin aumento directo de sus ingresos.

Las Juntas Rectoras de las Mutualidades Laborales son las encargadas de conceder dichos créditos. Dada la gravedad del problema de la vivienda, que se sobrepone a cualquier otro, era ya hábito dar preferencia absoluta, para su concesión, a las peticiones destinadas a la adquisición del hogar. Del fondo que pueden destinar estas Mutualidades a Créditos estaba regulado que el 25 por 100 fuera para créditos de consumo, prácticamente de viviendas, y el otro 75 por 100 para la concesión de créditos productivos.

La citada Orden ha venido a dar conformidad legal a lo que en la práctica ya se realizaba y el crédito de consumo lo ha transformado en crédito de vivienda. Y como las demandas para estos créditos eran muy superiores a lo que se pedía para producción, modifica el porcentaje y eleva al 45 por 100 del fondo lo que puede destinarse para créditos de esta clase, reduciendo al 55 por 100, como mínimo, lo destinado a crédito productivo.

Las modificaciones de los porcentajes han sido dictadas por la experiencia, ya que con el 55 por 100 a que se ha reducido lo destinado a crédito productivo hay margen suficiente para conceder todos aquellos que las Juntas estimen viables y dignos de concesión.

Otras modificaciones más recoge esta disposición legal y se refieren a las facultades de las Comisiones Provinciales.

En su virtud, cuando en uso de sus facultades discrecionales, informen desfavorablemente la petición de un crédito, éste quedará

automáticamente denegado, dándose solamente curso a las Sedes Centrales a aquellos expedientes que hayan sido informados favorablemente por los Organos de Gobierno de las Provincias.

#### MUTUALIDADES LABORALES

En el trimestre que recoge este número de la revista se han resuelto otras cuestiones relacionadas con el Mutualismo Laboral.

Entre estas resoluciones destacamos aquellas por las cuales se considera improcedente la devolución de cuotas aun las que, habiendo sido indebidamente ingresadas, sin malicia, en una Mutualidad, hubieran servido de base para el cálculo de prestaciones concedidas a algún trabajador de la Empresa cotizante, obligándose la Mutualidad que concede la prestación a mantener y continuar su pago, si se tratara de pensión periódica.

Aunque los Servicios Actuariales del Mutualismo laboral recogen todos los años, y hasta por meses, datos valiosos para el estudio de sus cálculos, la Orden de 16 de junio del año actual establece que cada cinco años, y a partir del presente, las Empresas cotizantes u obligadas a cotizar han de presentar las liquidaciones de cuotas del mes anterior con censo laboral de los trabajadores en el 30 de junio anterior.

El régimen de capitalización de rentas seguido por esta Institución y la vigilancia de los datos que sirven para el cálculo de las prestaciones obliga a esta decisión. De todos modos igual obligaría, aunque el régimen fuera de reparto simple, pues no nos explicamos por qué, pero es opinión corriente que en el sistema de reparto simple nos son precisos estudios actuariales, cuando, tal vez, y por mayor peligro de fallo en el cálculo, tengan que ser en este caso, si cabe, más necesarios.

#### IMPUESTOS SOBRE LA RENTA

Los plazos y las prórrogas, para que los contribuyentes hagan su declaración de ingresos con arreglo a la nueva Ley, se han termi-

nado. El resultado ha sido poco esperanzador. Los posibles afectados por el impuesto han adoptado una actitud pasiva, en espera de que sea la Organización Administrativa del Estado quien averigüe, sin su ayuda, los ingresos de cada uno. Las declaraciones han sido pocas, y parte de ellas corresponden a quienes, en último término, no quedan afectados por el gravamen.

En una economía como la española, con amplio margen para la iniciativa individual y sin control excesivo en materia de precios, es evidente que una de las funciones sociales más importantes del Estado, la redistribución de la renta, ha de hacerse en notable medida, a través del presupuesto nacional. No es que éste sea el único sistema, pero, lógicamente, será el más importante. Dentro de él, y dejando aparte la gestión pública, de trascendental importancia para esta redistribución, es, en materia de ingresos, el impuesto sobre la renta, la medida más eficaz para conseguirla.

Los trabajadores, y es prueba de ello las peticiones unánimes de los once Congresos Regionales en los que han expuesto sus afanes en materia de política social, piden un aumento global de salarios en la creencia de que con ello aumentará el porcentaje del fondo de los mismos en función de la renta nacional.

No hay duda de que la condición de la clase trabajadora puede mejorarse por la elevación del nivel de salarios, pero para lograr su máxima eficacia sería preciso un enérgico control en los precios. Ello nos llevaría, ante las dificultades de dicho control y los riesgos que siempre entraña, a abrir la puerta a la inflación. Si ciertamente es eficaz la subida de salarios para unas determinadas formas de trabajo con el fin de asegurar un mínimo en ciertas actividades depreciadas o mal pagadas, no es menos cierto que una subida general sólo en limitadísima medida logrará el fin propuesto. Los trabajadores, si conocieran más a fondo el mecanismo económico, pondrían en la primera de sus demandas el registro del sistema fiscal, y, de forma especialísima, destacarían la importancia que el impuesto sobre la renta debe tener.

La falta de colaboración de los contribuyentes colocó a la administración que quiera llevarla a efecto en situación difícil. Las pesquisas para averiguar los ingresos personales de cada contribuyente

o los signos externos que puedan utilizarse para fijar a través de ellos la base impositiva requieren una organización y una inspección que no es posible improvisar. Pese a que la presión tributaria sobre la renta sea en la Ley suave y muy inferior a la de los otros países más progresivos en su política fiscal, la colaboración de los afectados ha sido casi nula y nos tememos pasarán algunos años antes de que en el presupuesto de ingresos desplace el puesto preponderante que hoy ocupan los impuestos indirectos.

El desarrollo del impuesto sobre la renta es un empeño que el Estado debe conseguir a todo trance. Las medidas coercitivas que haya de emplear, así como el montaje de los servicios precisos para ello deben encontrar el apoyo decidido del pueblo, quien no debe dejar por lograr esta verdadera conquista social.

#### TRABAJO MÍNIMO EN EXPLOTACIONES AGRARIAS

Los Ministerios de Trabajo y Agricultura, por Decreto de 23 de marzo de 1955, han dictado normas sobre ocupación permanente de trabajadores en fincas rústicas.

Dos fines persigue esta norma: uno de carácter económico y otro de significado social. El fin económico lo recoge el propio preámbulo al decir:

«El logro del índice de productividad que cada finca es susceptible de alcanzar requiere inexcusablemente la utilización continuada de un volumen de mano de obra proporcionado a los cuidados que el predio precisa fuera de los períodos estacionales, no sólo para la obtención de las cosechas, sino también para la defensa y conservación del suelo y el progresivo mejoramiento de las condiciones de la explotación».

El fin social es evitar que el grave abandono en una explotación normal de la finca sea causa de paro agrícola y que, mientras las fincas rústicas estén gravemente necesitadas de los brazos de los trabajadores, estén éstos ociosos y caídos en la plaza del pueblo esperando que les den ocupación.

Los mínimos de mano de obra fija que deberán emplear obligatoriamente los empresarios agrícolas son :

Más de 30 Has. de olivar : un trabajador por cada 20 a 35 Has.

Más de 30 Has. de viñedo : un trabajador por cada 20 a 30 Has.

Más de 60 Has. de cultivo en secano : un trabajador por cada 30 a 40 Has., o un trabajador por cada 35 a 45 (en su caso).

Más de 150 Has. de aprovechamiento ganadero o forestal. En dehesas de puro pasto : un trabajador por cada 125 a 175 Has.

En dehesas de pasto y labor : un trabajador por cada 35 a 45 Has. a sembrar o barbechar, más uno por cada 100, 150 ó 125 a 175, según tengan o no arbolado.

Más de 20 Has. de regadío : un trabajador por cada 6 a 10 Has.

Un 25 por 100 del total habrán de tener el carácter de trabajadores fijos. El empresario podrá sustituir por otros aquellos obreros contratados con carácter de eventuales y deberá llevar una relación de los que ocupe en sus explotaciones, con nombres, apellidos, edad, lugar de residencia habitual y clase de trabajos que realiza cada uno (se entiende trabajos habituales, porque están obligados a efectuar cualquier faena agrícola de la explotación que les fuere encomendada, incluidos trabajos de mejora de las fincas y los de conservación y cuidado de aperos, ganado, dependencias, etc.).

El número de obreros se fijará por las Jefaturas agronómicas y Distritos forestales provinciales, a propuesta de las Cámaras sindicales agrarias, previo informe de la Hermandad sindical local. Cabrá recurso en alzada ante el Ministerio de Agricultura por la Cámara Sindical agraria o por el empresario agrícola.

El incumplimiento dará lugar a la imposición de sanciones por los Delegados de Trabajo.

De momento, este Decreto sólo es de aplicación en las provincias de Almería, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Salamanca, Sevilla y Toledo, excluidas las fincas con título de «ejemplares» o «calificadas».

El número de jornales que se impone es mínimo y es el que correspondería a una explotación trabajada a ritmo y esfuerzo algo inferior al normal. No plantea, pues, en la práctica, ningún problema al agricultor medianamente cuidadoso. Es más, esa cuarta parte de

Los trabajadores que han de tener carácter de trabajadores fijos resulta inferior al que deben tener y se le debe exigir. Se ha apreciado en la agricultura, sobre todo en los últimos años, una cierta resistencia de las empresas agrícolas a contratar trabajadores con carácter fijo. Resulta cómodo especular con la eventualidad de la mano de obra, para poder desentenderse de ella cuando place. La abolición de la huelga en España, aunque con ella se dañaban muchas veces los trabajadores, ha de tener como compensación la estabilidad en el trabajo. Este procedimiento directo de exigir un número tan limitado de trabajadores fijos debe intensificarse en las Reglamentaciones de Trabajo, por vía indirecta, haciendo más oneroso el empleo de trabajadores eventuales, a fin de llevar, por propio interés, al patrono a emplear trabajadores fijos.

La Orden de 30 de abril dicta normas para el desarrollo de los principios anteriormente señalados y faculta a las Hermandades locales de labradores y ganaderos para proponer a la Junta Agronómica de la provincia, a través de la Cámara Sindical Agraria, la elevación transitoria de los coeficientes mínimos de obreros que se hayan señalado para las explotaciones agrícolas del término municipal en los casos en que éstas no hubieren alcanzado un nivel técnico suficiente y las circunstancias de carácter social así lo aconsejaren.

#### NUEVA LEGISLATURA EN LAS CORTES

Con motivo de la apertura de la quinta etapa legislativa de las Cortes, pronunció el Caudillo un trascendental discurso, donde precisó el alcance de nuestra política exterior e interior y señaló las tareas ya cumplidas y los objetivos que a corto y largo plazo habrá de conseguir nuestra política.

En el orden social fijó nuestro concepto de revolución y señaló aspectos concretos de nuestra política social. Dijo:

«Hay dos formas de hacer la revolución: una, la violenta de los irresponsables, desmontando hasta sus cimientos el sistema levantado a través de los años para sustituirlo por la quimera de un ideal teórico sin base económica en que poder asentarse; otra es la de la



verdad y las realidades, que reconociendo que un orden económico es obra de generaciones, que no se construye en un día ni puede improvisarse, se mueve en el campo de lo posible y, fomentando el progreso económico, amplía considerablemente los horizontes que la justicia social puede alcanzar. Hay dos maneras de engañar al pueblo: una, la del capitalismo que trata de ocultarle lo que verdaderamente se le debe y se puede hacer, y otra es la de deslumbrarle con lo que a todos gustaría, pero que es imposible lograr.

En las naciones existe un equilibrio económico que descansa en muchos factores interiores y exteriores creados al correr de los años y relacionados entre sí por una dependencia mutua. Esos factores no pueden impunemente forzarse, y si destruyéramos cualquiera de ellos pondríamos en peligro todo el conjunto. Así, si necesitamos crear y multiplicar nuevas fuentes de producción y de trabajo, es preciso atraer y no espantar al capital con demagogias impropias de nuestra responsabilidad y de nuestra hora. El estado de productividad, del rendimiento de la mano de obra, de la industrialización, de la balanza del comercio exterior, del crecimiento demográfico, de la situación del crédito y posibilidades del ahorro, del estado de los mercados exteriores, son factores todos importantísimos que se pueden estimular y mejorar, pero no destruir.

Una cosa es, señores Procuradores, que estemos decididos a huir de improvisaciones e imprudencias, y otra que no reconozcamos en este problema social el capital de nuestro tiempo. Una cosa es que extrememos los coeficientes de seguridad y frenemos nuestras impacencias, y otra muy distinta que no sepamos reconocer y ver lo que tenemos ante los ojos como una necesidad real y apremiante.

En materia social hemos realizado una labor ingente. ¿Quién se atrevería a ponerlo en duda? La mejora del nivel de vida es evidente. Las estadísticas del ahorro acusan un aumento considerable en el área de su extensión y en la cantidad ahorrada por habitante tenido en cuenta el coeficiente de depreciación de la moneda; el consumo de electricidad denuncia un ritmo progresivo que evidencia un aumento de bienestar. La elevación del consumo de carne y grasas por habitante, la concurrencia al campo los domingos y días de fiesta, la

estadística de los teléfonos instalados, que pasó de 400.000 y pico a 1.004.000 en los momentos actuales; todo nos acusa una curva de crecimiento.

#### LA NATALIDAD EN ESPAÑA

Las modificaciones experimentadas en los índices de natalidad durante los últimos años merecen un especial y cuidadoso estudio, no propio del carácter de esta crónica, pero nos interesa reproducir unos datos de extraordinaria importancia en respuesta a este problema. Se trata de comparar el número de subsidiados de la rama general de subsidios familiares, clasificados según el número de hijos, tomando como punto de referencia la última década.

	1945	1954
Con 2 hijos ... ..	388.572	486.712
» 3 » ... ..	283.288	207.474
» 4 » ... ..	168.772	90.169
» 5 » ... ..	82.022	35.432
» 6 » ... ..	30.874	12.415
» 7 » ... ..	8.615	3.224
» 8 » ... ..	1.940	835
» 9 » o más ... ..	405	264

De los datos que anteceden podemos considerar que los matrimonios con dos hijos son, en función de la población, aproximadamente los mismos, ya que a fines del año pasado nuestra población rebasaba los 29 millones de habitantes y, por consiguiente, el mayor número de matrimonios con dos hijos que se registra en el año 1954 es preciso valorarlo en comparación con el índice general de población. Pero ya, pese a este aumento global de población, el número de matrimonios con tres hijos disminuye en más de una cuarta parte; el de cuatro hijos se acerca a la mitad, y el de cinco es menor del 50 por 100 con relación al principio de la década que comentamos. Se ve, pues, clara una tendencia, en la familia española, a reducir el

número de hijos, que experimenta un corte patente y grave a partir del tercer hijo.

Son reveladoras estas cifras, pues ni la política en favor de las familias numerosas, ni los puntos familiares, ni el subsidio familiar han podido evitar esta disminución tan grave.

No se nos oculta que la escasez de viviendas, la oposición decidida a tener familias alojadas con varios hijos pequeños, la mayor edad a que se contrae matrimonio y otros muchos factores han de tenerse presentes para enjuiciar las causas cuyo resultado final reflejan las cifras transcritas. Y más graves son éstas si tenemos presente la disminución constante de la mortalidad infantil, gracias a la cual el desfase de la década no adquiere caracteres más acusados.

LUIS BURGOS BOEZO