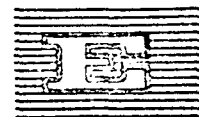


NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.26
25 abril 1979

ORIGINAL: ESPAÑOL

Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

INFORMES PRESENTADOS DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO SOBRE LOS DERECHOS
RECONOCIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

ESPAÑA

ARTICULO 6º: EL DERECHO A TRABAJAR

A.

Los progresos legislativos encaminados a promover y salvaguardar el derecho al trabajo se han realizado en un doble plano, según se expone a continuación:

a) Convenios de la OIT ratificados por España en las materias que se indican:

Empleo y colocación: relativo a la Colocación de la Gente de Mar, No. 9., ratificado en 23 de febrero de 1931 y publicado en 11 de marzo de 1931; Agencias Retribuidas de Colocación, No. 34, ratificado en 29 de marzo de 1935 y publicado en 31 de marzo de 1935; Organización del Servicio de Empleo, No. 88, ratificado en 14 de enero de 1960 y publicado en 11 de enero de 1961 y No. 96, (revisado: Agencias Retribuidas de Colocación) ratificado en 29 de marzo de 1971 y publicado en 23 de abril de 1972; Política de Empleo, No. 122, ratificado en 29 de diciembre de 1969 y publicado en 24 de mayo de 1972.

Desempleo: Desempleo, No. 2, ratificado en 13 de julio de 1922 y publicado en 15 de julio de 1922; Indemnización por Desempleo en caso de Pérdida por Naufragio, No. 8, ratificado en 29 de abril de 1924 y publicado en 13 de mayo de 1924; Indemnizaciones o Subsidios a los Desempleados Involuntarios, No. 44, ratificado en 16 de febrero de 1971 y publicado en 18 de abril de 1972.

Emigración: Trabajadores Migrantes, No. 97 (revisado en 1949), ratificado en 23 de febrero de 1967 y publicado en 7 de junio de 1967.

Igualdad de trato: entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo, No. 19, ratificado en 24 de mayo de 1928 y publicado en 26 de mayo de 1928; Igualdad de Remuneración entre la

Mano de Obra Masculina y Femenina por un trabajo de igual valor, No. 100, ratificado en 26 de octubre de 1967 y publicado en 13 de diciembre de 1968; Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, No. 111, ratificado en 26 de octubre de 1967 y publicado en 4 de diciembre de 1968.

Trabajo forzoso: Trabajo Forzoso u Obligatorio, No. 29, ratificado en 8 de abril de 1932 y publicado en 14 de abril de 1932; Abolición del Trabajo Forzoso, No. 105, ratificado en 26 de octubre de 1967 y publicado en 4 de diciembre de 1968.

De carácter general que afectan al Empleo: Convenio No. 80, ratificado en 12 de junio de 1958 y publicado en 13 de octubre de 1958; Convenio No. 116, ratificado en 28 de junio de 1962 y publicado en 14 de agosto de 1962; Convenio No. 117, ratificado en 19 de febrero de 1973 y publicado en 5 de julio de 1974.

Ninguno de estos Convenios ratificados por España ha sido denunciado por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, al no existir defectos en su cumplimiento o contradicción entre los principios en ellos establecidos y la legislación interna de España.

b) Disposiciones promulgadas al efecto:

En el plano legislativo, es evidente el progreso realizado en materia de empleo, progreso que se inicia un año antes de la crisis de 1973, con la promulgación del Decreto 3090/72 sobre política de empleo, disposición que se refiere al empleo, la colocación y la promoción social de los trabajadores, actualizado por el Decreto-Ley 1/1975 de 22 de marzo, sobre organización de los Servicios de Empleo y el Decreto 2357/75, de 12 de septiembre, que desarrolla el anterior.

En el año 1972 se creó la Dirección General de Empleo por Decreto 1579/72, de 15 de junio, por el que se reestructuró el Ministerio de Trabajo. Se inicia así una política activa de mano de obra que se ocupa de los trabajadores en paro, de los emigrantes y de los jóvenes que aún no hubiesen obtenido el primer empleo.

Posteriormente, el Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre reorganización del Ministerio de Trabajo continuó la actualización de las funciones de la Dirección General de Empleo que, a partir de entonces, se unifica con la Dirección General de Promoción Social. Esta disposición se completa con el Real Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, por el que se modifican el Decreto 3090/72, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo y el 535/75, de 21 de marzo, sobre reorganización del Ministerio de Trabajo.

Los servicios de Colocación que, por delegación estatal, funcionaban dentro del marco de la suprimida Organización Sindical oficial se traspanan íntegramente al Estado por el Decreto-Ley 1/75, de 22 de marzo, sobre organización de los Servicios de Empleo. Esta es la disposición legal más importante en la materia, ya que cambia por completo la antigua organización de los Servicios de Colocación que pasan a depender, definitiva y exclusivamente, del Estado y se encuadran dentro del Ministerio de Trabajo. Se produce, además, una unificación de los distintos servicios estatales relacionados con el empleo que se encontraban dispersos en diferentes organismos públicos, estableciendo la unidad de gestión en el Ministerio de Trabajo.

Tan importante acción unificadora de los organismos que se ocupan del empleo obedeció, entre otras razones, al cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio No. 88 de la OIT, sobre organización del Servicio del Empleo, que España había ratificado en 14 de enero de 1960 (B.O.E. de 11 de enero de 1961).

B.

1) El derecho al trabajo no puede considerarse como un principio absoluto y estricto de la normativa laboral, sino más bien como un compromiso jurídico y político fundamental que asumen los gobiernos y que necesita para completarse la protección contra el desempleo involuntario.

"La garantía del empleo" aparece regulada en la sección V (artículos 11 y 12) de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y "las garantías de la estabilidad de la relación de trabajo", en la sección VI (artículos 14 a 21) de la Ley anteriormente citada.

La aplicación de este principio "de derecho al trabajo" en España, como en la mayoría de los países libres, se puede presentar esquemáticamente como sigue: a partir del cumplimiento de la edad legal de 16 años para la admisión al trabajo (fijada en el artículo 6 de la Ley de Relaciones Laborales), todos los españoles pueden acudir a los Servicios de Empleo y de Acción Formativa Profesional, en demanda de un puesto de trabajo, ya sea para obtener su primer empleo, o por encontrarse en situación de paro.

Es obvio decir que en nuestro país, lo mismo que en los restantes de la Europa occidental (hay que tener en cuenta que en el área de los países de la O.C.D.E. hay aproximadamente 20 millones de parados) por el hecho de inscribirse en una Oficina de Colocación (requisito obligatorio para formalizar los contratos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley de Relaciones Laborales) no se obtiene empleo, pero el parado inscrito como tal en una oficina de colocación tiene derecho, cumpliendo ciertos requisitos legales, a la obtención del seguro de desempleo. Por otra parte, las empresas están obligadas a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten (artículo 12, apartado 2, de la Ley anteriormente citada).

Respecto de las garantías contra la discriminación en el empleo, nuestra legislación interna está de absoluto acuerdo con los principios establecidos en los Convenios de la OIT: No. 111, de no discriminación en materia de empleo; No. 122, sobre Política de Empleo; No. 100, sobre igualdad de trato entre el hombre y la mujer, y No. 105, sobre abolición del trabajo forzoso, todos ellos ratificados por nuestro país, como ya se ha expuesto.

En cuanto a la discriminación por razón de sexo, la Ley 16/76, de 18 de abril, de Relaciones Laborales, equipara a la mujer con el varón en sus derechos laborales, salvo en la exclusión para la mujer de trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos por su naturaleza o que puedan afectar a su situación de embarazo o maternidad.

/...

En el artículo 25, apartado 6, se dispone que todo trabajador, sin distinción de sexo, que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

En este precepto se contempla, por primera vez, la problemática de los trabajadores con responsabilidades familiares, sin distinción de sexo, al igual que en otros países industrialmente avanzados, facilitando la permanencia en el hogar, para el cuidado de los niños menores de 6 años, indistintamente al padre o a la madre, según convenga al interés familiar.

Desde la aprobación de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer y a través de disposiciones sucesivas tanto en la esfera de lo estrictamente laboral como en el campo del derecho civil y mercantil (entre ellas la Ley de 2 de mayo sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges - B.O.E. 5 de mayo de 1975 - se han ido eliminando discriminaciones existentes en el pasado, sobre todo en lo que se refiere a la situación de la mujer casada, que, a partir de la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales, puede concertar toda clase de contratos de trabajo, en iguales condiciones que el varón, debiendo percibir en trabajos de igual categoría y rendimiento la misma remuneración.

Respecto de la mujer casada, en el artículo 32 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo, se dispone que en ningún caso tendrá consideración de causa justa de despido el estado matrimonial..

Esta equiparación de derechos entre ambos sexos ha tenido una influencia decisiva en el nivel del empleo femenino, como lo demuestra el hecho de que, a pesar de haber descendido por un debilitamiento de la capacidad inversora y por la agravación de la crisis económica el volumen de la población activa total en los dos últimos años, la población activa femenina, en este período ha aumentado.

En lo que se refiere a la discriminación por razón de edad, con anterioridad a la actual crisis económica se aprobaron diversas disposiciones tendentes a eliminar las dificultades que encontraban los trabajadores mayores de 40 años para conseguir y conservar un puesto de trabajo, otorgándoles prioridades en los despidos por reestructuración de plantillas y preferencia en los cursos de formación profesional. Con el fin de fomentar su contratación por parte de las empresas, a éstas se les conceden bonificaciones sobre las cuotas patronales a la Seguridad Social, que oscilan entre el 40% y el 100%, según la edad de los trabajadores.

La Ley 50/77 de 14 de noviembre sobre medidas urgentes de reforma fiscal en sus artículos 25 a 29 desarrolla una política de expansión del empleo a través de medidas de alivio fiscal para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo.

El Real Decreto 3280/77 de 9 de diciembre, establece una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social a favor de las empresas que empleen trabajadores en situación de desempleo.

El Real Decreto 3281/77, de 16 de diciembre de 1977 fomenta el empleo juvenil con notables beneficios para los trabajadores y empresas y reducción de las cuotas de Seguridad Social en un 50% a las empresas que contraten jóvenes.

En relación con lo anterior, también existen en nuestro ordenamiento laboral disposiciones para fomentar el empleo de los trabajadores con capacidad disminuida, en las que se establece la reserva obligatoria de un 2% para las empresas de más de 50 trabajadores y se otorga a las empresas contratantes bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por los trabajadores minusválidos que tengan en sus plantillas, que oscilan, según la edad del trabajador, entre el 40% y el 100%.

Respecto a la no discriminación por asociación o actividades sindicales, la Ley de Relaciones Laborales en su artículo 13 concede protección a los representantes sindicales en el orden de los despidos que puedan autorizarse por reestructuración de plantillas.

En el artículo 32 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo, se establece que en ningún caso tendrán la consideración de causa justa de despido la pertenencia a una asociación sindical, la participación en las actividades legales de la misma, ostentar la condición de representante de los trabajadores o la actuación en dicha calidad, dentro de lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La no discriminación por motivos políticos, religiosos y sociales se contempla en el aludido artículo 32 del Real Decreto-Ley de 3 de marzo de 1977, en el que se establece que tampoco tendrán la consideración de causa justa de despido la religión, la opinión política y el origen social.

Cuando un trabajador da por terminado voluntariamente su contrato de trabajo tiene reconocido legalmente su derecho a exigir un certificado de la empresa y en este "certificado" está prohibido legalmente que se haga mención o referencia de ninguna clase a su conducta social, política o sindical, pública o privada, debiendo mencionarse únicamente "el tiempo trabajado en la empresa, la naturaleza del puesto de trabajo y la calificación profesional con la que se ha trabajado en la misma", según dispone el artículo 75 No. 5 del Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944.

Respecto a la discriminación por motivos de raza, el artículo 32 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo también establece que, en ningún caso, tendrán la consideración de causa justa de despido la raza y el color.

Realmente, nunca ha sido necesario establecer medidas antidiscriminatorias por razón de raza, debido tanto a la unidad étnica que existe en nuestro país como a la tradicional ausencia en la sociedad española de prejuicios raciales.

/...

En relación con los extranjeros, nuestra legislación es bastante generosa, teniendo en cuenta que, a pesar del elevado índice de paro existente en nuestro país y a la disminución de la emigración en los últimos años, prácticamente limitada en la actualidad a la de temporada para trabajos agrícolas, de hostelería y análogos, hasta la fecha no se ha practicado ninguna política restrictiva para el trabajo de los extranjeros.

La legislación vigente no restringe el trabajo de los extranjeros, salvo que existan españoles interesados en los puestos de trabajo solicitados por éstos y que, además, acrediten reunir la competencia necesaria para el desempeño de dichos puestos.

En la práctica, este requisito no supone una restricción real para el establecimiento profesional de los extranjeros, a los que sólo se les exige: que tengan legalizada su permanencia en el país ante las autoridades policiales de extranjeros que se ocupan de su entrada y residencia, al igual que en otros países europeos; la renovación anual de los permisos de trabajo, y el pago de los gravámenes establecidos por el Ministerio de Hacienda, los cuales sólo son satisfechos por el trabajador, cuando se trate de trabajador autónomo. Los trabajadores por cuenta ajena únicamente abonan una pequeña cantidad, que representa el 10% de la que abona la empresa.

Los hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos están equiparados a los españoles en sus derechos laborales, ya que sólo se les exige que tengan legalizados sus permisos de residencia. En la práctica, esta equiparación supone una actitud generosa del Estado español, que viene a equivaler a una "libre circulación" de los trabajadores de estos países en España, con absoluta independencia del volumen del paro nacional existente.

2) 3) Las competencias de ordenación, dirección, inspección y análisis del empleo se realizan ahora por el Ministerio de Trabajo, con la colaboración del Instituto Español de Emigración y de las Entidades gestoras de la Seguridad Social. La Organización Sindical oficial cesó de ocuparse de las funciones que sobre esta materia tenía atribuidas.

El Decreto 2357/75, de 12 de septiembre, sobre Servicios del Empleo, desarrolló los principios de unidad de gestión establecidos en el Decreto-Ley 1/75, de 22 de marzo, sobre Servicios de Empleo.

El Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF) desarrollado por el Decreto 2357/75, de 12 de septiembre, estima que el Empleo y la Acción Formativa son dos temas que no deben disociarse, tanto por la necesidad de que la política de empleo tienda al equilibrio de las ofertas y demandas de trabajo y a su planificación y previsión, entre sus principales objetivos, como también por el hecho de que el empleo necesita de una mejor promoción social y profesional, es decir, se precisa mejorar la "calidad de empleo", para ir disminuyendo lo más progresivamente posible el peonaje y aumentando los profesionales calificados. A fin de lograr este objetivo, las actividades administrativas y las acciones políticas en materia de empleo se unen, mediante una gestión y coordinación unitaria, a las actividades administrativas y a las acciones políticas en materia de formación profesional.

El Empleo y la Acción Formativa Profesional se establecen con nuevas y modernas estructuras que afectan, tanto al personal calificado que ha de atender a estos Servicios, como a los medios técnicos, instalaciones, etc. con que han de funcionar, lo que ha supuesto no pocos esfuerzos y sacrificios.

Las tareas político-administrativas en materia de empleo y acción formativa están recibiendo marcada prioridad por parte del Ministerio de Trabajo. Las últimas declaraciones de los Gobiernos de la Monarquía han dado, asimismo, una marcada preferencia a los problemas del empleo y de la acción formativa.

Antes del año 1973, el libre derecho a emigrar que España tiene reconocido (artículo 3 de la Ley 33/1971, de 21 de julio, de Emigración) y la incitación que producían las numerosas ofertas de empleo por parte de los países de inmigración hizo que la política migratoria recibiera una atención preferente del Estado, mejorándose la asistencia, protección y tutela de los emigrantes que fue y viene siendo ejercida por el Instituto Español de Emigración.

España ha ratificado el Convenio No. 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes en 23 de febrero de 1967 (B.O.E., 7 de junio de 1967), y ha negociado acuerdos bilaterales de Emigración con países de la Europa occidental, acuerdos que han experimentado sucesivas actualizaciones y revisiones, de mejora y perfeccionamiento, hasta el límite aceptado por los Estados que venían recibiendo a nuestros emigrantes.

En los últimos años (después de 1973), las drásticas medidas restrictivas, primero, y de bloqueo total, después, aplicadas por los principales países receptores de mano de obra española han contribuido a perturbar gravemente la política nacional de empleo y han hecho crecer rápidamente el volumen del paro nacional.

Hay que tener en cuenta que muchos de estos países han utilizado la emigración como instrumento coyuntural para resolver los graves problemas que sufrieron en momentos de penuria de mano de obra. Actualmente estos países receptores han adoptado políticas restrictivas fuertes y continuas, equivalentes a una "exportación de paro" hacia España, lo que está afectando gravemente el mercado de trabajo y a la situación del empleo nacional, extremo este que se debe señalar, por cuanto que tales políticas restrictivas actúan como "circunstancias y dificultades que afectan al grado de cumplimiento de las obligaciones previstas en este Pacto" (documento G/SO 221/912), ya que resulta obvio que con ellas aumentan las dificultades para mejorar las garantías del derecho al trabajo en España.

Obligado es también hacer una referencia a la importante labor desarrollada por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo, que es un eficaz instrumento de realización de la política social. Concebido el Fondo por la Ley creadora No. 45/1960, de 21 de julio, como un importante instrumento de la política de redistribución de la Renta Nacional, el Patronato que lo administra ha ido tratando, desde su fundación, de actualizar sus ayudas mediante un proceso de integración de las cambiantes realidades socio-laborales en el ámbito de su acción protectora.

/...

Tal labor la realiza a través de sus Planes Anuales de Inversiones y de las Normas Generales para la aplicación de los mismos, cuya aprobación, juntamente con la del Plan correspondiente, propone al Gobierno a través de su Presidencia (que corresponde al Ministro de Trabajo).

Los planes anuales de inversiones, y vamos ya por el XVI para 1977 (Ordenes Ministeriales de 22 de enero de 1977 y de 3 de junio de 1977), abarcan los más diversos aspectos de la actividad del Ministerio y regulan la acción de los Organos Gestores del Fondo (Dirección General de Empleo y Promoción Social, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Cooperativas y Empresas Comunitarias, Instituto Español de Emigración, etc).

En el año 1976 las acciones realizadas por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo se han concretado en 6.365 expedientes para 1.117.662 ayudas individualizadas y otras no individualizadas (es decir, prestadas a través de centros) por un total de 15.871.931.011 pesetas.

Los fondos destinados a estas acciones han pasado de 3.552.000.000 pesetas en 1969 a 16.089.490.018 en 1977.

Con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo se realiza una muy importante política de promoción social de los trabajadores con la creación de puestos de trabajo o consolidación de muchos de los ya existentes, a través de las cooperativas, cuya constitución o impulso se facilita con las ayudas que se concedan por el Fondo. Se trata de cooperativas de trabajo asociado industrial, pesquero, agrícola o artesano, creadas o por crear, así como las cooperativas de explotación y trabajo comunitario de la tierra. Por este capítulo IV se conceden préstamos en cuantía que oscila de 350.000 a 500.000 pesetas por trabajador, sin interés o con un interés máximo del 3% anual y por un plazo máximo de amortización de 10 años.

De la importancia de estas ayudas puede dar alguna idea el hecho de que, en 1976, los préstamos concedidos a socios de cooperativas ascendieron a 1.104.502.041 pesetas. En el XVI Plan se ha asignado para estos préstamos un total de 964.000.000 pesetas.

Análogas ayudas se conceden para la creación de puestos de trabajo mediante la constitución de empresas asociativas laborales, o la impulsión de las ya existentes que tengan este carácter. En el año 1976 se han concedido préstamos a trabajadores de empresas asociativas por un total importe de 303.493.106 pesetas. Y la consignación que para este concepto hay en el XVI Plan de Inversiones se eleva a 376.000.000 pesetas.

Pero no se limita el Fondo Nacional de Protección al Trabajo a ofrecer ayudas económicas a las cooperativas y empresas asociativas laborales. Además tiene establecido prestarles la asistencia técnica que necesitan, tanto a las ya constituidas como a las de creación posterior. Esta asistencia técnica comprende las materias de asesoramiento, de organización empresarial y racionalización del trabajo, asesoramiento para dirección técnica de la producción y asesoramiento contable, económico-financiero, comercial y jurídico. Se conceden a fondo perdido y su cuantía máxima puede ser hasta de 25.000 pesetas por trabajador.

Durante el año 1976 se ha prestado asistencia técnica por un importe de 46.890.100 pesetas; y en el XVI Plan de Inversiones figura para este objeto un total de 29.000.000 de pesetas.

También concede el Fondo Nacional de Protección al Trabajo ayudas para los trabajadores por cuenta ajena que aspiren a constituirse en autónomos dentro de su profesión u oficio, instalándose por su propio riesgo y sin sujeción a contrato de trabajo con empresa alguna. Aquí la actuación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo es mucho más limitada en su eficacia, ya que se reduce a posibilitar a los trabajadores la obtención de los préstamos de las Cajas de Ahorros y Bancos; a tal fin el Fondo Nacional de Protección al Trabajo presta el aval respecto al buen fin de la operación crediticia, así como una subvención para el abono de la cantidad equivalente al importe total de los intereses o al de la diferencia entre el 3% anual y el que establezcan las Cajas de Ahorros o Bancos concesionarios de los préstamos. Para facilitar estos préstamos se dedicaron 15.154.200 pesetas en 1976 y en el XVI Plan de Inversiones figura para este concepto un total de 15.000.000 de pesetas.

Con independencia de estas acciones de Promoción Social de los Trabajadores, también realiza el Fondo Nacional de Protección al Trabajo una protección a la Formación Laboral que comprende los siguientes aspectos:

Becas, bolsas de viaje y otras subvenciones, organización de cursos preferentes y dotación de salarios de estímulo para los trabajadores mayores de 40 años, y formación del personal de enseñanza adscrito a estos fines (en el año 1976 se invirtieron 1.004.025.553 pesetas y para 1977 hay asignados 980.000.000).

Subvención al Servicio de Empleo y Acción Formativa (P.P.O.) para contribuir a los gastos que origine la promoción profesional de trabajadores en general, así como para la concesión de salarios de estímulo a los trabajadores mayores de 40 años (en el año 1976 se invirtieron 600.000.000 de pesetas y para 1977 hay asignados 678.000.000).

Subvenciones o préstamos para la construcción e instalación de Centros Formativos experimentales para la Promoción Social (en el año 1976 se invirtieron 150.606.124 pesetas y para 1977 hay asignados 175.000.000).

Subvenciones a las instituciones docentes del Ministerio de Trabajo, para contribuir a los gastos de formación social laboral y empresarial de los trabajadores, de sus hijos y de los socios de Cooperativas y Empresas Asociativas Laborales (en el año 1976 se invirtieron 34.442.797 pesetas y para 1977 hay asignados 30.000.000).

Ayudas económicas a los trabajadores mayores de 25 años para su acceso a la Universidad y Escuelas Técnicas Superiores a tenor de lo dispuesto en la Ley General de Educación y para sufragar cursos preparatorios convenientes a dicho acceso (invertido en 1976 en este concepto 11.329.860 pesetas y previsto para 1977: 20.000.000 de pesetas).

/...

Finalmente, hay previstas otras subvenciones, becas, bolsas de viajes y otras ayudas que faciliten la formación comunitaria de los trabajadores y asimilados que deseen constituirse en Empresas Asociativas Laborales (en 1976 se invirtieron 280.000 pesetas y para 1977 hay previsto 1.500.000).

Desde el punto de vista del Cooperativismo existen específicamente becas, bolsas de viaje y otras ayudas que faciliten la formación cooperativa y técnica de los trabajadores o asimilados y de sus hijos (en 1976 se invirtieron 13.471.323 pesetas y para 1977 hay asignados 12.500.000).

4) El Convenio de la OIT número 142 sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos ha sido ratificado por España el 15 de marzo pasado, aunque no se ha publicado todavía en el Boletín Oficial del Estado, entrará en vigor en nuestro país y formará parte del ordenamiento legislativo a partir del 16 de marzo de 1978. Con anterioridad, en las medidas adoptadas por los distintos Gobiernos y en la legislación promulgada al efecto, se han tenido en cuenta, en líneas generales, las Recomendaciones de la Conferencia Internacional de Trabajo números 117, sobre Formación Profesional, 101 sobre Formación Profesional en la Agricultura, 126 sobre Formación Profesional de los Pescadores, 137 sobre Formación Profesional de la Gente del Mar, 87 sobre Orientación Profesional, y 99 sobre Adaptación y Readaptación Profesionales de los Inválidos.

En coordinación con la política educativa general del país existe en el Ministerio de Trabajo una Dirección General de Empleo y Promoción Social, a la que compete la programación técnica y la regulación de las acciones de formación, perfeccionamiento y reconversión profesional y la capacitación social y empresarial de los trabajadores.

Las medidas adoptadas en la política de promoción social en España en los últimos años pretenden lograr dos grandes objetivos: de una parte, la satisfacción del derecho de los trabajadores a participar real y eficazmente en la cultura y en la educación, en todos sus grados y niveles; de otra parte, la satisfacción del derecho de los trabajadores a participar real y eficazmente en los beneficios de la empresa.

Es ahí que las acciones de promoción social se hayan llevado a cabo en esta doble vertiente: Universidades Laborales, Escuelas Sociales y de Capacitación Social y el Plan Nacional de Formación Profesional de Adultos, así como mediante el impulso del Cooperativismo y la creación, fomento y asistencia técnica de las empresas de régimen asociativo laboral.

La Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, de 8 de abril, dedica sus artículos 8 y 9 a la regulación del contrato de trabajo en prácticas, la promoción y la formación profesional permanente.

Se introduce por primera vez en nuestro país el contrato de trabajo en prácticas para aquellos que estén inscritos en cursos de formación profesional de segundo o tercer grado, o en los de la Universidad (en sus distintos ciclos); este contrato será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del

/...

interesado y al nivel de sus estudios, en régimen de necesaria compatibilidad con éstos, se celebrará exclusivamente con empresas que hayan sido previamente homologadas como idóneas para facilitar dicha práctica profesional. Se prevé que el Gobierno pueda aplicar en el futuro el régimen jurídico de este contrato a los distintos grupos de titulados académicos, para que éstos puedan concertarlos, por una sola vez y dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de su título.

Se encomienda a la negociación colectiva el establecimiento de medidas para facilitar a los trabajadores mayores de 16 años su promoción profesional y social, y en el citado artículo 9 se establecen unas mínimas garantías sobre permisos, turnos de trabajo, reducciones de jornada, desgravaciones a las empresas que realicen o colaboren en las actividades de formación, etc.

/...

I. UNIVERSIDADES LABORALES

En el campo de la educación y más concretamente de la formación profesional como instrumento para la realización de una obra social educativa hay que resaltar la labor llevada a cabo por las Universidades Laborales, definidas en el artículo 1.º de la Ley de 11 de mayo de 1959 como instituciones docentes con la misión de capacitar profesional y técnicamente a los trabajadores españoles y elevar su total formación cultural y humana para hacer posible su acceso a cualquier puesto social.

La acción educativa y formativa llevada a cabo por las Universidades Laborales, durante el período que se solicita en el documento, puede ser englobada en dos grandes apartados:

1. ENSEÑANZAS PARA JOVENES: Son enseñanzas regladas, cursadas en el régimen becario, bien en Centros del Servicio, bien en otros Centros del país como alumnos tutelados, según Distritos Universitarios.

1.1. Enseñanzas en centros del servicio: Abarcan desde la Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, Formación Profesional de 1.º y 2.º Grado, así como estudios Universitarios en sus niveles de Ingeniería Técnica y Diplomados Universitarios.

1.2. Enseñanzas cursadas en régimen de tutela según distritos universitarios: Comprenden carreras universitarias correspondientes a los tres ciclos de la Enseñanza Universitaria que establece el artículo 31 de la Ley General de Educación. Asimismo se cursan en este régimen enseñanza de Bachillerato, Formación Profesional de 2.º Grado y otros estudios para los que se necesita estar en posesión del título de Bachillerato Superior o equivalente.

2. ENSEÑANZAS PARA ADULTOS: Objetivo primordial de las Universidades Laborales según determina la mencionada Ley de 11 de mayo de 1959, es impartir enseñanzas orientadas a facilitar la promoción educativa, profesional y social de los trabajadores españoles tanto jóvenes como adultos. En lo que respecta a los trabajadores adultos podemos distinguir entre:

2.1. Enseñanzas regladas. Son enseñanzas cursadas según un plan docente del Ministerio de Educación y Ciencia, con la finalidad directa de obtener titulaciones académicas. Las enseñanzas comprendidas van desde Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, certificados de Estudios Primarios, Acceso a Reválida de Oficialía Industrial y Alfabetización.

2.2. Enseñanzas ocupacionales para adultos. Son las que, sin seguir un plan docente del Ministerio de Educación y Ciencia, tienen por objetivo general proporcionar una mayor preparación técnica para los distintos puestos de trabajo.

/...

3. NUMERO DE ALUMNOS BENEFICIADOS

Curso académico 1975/76

Número total de los alumnos jóvenes encuadrados en los centros del sistema: 30.190 (varones, 23.722; mujeres, 6.468)

Número de alumnos jóvenes encuadrados en régimen de tutela: 4.106 (varones, 2.737; mujeres, 1.369)

Adultos: regladas 2.618; no regladas 9.213 en 477 cursos

Curso académico 1976/77

Número total de alumnos jóvenes en enseñanzas regladas: 30.843

Número de adultos en enseñanzas regladas: 2.253

Número total de alumnos (jóvenes, adultos) en enseñanzas regladas: 33.096 (Varones, 24.824; mujeres, 8.272)

Número de alumnos en enseñanza tutelada que cursan estudios universitarios amparados por el sistema becario de Universidades Laborales en los distintos distritos universitarios españoles: 5.548

Número de alumnos (jóvenes y adultos) en enseñanzas no regladas: 2.º semestre de 1976 (5.317 alumnos en 290 cursos); 1.º semestre de 1977 (3.584 alumnos en 200 cursos)

Cursos especiales 1976/77: 1.928 alumnos en 87 cursos.

Por último cabe señalar que para el curso 1976-77 por resolución de la Dirección General de Servicios Sociales de fecha 7 de enero de 1976, se convocaron 14.700 nuevas becas en las Universidades Laborales para cubrir puestos escolares vacantes y que venían a sumarse a las que se prorrogaban del curso anterior.

II. SERVICIO DE EMPLEO Y ACCION FORMATIVA

Su finalidad es la de gestionar la colocación y promoción profesional y social de los trabajadores, y tiene sus antecedentes en el Programa de Promoción Profesional Obrera creado por el Ministerio de Trabajo en 1964 con una vigencia de cuatro años. Su objetivo era la promoción social del trabajador (mayor de 18 años) por la vía de la profesionalización (cualificación, reconversión, o perfeccionamiento).

/...

La vigencia del programa se prorrogó por otros dos períodos cuatrienales y por Decreto 3206/1973, de 21 de diciembre, se transforma en Servicio de Acción Formativa (SAF). Por último y con objeto de lograr una adecuada coordinación entre la política de empleo y la formación profesional, al pasar a depender del Ministerio de Trabajo los Servicios de Empleo (Decreto-Ley 1/1975, de 22 de marzo, desarrollado en el Decreto 2357 (1975, de 12 de septiembre), las tareas de colocación se han venido efectuando a través del Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF) que depende de la Dirección General de Empleo y Promoción Social.

Los objetivos fijados en materia de acción formativa se sintetizan en:

Crear, promocionar, seguir y controlar todas las actividades a realizar por el Servicio en las áreas de:

Orientación profesional y laboral

Empleo

Colocación de trabajadores

En lo que respecta a la orientación profesional y laboral, el SEAF - P.P.O., dispone de centros de orientación profesional que actúan de forma coordinada con las oficinas de empleo.

Existen centros de este tipo en Madrid, La Coruña, Bilbao, Alicante, Valencia y Málaga, estando prevista la creación de nuevos centros en otras provincias. Dichos centros están atendidos por personal técnico y auxiliar especializado.

El objetivo fundamental de la Acción Formativa es la promoción profesional de los trabajadores mediante cursos de formación profesional.

Cuantitativamente este objetivo se ha materializado en la formación de 1.631.094 trabajadores desde que se inició la actividad en 1964, siendo en la actualidad el ritmo de formación superior a 200.000 alumnos por año. En cuanto a los resultados promocionales obtenidos hay que señalar que en base a una encuesta realizada sobre la totalidad de alumnos que han terminado cursos industriales y de servicios, a los tres meses de terminar el curso están empleados en una ocupación afín a la que han sido formados, cerca del 70% de los alumnos.

Alumnos formados desde 1964 a 1976

SEAF - PPO	569 275
PPO - E	178 110
PPT	<u>883 709</u>
Total	1 631 094

/...

Las enseñanzas se imparten a través de los centros que se clasifican, a su vez, en fijos, semifijos, móviles y colaboradores. Los tres primeros son propios del SEAF-PPO. Los colaboradores pertenecen a distintos organismos, instituciones o empresas que mediante ayudas concedidas por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo realizan cursos de formación profesional de trabajadores de acuerdo con unos planes y objetivos previamente establecidos.

Número de Centros

Centros fijos	35
En funcionamiento	21
Construidos	3
En construcción	1
En fase de adjudicación de obras . .	10
Centros semifijos	112
(39 en fase de montaje)	
Centros móviles	1 483
Centros colaboradores	1 241

Por último hemos de señalar que en el futuro se prevé:

Seguir con un volumen de formación similar y conseguir una adecuación permanente entre las acciones formativas y las necesidades de empleo

Potenciar y sistematizar en el presente año de 1977 la Formación Profesional de trabajadores de alta cualificación, mediante un plan específico en este campo: Programa de Promoción Profesional de Alta Cualificación (PPAC)

Potenciar en el presente año de 1977 el servicio de asistencia técnica a las empresas en materia de formación profesional permanente de sus trabajadores

Intensificar los programas de formación de instructores

III. ESCUELAS SOCIALES

Creadas por el Ministerio de Trabajo a partir del año 1925, y vinculadas preferentemente a centros universitarios y en estrecha relación con la política de extensión popular, iniciaron, en el ámbito de la docencia española, una labor de extensión y divulgación de la cultura y técnicas laborales y sociales a través de cursos regulares, cursillos monográficos, ciclos de conferencias y publicaciones.

/...

Desde entonces su especialización y desarrollo crecientes se revelan en el número de doce escuelas creadas hasta la fecha y en sus planes de estudios, el último de los cuales, aprobado por Orden de 7 de abril de 1967, las configura como centros docentes especializados del país que, tomando el trabajo y su complejo mundo humano y material como objeto propio, lo analizan (a lo largo de un ciclo coherente y progresivo de tres cursos académicos) desde los puntos de vista de la historia, el derecho, la medicina, la sociología, la economía y la administración. Correlativamente, al lado del trabajador adulto que buscaba su perfeccionamiento general, se han formado verdaderos profesionales que han sido capaces de atender, ante la demanda creciente de las empresas y del mundo laboral, un amplio campo profesional, dentro de cuyos límites, su capacidad y conocimientos son apreciados y requeridos, convirtiéndose en los actuales Graduados Sociales, cuyas funciones y categoría profesional se han visto perfiladas, en sucesivas etapas normativas, en la doble vertiente de trabajadores en las empresas o, en su caso, de profesionales libres organizados en colegios oficiales.

Ultimamente la Orden de 30 de noviembre de 1973 viene a reordenar los estudios en estas Escuelas.

Las cifras estadísticas que corresponden al alumnado de los doce centros se recogen en el siguiente cuadro:

<u>Ingresados</u>	<u>Matriculados</u>	<u>Terminan estudios</u>	<u>Títulos entregados</u>
Curso 1974/75 . . . 1 255	9 984	959	1 394
Curso 1975/76 . . . 1 752	10 515	1 688	1 078

Otro centro docente dependiente del Ministerio de Trabajo es la Escuela de Capacitación Social de Trabajadores, creada por Orden de 7 de febrero de 1942 con la finalidad de difundir entre los trabajadores los conocimientos esenciales relativos a la legislación social, inculcar en los mismos la concepción social del trabajo, enseñando cuál es la posición del trabajador en la comunidad nacional y orientándola para su acceso al mundo de la cultura.

Se imparten en la citada Escuela las siguientes clases de cursos en la actualidad: a) formación social; b) formación laboral y empresarial; c) formación cooperativa; d) mandos intermedios, administrativos e industriales; e) métodos y tiempos; f) planificación y control de producción; g) valoración de puestos de trabajo y salarios; h) dirigentes; i) especialización en ventas.

El número de alumnos que han recibido estas enseñanzas es el siguiente: 1.426 en el año 1975; 1.422 en el año 1976; 794 en el año 1977 (sólo de enero a octubre).

/...

5) España ha establecido y mantiene una fuerte protección contra el despido individual y contra los despidos colectivos por crisis económica, legalmente designados como "expedientes de regulación del empleo".

El despido se rige actualmente por lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

En el supuesto de despido individual si el mismo se declara improcedente por la Magistratura de Trabajo, el trabajador tiene derecho a la readmisión en la empresa y si ésta se niega a una indemnización fijada por el Magistrado a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la antigüedad, situación familiar, edad, posibilidad de encontrar nueva colocación, etc. y que no podrá ser inferior a dos meses de salario por año de servicio, ni exceder de cinco anualidades.

Si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores fijos, el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, podrá rebajar el tope mínimo establecido en razón a las circunstancias concurrentes.

Estas indemnizaciones son compatibles con la percepción por el trabajador del seguro de desempleo.

La readmisión en el puesto de trabajo es a elección del trabajador cuando éste tenga la condición de representante sindical.

Para los despidos colectivos debidos a circunstancias de crisis económica el procedimiento es diferente del que se aplica al despido individual, aunque los principios de gratuidad, celeridad y fácil acceso de las partes al mismo rigen de manera análoga. En todo caso es imprescindible la intervención de la autoridad laboral (de ámbito provincial o nacional, según los casos) que será la única competente para acceder al despido solicitado por la empresa o denegarlo, previa una amplia información que se recaba de la empresa, de los sindicatos, de los organismos de empleo y de instituciones, públicas o privadas, de carácter económico, pudiendo en última instancia, los interesados recurrir a la Magistratura de Trabajo, para que proceda a señalar las indemnizaciones correspondientes.

La parte empresarial viene defendiendo en estos últimos años una posición contraria a la rigidez en la reestructuración de sus plantillas, criticando los efectos perjudiciales y gravosos de una legislación tan fuertemente protectora en materia de despido. La parte trabajadora, por el contrario, quiere conservar a ultranza esta antigua legislación protectora de sus derechos e intereses.

El Gobierno tiene la intención de preparar las oportunas disposiciones legales que regularicen la situación del derecho de huelga y del cierre patronal, y de someterlas a las Cortes para su aprobación.

Hay que señalar que el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (que se ocupa de la reestructuración de plantillas, del derecho de huelga y del cierre patronal) ha sido objeto de críticas por patronos y obreros, aunque se está aplicando con una gran flexibilidad, que beneficia tanto a los trabajadores como a los empresarios.

/...

Si se flexibiliza la rigidez de las plantillas y aumentan las posibilidades de realizar despidos individuales cuando parecen justificados, también es cierto que las facilidades y las oportunidades para recurrir a la huelga se han desarrollado considerablemente, adoptándose una actitud de mayor tolerancia para ejercitar el derecho de huelga. Las cifras siguientes sobre el número de huelgas registradas últimamente lo confirman: en 1973 se produjeron 931 conflictos laborales que afectaron a 357.523 trabajadores; en 1974, 2.290 que afectaron a 685.100 trabajadores; en 1975, 3.156 que afectaron a 647.100 trabajadores, y finalmente, en 1976, 40.179 que afectaron a 2.463.500 trabajadores.

En lo que se refiere al año 1977 se observa una importante regresión en el índice de conflictividad laboral que se estima aproximadamente en diciembre de dicho año en la mitad de los conflictos que se produjeron en el mismo mes del año 1976.

6) La protección contra el desempleo ha sido objeto de sucesivas revisiones legales que han supuesto un importante progreso.

Las prestaciones del seguro de desempleo se regulan por el Decreto-Ley 15/1976, de 10 de agosto, que modifica la base de cotización y perfecciona la acción protectora - por desempleo y por la Orden de 7 de septiembre de 1976, que modifica la de 5 de mayo de 1967 y establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por desempleo en el Régimen General de la Seguridad Social.

Estas disposiciones establecen un progreso, tanto por lo que se refiere a las garantías del trabajador frente a la pérdida del salario por su situación de desempleado involuntario, como por la intensificación de las medidas tendentes a ir eliminando los casos de disfrute indebido de las prestaciones del seguro de desempleo por parte de trabajadores que no tienen derecho a él. Han modificado las bases de cotización sobre las que se calcula el importe del subsidio, conformándolas con los salarios realmente percibidos por los trabajadores. Y han aumentado, asimismo, la duración del período de percepción del subsidio (que anteriormente era de 6 meses con una prórroga de otros 6 meses), estableciendo una segunda prórroga, lo que supone una duración total para el mismo de 18 meses.

Su cuantía durante el período inicial y la primera prórroga es del 75% de la base reguladora, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establece y revisa periódicamente adaptándolo a la variación del índice del coste de la vida. En cambio, la cuantía del subsidio, durante la segunda prórroga, alcanzará exclusivamente el 60% de la base reguladora.

Son requisitos para su percepción: 1) estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada, considerándose como tal la situación de aquellos que, una vez finalizado su servicio militar, no pueden incorporarse a su empresa por haberse autorizado su cierre y la de quienes, encontrándose en situación de incapacidad laboral transitoria, viesen por causa no imputable a ellos mismos extinguirse o quedar en suspenso su contrato de trabajo; 2) tener cubierto un período

/...

mínimo de cotización de 6 meses, dentro de los 18 inmediatamente anteriores a la fecha del cese o suspensión temporal de actividades, o reducción de la jornada normal de trabajo o del número de éstas; 3) haber sido expresamente declarado en situación legal de desempleo involuntario por resolución de la autoridad laboral competente, en expediente incoado a instancia de trabajadores o empresarios (despidos colectivos por crisis económica), o por declaración, en sentencia firme, de despido improcedente.

Como contrapartida del aumento de la cuantía del subsidio y de su duración, las nuevas disposiciones introducen un mayor control para evitar posibles fraudes, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, que se traduzcan en una percepción ilegal del mismo.

El rechazo por un trabajador que ostente la condición legal de parado de una oferta adecuada de trabajo, entendiéndose por tal la que corresponda a sus aptitudes físicas o profesionales, es causa suficiente para que se le retire el derecho a la percepción del subsidio.

Por otra parte, el empresario que dé ocupación a un trabajador beneficiario de las prestaciones por desempleo o de ayudas asistenciales concedidas en razón de dicha contingencia, incurrirá en infracción grave, sancionada con multa de 5.001 a 100.000 pesetas. Y, del mismo modo, la percepción de las prestaciones por desempleo, mediante fraude, por parte del beneficiario, dará lugar a la pérdida del derecho a las mismas.

Se viene manteniendo que la prestación por desempleo sólo concede adecuada respuesta al problema del llamado paro "friccional" o "estacional", pero que resulta impotente, en cambio, para afrontar con la misma fortuna el paro "tecnológico" o "cíclico". Para corregir en parte este último, existen, como en otros países, unas medidas complementarias por parte del Estado que en la actualidad no están debidamente coordinadas entre sí. Ello explica que la legislación vigente confiera, asimismo, "otras prestaciones complementarias y beneficios indirectos" en íntima trabazón con la acción protectora de la prestación de desempleo que ya se ha mencionado.

Así, además de las ayudas otorgadas a los trabajadores en situación de paro, a través del seguro de desempleo, en el XV Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (correspondiente año 1976) se destinaron 3.611.900.000 pesetas para la protección general contra el desempleo, habilitándose para este mismo concepto 3.178.100.000 pesetas adicionales en el Plan Complementario aprobado en dicho año y aplicado a idénticos fines por dicho Fondo Nacional. Ambas partidas presupuestarias representan una cantidad total de 6.790.000.000 pesetas en el referido ejercicio económico.

Por otra parte, en el año actual, el XVI Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, ha destinado 4.712.000.000 pesetas a la protección general contra el desempleo, habiéndose consignado una dotación extraordinaria de otras 6.207.000.000 pesetas por el mismo concepto en el Plan Complementario de este mismo año, lo que supone un importe global de 10.919.000.000 pesetas.

/...

En resumen, la cuantía global concedida en los dos últimos años ha sido, por tanto, de 17.709.000.000 pesetas, destinándose 13.454.000.000 pesetas para ayudas a trabajadores en paro con derecho al subsidio de desempleo reconocido por la Seguridad Social.

El Gobierno ha aprobado recientemente, en Consejo de Ministros, un presupuesto de urgencia para combatir el paro por un total de 70.000.000.000 pesetas, distribuyéndose hasta la fecha 31.000.000.000 pesetas entre las provincias más afectadas por el desempleo.

El Ministerio de Trabajo, por su parte, siguiendo el mismo criterio selectivo, ha destinado 93.000.000 pesetas a obras para mitigar el paro en diversas provincias.

Es obvio que las medidas tendentes a paliar el desempleo en España, como en otros países, son de tal naturaleza que no admiten - ni en sus planteamientos correctores ni en su concreción práctica - una excesiva duración, lo cual pone de manifiesto la gravedad del problema tanto en España como en la Europa Occidental.

De todas maneras, es importante no perder de vista que a medio plazo, y más todavía a largo plazo, el volumen de ocupación efectiva y, por consiguiente, el nivel de desempleo está en relación directa no sólo con el mantenimiento del grado de actividad económica, sino también con una variada gama de factores, tanto externos (conjuntura económica, conductas comerciales o migratorias de otros países, etc.) como internos (movimientos de población, desarrollo demográfico, modificaciones originadas por una normativa social más progresiva, etc.).

C. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la población activa total, en el primer trimestre de 1976, fue de 13.351.272 trabajadores, mientras que en el año 1977 para idéntico período de tiempo, alcanzó la cifra de 13.154.100, lo que supone una disminución en números absolutos de 197.172 trabajadores (o sea un descenso del 1'5%). Sin embargo, dentro del mismo período, la población activa femenina pasó de 3.720.574 trabajadoras a 3.787.700, aumentando en cifras absolutas en 67.126 personas (lo que representa un incremento de 1'8%).

El paro estimado en los tres últimos años ha sido, a 31 de diciembre, de 248.792 trabajadores, en el año 1974 (42.229 en la agricultura, 74.754 en la industria, 89.709 en la construcción y 42.100 en el sector servicios); en el año 1975, 382.025 trabajadores (48.921 en la agricultura, 82.553 en la industria, 196.597 en la construcción y 53.954 en el sector servicios). Finalmente, en 1976, esta cifra alcanzó a un total de 553.789 trabajadores (51.595 en la agricultura, 157.244 en la industria, 210.041 en la construcción y 134.909 en el sector servicios).

El paro registrado, es decir, el de los trabajadores desocupados que han acudido en solicitud de un puesto de trabajo a las oficinas de colocación a inscribirse como parados en 31 de diciembre de 1976 alcanzó la cifra de 447.507 trabajadores en situación de desempleo.

/...

Los trabajadores beneficiarios, es decir, los trabajadores que estando en situación de desempleo involuntario y reuniendo los requisitos legales, han percibido el subsidio de desempleo, han sido en 31 de diciembre de 1974, 95.525; en 1975, 186.235 trabajadores y en 1976, 246.750 trabajadores.

Si relacionamos las anteriores amgnitudes numéricas se puede llegar a la siguiente conclusión: partiendo que el número de perceptores del subsidio de desempleo fue en diciembre de 1976 de 246.750 trabajadores y el número de trabajadores y el número de trabajadores registrados, como parados en las oficinas de colocación, alcanzó la cifra de 447.507, se puede considerar que ha existido, poco más o menos, una cobertura bastante superior al 50%, sobre todo si se tiene en cuenta que no todos los inscritos, en las Oficinas de Colocación en solicitud de trabajo, tienen derecho al subsidio de desempelo, y que un número importante de trabajadores en situación de desempleo, con derecho a percibir el subsidio, no lo han obtenido por no haberlo solicitado, ya sea por negligencia o por falta de información.

Como complemento de lo anterior, cabe consignar que en 1975 trabajaron en nuestro país 59.459 extranjeros y en 1976, 63.738.

Por lo que se refiere al desempelo, la Seguridad Social ha gastado, en concepto de prestaciones, las siguientes cantidades (en millones de pesetas): en 1970, 3.826'3; en 1971, 6.588'6; en 1972, 6.556'1; en 1973, 8.432'5; en 1974, 11.675'1; en 1975, 29.001'5; y en 1976, 33.695'0.

A las actividades de promoción social, se han destinado las cantidades que se relacionan a continuación:

	<u>Invertido en 1976</u>	<u>Asignado para 1977</u>
Curso P.P.T.	1 004 025 553	980 000 000
Serv. empleo y acc. formata ^a (PPO)	600 000 000	678 000 000
Centros experimentales	150 606 124	175 000 000
Formac. empresarial y social	34 442 797	30 000 000
Acceso univ. y esc. téc. super.	11 329 860	20 000 000
Asistencia técnica	46 893 100	29 000 000
Trabajadores autónomos	15 154 200	15 000 000
Empr. asoc. labor.: formación	280 000	1 500 000
Empr. asoc. labor.: préstamos	303 493 106	376 000 000
Cursos coop. "Fed. Nac. Cooper."	11 000 000	10 000 000
Cursos coop. "Inst. M ^o de Trabajo"	2 471 323	2 500 000
Préstamos cooperativos	1 104 502 041	964 000 000
TOTAL	3 284 198 104	3 281 000 000

/...

ARTICULO 7º: EL DERECHO A CONDICIONES DE
TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A.

1. Disposiciones más importantes

Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, que ha motivado:

La elaboración de Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales para todos los sectores de la producción

La obligatoria redacción de Reglamentos de Régimen Interior para las empresas con más de 50 trabajadores fijos

Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944

Legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo:

Ley 38/1973, de 19 de diciembre y Orden Ministerial de 21 de enero de 1974 por la que se dictan normas para su aplicación y desarrollo

Real Decreto-Ley 17/1977 (sólo su Título III), de 4 de marzo

Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, sobre derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer

Decreto 2380/1973, de 18 de agosto, sobre ordenación del salario

Orden de 22 de noviembre de 1973 que desarrolla el anterior Decreto

Decreto de 20 de diciembre de 1974 sobre armonización de condiciones salariales establecidas en Ordenanzas de Trabajo y Convenios Colectivos

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales

Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo

Real Decreto 2499/1977, de 23 de septiembre, por el que se revisa el salario mínimo interprofesional para el período comprendido entre el 19 de octubre de 1977 y el 31 de marzo de 1978

2. La vigente Ley de Relaciones Laborales dispone en su artículo 28, apartado primero, que el Estado garantizará un salario mínimo interprofesional de cuantía fijada en relación directa con los niveles alcanzados por el desarrollo económico nacional, aunque suficiente para permitir, en todo caso, al trabajador y a su familia una vida moral y digna.

/...

Por otra parte, la misma ley en su apartado segundo establece que el salario mínimo interprofesional se fijará anualmente teniendo en cuenta, entre otros factores, los índices oficiales del coste de vida, la productividad media nacional lograda, el incremento de la participación del trabajo en la Renta Nacional y la coyuntura general de la economía. Dicho salario deberá ser revisado si en el transcurso de seis meses el índice general del coste de la vida aumenta, al menos, en un 5%.

En otras palabras, en virtud de esta Ley, la revisión será, como mínimo, anual y referida al primero de abril y, cuando en un semestre el índice del coste de la vida supere el 5%, habrá otra revisión a primero de octubre.

El salario mínimo interprofesional es un puro salario de garantía, con independencia de los niveles que puedan fijarse por reglamentación, ordenanza o convenio. Y no cabe vincular las revisiones salariales de los convenios a las subidas de dicho salario mínimo.

Actualmente el salario mínimo interprofesional se ha establecido por el Real Decreto de 23 de septiembre de 1977 en 500 pesetas diarias ó 15.000 pesetas mensuales y afecta a unos 300.000 trabajadores.

El procedimiento generalmente seguido para el establecimiento de la remuneración es el acuerdo entre las partes económica y social mediante Convenios Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974.

Las directrices fundamentales seguidas por las mismas en materia salarial, son las siguientes:

- a) Libertad de negociación en cuanto al % de incremento salarial;
- b) Duración mínima de un año;
- c) Prohibición, durante la vigencia del Convenio, de revisiones salariales distintas de las previstas en él.

La situación económica del país ha motivado la publicación del Decreto Ley 43/77 de 25 de noviembre por el que se fijan criterios para que el crecimiento de la masa salarial no supere en 1978 con respecto a 1977 el 22% de incremento y con tratamiento más favorable de los salarios más bajos de modo que el 50% de dicho incremento se reparta en forma lineal. Este criterio de limitación salarial puede revisarse en 1º de julio de 1978, si el crecimiento de precios al consumo en junio de dicho año supera respecto a diciembre de 1977, el 11,5%. Las limitaciones del D.L. son obligatorias para la Administración y empresas e instituciones financieras públicas e indicativas para las empresas privadas, si bien las mismas para disfrutar de los beneficios del D.L. es necesario se ajusten a lo establecido.

/...

Para aquellos sectores económicos de la producción y las demarcaciones territoriales en que no existan convenios colectivos de trabajo, la fijación de la remuneración puede establecerse por la Administración, mediante la correspondiente Ordenanza Laboral, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de reglamentaciones de 16 de octubre de 1942 (artículo 28 del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977).

Las Ordenanzas Laborales son, pues, regulaciones salariales sectoriales que, en la práctica, sólo tienen eficacia, como garantía de segundo grado, para las zonas marginales del sector que no cuenten con convenio colectivo.

Las revisiones salariales por este procedimiento carecen de periodicidad fija y suelen tomar como módulo el promedio ponderado de los convenios vigentes en el sector.

3. Los componentes de la remuneración distintos del salario ordinario están regulados con carácter general, por el Decreto 2330/73 de 17 de agosto, sobre ordenación del salario y, en forma especial, en los diversos Convenios Colectivos de Trabajo.

Es de destacar que por aplicación de lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales los trabajadores tienen derecho, como mínimo, a dos gratificaciones anuales de 21 días de salario, que se abonan en los meses de julio y de diciembre, si bien debe subrayarse que la cuantía de estas gratificaciones equivale generalmente a 30 días de salario cada una de ellas.

Entre los complementos salariales se cita el de antigüedad, consistente en un aumento sobre el salario base de un tanto por ciento variable, según el sistema que se siga de bienios, trienios o quinquenios.

Existe también el complemento personal que se otorga en atención a los conocimientos o calidades especiales del trabajador, particularmente por la posesión de títulos profesionales, idiomas, etc.

Son de destacar, asimismo, los pluses correspondientes a trabajos penosos, técnicos, peligrosos, etc., que consisten en un incremento del salario base del trabajador, así como el de nocturnidad por los trabajos efectuados entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, que supone un recargo, como mínimo, del 20 por ciento del salario.

Existen también los complementos de cantidad y calidad (primas e incentivos), con los que se retribuye una mayor cantidad o una mejor calidad en la producción alcanzada.

Los trabajadores a los que se exija un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo habrán de alcanzar un ingreso superior al establecido para el salario a tiempo, incrementándose éste, al menos, en la proporción que se fije en las reglamentaciones u ordenanzas de trabajo o en los convenios colectivos y que, como mínimo, suele ser en un 25 por ciento.

/...

En las provincias que se encuentran fuera de la península los trabajadores tienen derecho al percibo de un plus de residencia.

4. Respecto de la evolución del salario mínimo, cobran especial significación los siguientes datos estadísticos:

Fecha de vigencia	Pesetas	Crecimiento	Coste de vida crecimiento
1. 1.63	60	-	-
1.10.66	84	40,0	32,8
1.10.67	96	14,3	7,1
1. 1.69	102	6,3	5,4
1. 4.70	120	17,6	4,3
1. 4.71	136	13,3	8,0
1. 4.72	156	14,7	8,5
1. 4.73	186	19,2	8,1
1. 4.74	225	21,0	15,7
1. 4.75	280	24,4	17,8
1. 4.76	345	23,2	15,9
1.10.76	380	10,1	9,6
1. 4.77	440	15,8	11,9
1.10.77	500	13,6	

5. El Decreto de 20 de agosto de 1970 sobre derechos laborales de la mujer establece que la mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración y la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 dispone que la mujer cualquiera que sea su estado civil podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración, y que a igualdad de trabajo percibirá las mismas remuneraciones.

Por su parte, la Ley de 19 de diciembre de 1973 determina como causa de no homologación de los convenios colectivos el introducir cláusulas que impliquen discriminación salarial por razón del sexo.

6. Realmente no puede decirse que se haya tropezado con dificultades para la aplicación de las disposiciones del Pacto, dado que con anterioridad a su firma la legislación española garantizaba ya a los trabajadores la remuneración a que aquél se refiere, según se justifica en los apartados anteriores.

/...

B.

1. Principales disposiciones sobre la seguridad y la higiene en el trabajo

Generales:

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 (En la actualidad se estudia su modificación)

Decreto de 10 de agosto de 1976, sobre regulación de los Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Decreto de 11 de marzo de 1971 sobre Comités de Seguridad e Higiene

Orden de 9 de diciembre de 1975 sobre relaciones Jurados de Empresa y Comités de Seguridad

Reglamento de Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres, aprobado por Decreto de 26 de julio de 1957

Orden de 26 de agosto de 1940, sobre iluminación en los centros de trabajo

Orden de 28 de enero de 1958, relativa a la prohibición del trabajo subterráneo a menores de 18 años

Orden de 2 de febrero de 1961, estableciendo la prohibición de cargar a brazo pesos que excedan de 80 kilogramos

Orden de 2 de agosto de 1900, por la que se establece el catálogo de mecanismos preventivos de los accidentes de trabajo

Sectoriales o específicas

Reglamento de Policía Minera, aprobado por Decreto de 23 de agosto de 1934

Orden de 14 de septiembre de 1959 y Resolución de 15 de febrero de 1977 sobre fabricación y empleo del benceno y sus compuestos

Decreto de 19 de febrero de 1926 y Ley de 28 de mayo de 1931, sobre la prohibición empleo cerusa y compuestos de plomo en trabajos de pintura interior

Orden de 22 de diciembre de 1959, relativa a la protección contra la radiactividad

Orden de 19 de septiembre de 1945, sobre las condiciones higiénicas de trabajo en la industria del esparto

Reglamento de seguridad en los trabajos que se realicen en cajones o cámaras de aire comprimido, aprobado por Orden de 20 de mayo de 1965

/...

Reglamento de seguridad, higiene y bienestar de los estibadores portuarios de 6 de febrero de 1971

Las reglamentaciones u ordenanzas de trabajo de cada sector o actividad, en las que se desarrollan las normas específicas del sector, como el capítulo XVI de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970

Los convenios colectivos, en los que se amplía lo establecido en las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo, según la Ley de 19 de diciembre de 1973 y el título III del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977

El capítulo correspondiente a seguridad e higiene en los Reglamentos de régimen interior de las empresas

2. La promoción, supervisión o inspección de la seguridad e higiene en el trabajo se hallan confiadas a los siguientes organismos:

Consejo Superior de Higiene y Seguridad del Trabajo, al que corresponde el alto asesoramiento, impulso, promoción y fijación de las directrices generales en la seguridad e higiene

La Dirección General de Trabajo, a quien compete las funciones de ordenación, orientación y desarrollo de las acciones en materia de seguridad e higiene

El Servicio General de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Trabajo, al que corresponde elaborar las disposiciones reguladoras de la seguridad e higiene en el trabajo, la homologación de medios de protección personal y el establecimiento de las condiciones que a efectos preventivos han de cumplirse en los centros de trabajo

La Inspección del Trabajo a quien compete velar por la aplicación de las normas sobre seguridad e higiene del trabajo

El Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, que es el organismo técnico de estudio, investigación, formación, asesoramiento y realización de las acciones que se le encomienden en los campos de Medicina del Trabajo, Seguridad del Trabajo e Higiene Industrial en conexión de asistencia y dependencia con el Servicio General de Seguridad del Trabajo de la Dirección General de Trabajo y con la Inspección de Trabajo

El Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, integrado en el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo

La Organización de Servicios Médicos de Empresa, integrada también en el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo

Los Institutos Territoriales del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, como centros de asesoramiento y formación en su área de influencia

/...

Los Consejos Provinciales de Higiene y Seguridad del Trabajo, como órganos consultivos de promoción y coordinación en materia de higiene y seguridad en el ámbito provincial

El Gabinete Técnico Provincial, como órgano de trabajo del Consejo Provincial, al que corresponde, en la esfera provincial, las acciones que el Servicio Social tiene encomendadas y, muy en especial, la acción de auxilio y colaboración técnica con la Inspección de Trabajo

Los servicios médicos de empresa que, dentro de cada empresa, se ocupan de la conservación y mejora de la salud de los trabajadores y de la prevención contra los riesgos generales y específicos del trabajo y contra la patología común previsible

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tienen la misión de promover en el seno de la empresa la observancia de las disposiciones sobre seguridad e higiene, así como estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas sobre la materia

3. No existen trabajadores o sectores a los que no sean plenamente de aplicación las medidas en cuestión.

4. La evolución de la siniestralidad de 1972 a 1976 se refleja en el anexo I.

Sobre la siniestralidad en el primer semestre de 1977 y el cálculo ponderado del año 1977 en base a la siniestralidad del primer semestre, véase el anexo II.

Por último, los índices de siniestralidad (incidencias, frecuencia y gravedad) nacional y por sectores básicos (agricultura y pesca, industria, construcción y servicios), durante el año 1976, se contienen en el anexo III.

C. Este apartado queda contestado con todo lo expuesto anteriormente.

D.

1. Las principales disposiciones en materia de descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones pagadas son las siguientes:

Ley de 4 de julio de 1918, sobre jornada en la dependencia mercantil

Reglamento de la Ley de Jornada Mercantil, aprobado por la Real Orden de 16 de octubre de 1918

Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927, sobre descanso nocturno de la mujer obrera

Reglamento del Decreto-Ley sobre descanso nocturno de la mujer obrera, aprobado por el Real Decreto de 6 de septiembre de 1927

/...

Ley de 18 de julio de 1940, sobre descanso dominical

Reglamento de la Ley de Descanso Dominical, aprobado por el Decreto de 25 de enero de 1941

Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976

Decreto 860/1976, de 23 de abril, sobre descansos en empresas con sistema de trabajo a turnos y en el comercio

Real Decreto 1059/76, de 7 de mayo, sobre régimen de horas extraordinarias en ciertos servicios y puestos laborales en el sector del transporte

Real Decreto 1622/76, de 18 de junio, que regula el período de descanso en la jornada de trabajo continuada

Real Decreto 2279/76, de 16 de septiembre, que regula con carácter transitorio el régimen de jornada y descanso en Marina Mercante y Pesca Marítima

Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo

2. La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 establece en su artículo 25 que el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La citada Ley en su artículo 23 determina que la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo será de 44 horas, las cuales se distribuirán de modo que en ningún día el trabajador realice más de nueve.

En la práctica, el período de descanso en numerosas actividades es de dos días consecutivos: sábado y domingo.

Respecto al número de horas de trabajo, en la práctica generalmente es menor de las 44 horas, predominando las 42 horas semanales y las 40 horas en la minería de interior.

Las horas extraordinarias no pueden exceder de dos diarias y de 120 al año y se retribuyen con el 50 por ciento de recargo sobre el salario de la hora ordinaria (artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976).

Todo trabajador tiene derecho a una vacación anual retribuida de 21 días naturales (artículo 27 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976). Pero, en la práctica, el período anual de vacaciones es mayor, estando establecido en 30 días naturales en gran número de Convenios Colectivos de Trabajo.

Es de destacar que, con independencia del período vacacional, los trabajadores tienen derecho al disfrute de 14 días de fiesta al año con carácter abonable por las empresas, según determina el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

/...

Con independencia de dichos períodos de descanso, el trabajador tiene derecho a licencia con remuneración: por diez días naturales en caso de matrimonio; por dos días, que pueden ampliarse hasta tres, en los casos de alumbramiento de esposa, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos; durante un día por traslado de su domicilio; y por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para el disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional.

La mujer trabajadora tiene, además, derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto, así como a una pausa de una hora en su trabajo para la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

Todos los domingos y fiestas son retribuidos como cualquier otro día laborable y los que por la índole de su labor trabajen dichos días tienen que disfrutar de un día de descanso en compensación durante la semana siguiente y en el supuesto de que no sea posible este descanso se les retribuye el domingo o fiesta trabajado con un recargo de 140 por ciento, todo ello de conformidad con la Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940 y el Reglamento para su aplicación de 25 de enero de 1941.

3. Por Decreto de 23 de abril de 1976 se establece que en las empresas que se realice actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos de doce horas entre jornadas consecutivas y de día y medio semanal. El descanso semanal de día y medio en el comercio podrá fraccionarse de modo que, con independencia del correspondiente al domingo, descansen cada trabajador o bien medio día en cualquiera laborable de la semana o bien un día laborable completo cada dos semanas.

El artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborables en su apartado sexto determina que, cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos, que se retribuirá como de trabajo, con excepción de los complementos salariales de calidad y cantidad y se computará como jornada de trabajo a todos los efectos. Dicho precepto ha sido desarrollado por el Decreto de 18 de junio de 1976.

Los Reales Decretos 1095/76, de 7 de mayo, y 2279/76, de 16 de septiembre, han regulado con carácter especial el régimen de trabajo y descansos en el sector del transporte y en el de la Marina Mercante y Pesca Marítima.

4. Realmente no se han producido dificultades en el cumplimiento de las disposiciones anteriormente citadas, las cuales están, de hecho, superadas en gran número de Convenios Colectivos de Trabajo en lo referente a jornada, vacaciones y descansos.

/...

ANEXO I

Evolución de la siniestralidad

	1972	1973	Δ %	1974	Δ %	1975	Δ %	1976	Δ %
Leves	1 098 878	1 160 762	5,6	1 168 137	0,6	1 079 368	-7,6	1 044 278	-3,3
Accidentes de trabajo	13 889	14 415	3,8	14 475	0,4	15 797	9,1	13 259	-16,1
In itinere	2 993	3 351	12,0	3 481	3,9	4 239	21,8	3 594	-15,2
Enfermedades profesionales	143	231	61,5	646	179,7	706	9,3	458	-35,1
TOTAL	17 025	17 997	5,7	18 602	3,4	20 742	11,5	17 307	-18,6
Accidentes de trabajo	1 468	1 758	19,8	1 695	-3,6	1 585	-8,5	1 600	0,9
In itinere	651	698	7,2	718	2,9	642	-10,6	620	-2,2
Enfermedades profesionales	-	3	-	5	-	4	-	1	-
TOTAL	2 119	2 459	16,0	2 418	-1,7	2 231	-7,7	2 229	-0,1
TOTAL GENERAL	1 118 017	1 181 218	5,7	1 189 157	0,7	1 102 341	-7,3	1 033 809	-3,5

AMBITO NACIONAL
PERIODICO ANUAL

Año 1977

		Primer Semestre	Cálculo 1977 Primer semestre	Porcentaje con respecto a 1976
Leves		507 316	1 014 632	-2,8
Graves	Accidentes trabajo	6 099	12 198	-7,9
	In itinere	1 684	3 368	-6,3
	Enfermedades profesionales	173	346	-24,4
	TOTAL	7 956	15 912	-8,07
Mortales	Accidentes trabajo	717	1 434	-10,39
	In itinere	290	580	-7,8
	Enfermedades profesionales	-	-	-
	TOTAL	1 087	2 014	-9,6
TOTAL GENERAL		516 279	1 032 558	-2,9

/...

INDICES DE SINIESTRALIDAD

Se han calculado, referidos al total nacional y por grandes sectores económicos, los siguientes índices:

$$I = \text{Indice de incidencia} = \frac{\text{Número de accidentes con baja en centros de trabajo} \times 100}{\text{Número de trabajadores}}$$

$$I_F = \text{Indice de frecuencia} = \frac{\text{Número de accidentes con baja en centro de trabajo} \times 1.000.000}{\text{Número de horas trabajadas}}$$

$$I_G = \text{Indice de Gravedad} = \frac{\text{Número de jornadas perdidas} \times 1.000}{\text{Número de horas trabajadas}}$$

	Indice incidencia I	Indice frecuencia I _F	Indice gravedad I _G
Total nacional	8,8	31,6	1,5
Sector agricultura y pesca	3,9	17,8	1,0
Sector industria	12,3	57,5	2,5
Sector construcción	14,4	63,5	3,6
Sector servicios	2,9	13,4	0,6

/...

ARTICULO 8º: DERECHOS SINDICALES

A) La evolución política y sindical que se está produciendo en la nación a partir de finales del año 1975, ha dado lugar a la desaparición de la Organización Sindical de carácter vertical y su sustitución por Sindicatos de Trabajadores y de Empresarios libremente constituidos.

En el actual momento de transición y pendiente de la aprobación de una nueva Constitución por las Cortes, en la que se incluirán los derechos sindicales las disposiciones principales que lo regulan son: la Ley 19/77, de 1º de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical; el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de trabajo; el Real Decreto Ley 31/77 de 2 de junio sobre extinción de la sindicalización obligatoria, reforma de estructuras sindicales; el Real Decreto 3148/77, de 6 de diciembre, sobre elección de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, y la ratificación en 13 de abril de 1977 de los Convenios números 67 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

B) Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

1. De conformidad con el artículo 1º de la Ley 19/77, de 1º de abril, los trabajadores y los empresarios podrán constituir las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos. Las asociaciones establecerán sus propios estatutos y se gobernarán con plena autonomía gozando de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública así como de contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

2. Las asociaciones constituidas al amparo de la mencionada Ley deben depositar sus estatutos en la correspondiente oficina pública y adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos 20 días desde dicho depósito, salvo que dentro de dicho plazo se inste de la Autoridad Judicial competente la declaración de no ser conformes a derechos dictando la Autoridad Judicial la resolución que proceda.

C) Derecho de los sindicatos a formar federaciones

El artículo 4º de la Ley 19/77, de 1º de abril autoriza a las asociaciones profesionales para constituir federaciones y confederaciones que se regirán por sus propios estatutos, los que serán depositados en la oficina pública establecida al efecto.

D) Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

1. Según dispone el artículo 2º de la mencionada Ley 19/77 de 1º de abril, los trabajadores y empresarios tendrán derecho a afiliarse a las asociaciones sindicales con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, y gozarán de protección legal contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo o función.

/...

2. Según el artículo 5.º de la Ley las asociaciones sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución del órgano judicial basadas en la realización de actividades determinantes de ilicitud o en otras causas previstas en las leyes.

E) Derecho de huelga

El derecho de huelga está regulado por el título I del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

La comunicación de la huelga al empresario y a la autoridad laboral deberá comunicarse por los trabajadores mediante escrito y con cinco días de antelación, y en el supuesto de que la huelga afecte a servicios públicos el preaviso será como mínimo de diez días.

En tanto dure la huelga el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.

El Comité de Huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, etc.

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de Huelga y el empresario y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de Huelgas y por los empresarios afectados deberán negociar para llegar a un acuerdo y el pacto que ponga fin a la huelga tiene la misma eficacia que lo acordado en Convenios Colectivos.

F) La Disposición Adicional de la Ley 19/77, de 1.º de abril, dispone que queda excluido de la misma el personal militar y que el ejercicio del derecho de asociación sindical por los funcionarios públicos y por el personal civil al servicio de la Administración Militar se regulará por disposiciones específicas. Habiéndose promulgado el Decreto 1522/77 de 17 de junio que establece normas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos.

G) Es evidente el extraordinario progreso realizado para el reconocimiento de los derechos sindicales durante el año 1977 con la publicación de la Ley 19/77 de 1.º de abril, sobre el Derecho de Asociación Sindical el Real Decreto-Ley 31/77, de 2 de junio sobre extinción de la sindicación obligatoria, el Real Decreto 3149/77, de 6 de diciembre sobre elección de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, cuyas elecciones se están celebrando en estos meses con la comparecencia de la totalidad de las centrales sindicales y la libre elección por los trabajadores mediante sufragio secreto y directo, de sus representantes.

/...

ARTICULO 9º: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos, decisiones judiciales y otros tipos de acuerdos relativos al régimen de seguridad social, incluso planes de seguro social.

El actual sistema de la Seguridad Social en España está integrado por un régimen general y una serie de regímenes especiales e inició sus efectos en primero de enero de 1967.

La normativa del sistema tuvo como fundamento la Ley de Pases 193/1963, de 28 de diciembre, y un Texto Articulado de la misma aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril.

La publicación de diversas disposiciones legales con posterioridad a la vigencia de la Ley de Seguridad Social, entre otras el Decreto-Ley 10/66, de 1.º de diciembre, la Ley 30/68, de 20 de junio, el Decreto-Ley 13/71, de 22 de julio, la Ley 118/69, de 30 de diciembre, la Ley 14/70, de 4 de agosto, la Ley 25/71, de 19 de junio, la Ley 33/71, de 21 de julio, que afectaban a la misma y en especial la Ley 24/72, de 21 de junio, sobre modificación y perfeccionamiento de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social que supuso una profunda transformación del régimen general de la Seguridad Social española así como los Decretos 1465/72, de 23 de junio y 1646/72, de 23 de junio que la desarrollan, motivaron que de conformidad con lo establecido en la Disposición Final Tercera de la mencionada Ley 24/72, de 21 de junio, se publicase el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, vigente en la actualidad.

Para el desarrollo y cumplimiento de la Ley General de la Seguridad Social se han dictado numerosas disposiciones pudiendo citarse como las más importantes entre otras, el Reglamento General de Prestaciones, aprobado por Decreto de 23 de diciembre de 1966, la Orden de 18 de enero de 1967, sobre Prestación de Vejez, modificada por Decreto de 6 de julio de 1967, Orden de 13 de febrero de 1967 de Prestaciones por Muerte y Supervivencia, Decreto de 24 de noviembre de 1966 y Decreto 55 de 1.º de septiembre de 1971, sobre Protección a la Familia, Orden de 13 de octubre de 1967 sobre Incapacidad Laboral Transitoria, que desarrolla el Decreto de 23 de diciembre de 1966, Orden de 5 de mayo de 1967 sobre Desempleo, Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1976 que perfecciona la acción protectora por desempleo, el Real Decreto-Ley 44/77, de 21 de diciembre que amplía el plazo de percepción del desempleo, Decreto de 23 de diciembre de 1966 sobre Prestación de Asistencia Farmacéutica, modificado por el Decreto 3104 de 14 de noviembre de 1975, Decreto 383/77, de 18 de febrero sobre Reestructuración Farmacéutica, Decreto 2766/67, de 17 de noviembre sobre Asistencia Sanitaria y Orden de 15 de abril de 1969 sobre Prestación de Invalidez.

Los regímenes especiales de la Seguridad Social son los siguientes:

Régimen especial agrario de la Seguridad Social, regulado por el Decreto 2123/71, de 23 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes 38/66, de 31 de mayo y 41/70, de 22 de diciembre, y el Reglamento General para

/...

su aplicación, aprobado por Decreto 3772/72, de 23 de diciembre. Habiéndose modificado el citado Texto Refundido por la Ley 20/75, de 2 de mayo que amplía los beneficios de la Asistencia Sanitaria a los trabajadores por cuenta propia.

En este Régimen especial están incluidos los trabajadores agrícolas por cuenta ajena y los pequeños empresarios propietarios de fincas cuyo valor a efectos tributarios no exceda de determinados límites.

Régimen especial de los trabajadores del mar

Se rige por el Decreto 2860/74, de 30 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de las Leyes 116/69, y 24/72.

En este Régimen especial están incluidos los trabajadores por cuenta ajena y los propietarios de pequeñas embarcaciones.

Régimen especial de trabajadores autónomos, establecido por el Decreto 2530/70, de 20 de agosto y completado por otros Decretos entre los que pueden citarse el 1118/75, de 2 de mayo, el 2398/76, de 1.º de octubre, el 1074/77, de 23 de abril y la Orden de 10 de noviembre de 1976 que modifica la de 24 de septiembre de 1970.

Régimen especial de empleados del hogar. Entre las disposiciones más importantes que lo regulan pueden citarse el Decreto 2346/69, de 25 de septiembre y el Decreto 825/76, de 22 de abril.

Régimen especial de los estudiantes. Fue creado en virtud de la Ley de 17 de julio de 1953 y Decreto 14 de septiembre de 1956, 11 de enero de 1957 habiéndose ampliado su campo de aplicación a la casi totalidad de los estudiantes en virtud de diversos decretos dictados con posterioridad.

Régimen especial de los representantes de comercio

Fue establecido por el Decreto 2180/67, de 19 de agosto y derogado por el Decreto 2409/75, de 23 de agosto que es el vigente.

Régimen especial de la minería del carbón

Está regulado por el Decreto 298/78, de 3 de febrero y la Orden de 3 de abril de 1973, modificada por la de 10 de marzo de 1977.

Régimen especial de los trabajadores ferroviarios

Se rige por el Texto Refundido aprobado por Decreto 2824/74, de 9 de agosto.

Artistas

Fue creado por el Decreto 635/70, de 12 de marzo, derogado por el Decreto 2133/75, de 24 de julio, por el que se rige en la actualidad.

/...

Escritores de libros

Establecido por el Decreto 3262/70, de 29 de octubre.

Toreros

Se implantó por Decreto 1600/72, de 8 de junio

Socios trabajadores de cooperativas de producción

Está regulado provisionalmente por el Decreto 2566/71, de 13 de agosto.

Funcionarios civiles

Se rigen por la Ley 29/75, de 27 de junio y el Decreto 843/76, de 18 de marzo.

Fuerzas armadas

Están comprendidas en la Ley 28/75, de 27 de junio.

Personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares

Le es de aplicación el Decreto 2528/70 de 22 de agosto.

Se estima necesario destacar que por Real Decreto 2398/77, de 27 de agosto, se ha regulado la Seguridad Social del Clero.

2. Principales características de los planes vigentes en cada una de las ramas de la Seguridad social que se enumeran a continuación, con indicación en particular con respecto a cada una de ellas del porcentaje de la población comprendida, los aspectos cuantitativos de las prestaciones y el método de financiación del plan.

a) Atenciones médicas:

La asistencia médica está regulada por los artículos 103 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social y la misma se presta a los asegurados y a sus beneficiarios bien en el domicilio del enfermo, en régimen ambulatorio o de internado.

Las contingencias cubiertas por la asistencia son: la enfermedad común o profesional, la maternidad y los accidentes cualquiera que sea su causa.

Son beneficiarios los trabajadores, los pensionistas de la Seguridad Social y los familiares a cargo de los mismos.

El beneficiario tiene derecho a medicamentos gratuitos en los tratamientos que se realicen en instituciones de la Seguridad Social así como los que tengan su origen en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y los que tengan la condición de pensionistas. En los demás casos participarán los beneficiarios mediante el pago de una cantidad fija por receta establecida por el Ministerio.

/...

Evolución de la población protegida en la contingencia
sanitaria de 1967 a 1975

(Número de personas protegidas, índice de variación y
tasa media acumulativa anual de crecimiento)

Años	Personas protegidas <u>a/</u>	Índice 1967 = 100	Tasa media crecimiento acumulativo anual
1967	18 379 863	100	-
1971	27 374 426	149	10,47%
1975	29 965 654	163	2,29%
1976	30 109 406	164	-

a/ Incluye personas activas y asimiladas, personas a cargo de las activas y asimiladas, pensionistas y personas a cargo de los pensionistas.

La financiación es a cargo de las cuotas que satisfacen las empresas y trabajadores y de la aportación del Estado y transferencias.

/...

Ingresos de la contingencia de asistencia sanitaria
gestionada por el Instituto Nacional de Previsión
en 1967, 1971, 1975 y 1976

(En millones de pesetas constantes 1975)

Recursos	Años			
	1967	1971	1975	1976
a) Cuotas	36 438,7	73 255,1	158 501,6	154 390,6
b) Aportación del Estado	53,5	1 552,3	-	1 200,6
c) Transferencias	6 680,2	16 245,9	27 798,0	23 702,3
Del Régimen Especial Agrario	6 506,6	13 109,5	21 674,4	22 305,6
Otras	173,6	3 136,4	6 123,6	1 396,7
d) Otros recursos	1,6	233,3	0,9	2 686,7
e) Déficit a/	1 338,1	1 422,5	-	7 334,2
Total ingresos	44 512,1	92 709,1	186 300,5	189 314,4

a/ En 1975 se registró un superávit de 10.049 millones de pesetas.

La Seguridad Social facilita, asimismo, las prótesis quirúrgicas fijas y las ortopédicas permanentes o temporales así como su oportuna renovación y vehículos para inválidos. Concede, igualmente, ayudas económicas para prótesis dentales y las especiales que se determinan reglamentariamente.

b) Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad.

El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o profesional o accidente recibe asistencia sanitaria por un período de doce meses prorrogable por otros seis y percibe una indemnización económica del 75% del salario de cotización que se abona a partir del cuarto día de baja.

En numerosos convenios colectivos de trabajo se ha pactado el abono al trabajador enfermo del 25% de su salario para alcanzar el 100% del mismo, si bien es de destacar que sobre ello existe diversidad de opiniones sobre su conveniencia por considerar que con ello se favorece el absentismo laboral.

/...

Para disfrutar de los beneficios de la incapacidad laboral transitoria se requiere estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alza o asimilado a la misma y tener cotizado 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante salvo en caso de accidente que no se exige período de cotización.

Procesos ultimados de I.L.T. por enfermedad común

Años	Número de procesos	Número de días indemnizados	Número promedio días duración
1970	2 164 673	59 308 699	27,4
1971	2 714 530	75 647 544	27,9
1972	2 799 911	79 190 277	28,3
1973	3 105 467	82 566 491	26,6
1974	3 189 435	85 673 242	26,9

/...

Gastos por incapacidad laboral transitoria del I.N.P. (régimen general)

(En millones de pesetas)

Años	Gastos por abono de subsidios por I.L.T.
1967	3 005,6
1968	3 783,4
1969	4 812,2
1970	5 812,3
1971	6 998,5
1972	9 316,9
1973	17 310,3
1974	21 401,2
1975	28 137,0

La financiación es con cargo a las cuotas de empresas y trabajadores, aportación del Estado y transferencias.

Dentro de este capítulo se estima debe incluirse la invalidez provisional ya que no existe ninguna justificación sustancial para mantener la artificial distinción y tratamiento de las situaciones de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional. Y procedería en consecuencia el establecimiento de una sola situación reajustando el tiempo de su duración aportándolo como etapa previa a la declaración de invalidez permanente.

Según el artículo 132 de la Ley de Seguridad Social la invalidez provisional es la situación del trabajador que una vez agotado el período máximo de duración señalado para la incapacidad laboral transitoria requiere la continuación de la asistencia sanitaria y sigue imposibilitado de reanudar su trabajo, siempre que se prevea que la invalidez no va a tener carácter definitivo. El período máximo de duración es de seis años contados desde la fecha en que fue declarada la incapacidad laboral transitoria.

/...

Procesos ultimados por invalidez provisional

Años	No. de procesos	No. de días indemnizados	No. promedio días duración
1971	7 536	5 362 180	711,5
1972	11 684	7 475 016	639,8
1973	14 380	13 611 949	946,6
1974	22 035	20 247 148	918,9

Gastos por invalidez provisional del I.N.P. (régimen general)

(En millones de pesetas)

Años	Gastos por abono de subsidios por I.P.
1967	958,8
1968	698,1
1969	639,6
1970	819,9
1971	916,6
1972	1 119,0
1973	1 715,9
1974	2 833,0
1975	4 202,7

c) Prestación de maternidad

El apartado c) del artículo 126 de la Ley de Seguridad Social establece que tiene la consideración de situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria, los períodos de descanso voluntario y obligatorio que proceda en caso de maternidad con la duración que reglamentariamente se determine y que en ningún caso podrá ser inferior a la prevista para los mismos en la Ley de Contrato de Trabajo.

/...

Actualmente el apartado cuarto del artículo 25 de la Ley 16/76, de 8 de abril de Relaciones Laborales establece que la mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

La trabajadora durante los períodos citados tiene derecho a recibir asistencia sanitaria durante el período de gestación y hospitalaria en el parto, así como a la indemnización económica del 75% del salario de cotización.

Para tener derecho a esta prestación la trabajadora tiene que haber sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz y que tenga una cotización de 180 días en el año inmediatamente anterior.

La financiación de estas prestaciones es la misma que para la incapacidad laboral transitoria a la que está asimilada.

d) Prestaciones de invalidez

La disminución o falta de capacidad de ganancia en que consiste la situación protegible, tiene como causa primaria o inmediata una incapacidad permanente para trabajar de origen patológico y como causas mediatas secundarias o riesgos causales el accidente de trabajo, la enfermedad profesional, la enfermedad común y el accidente no laboral.

Dado que la enfermedad profesional y el accidente de trabajo son objeto de estudio en otro apartado, se hace referencia solamente a la invalidez motivada por enfermedad común o accidente no laboral.

El artículo 135 de la Ley de Seguridad Social establece los siguientes grados de invalidez permanente:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual;
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual;
- c) Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo;
- d) Gran invalidez.

A estos grados la doctrina legal viene añadiendo uno más que denomina "Incapacidad total para la profesión habitual calificada" y que fue establecida por el apartado cuarto del artículo 11 de la Ley de Perfeccionamiento de la Seguridad Social 24/72 y por el artículo 6.º del Decreto 1646/72, e incorporada al Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social en el apartado 2.º del artículo 136.

Incapacidad Permanente para la Profesión habitual

Es según la Ley la que sin alcanzar el grado total ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para la profesión sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

La prestación económica correspondiente a dicha incapacidad consiste en una cantidad a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación económica por incapacidad laboral transitoria de la que se derive la invalidez.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual

Se define este grado de incapacidad como la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Y la jurisprudencia completa la definición legal con algunas otras notas: aunque pueda desempeñar tareas "menos importantes y secundarias" del mismo oficio o cometidos secundarios o complementarios de éste la incapacidad es total si las tareas básicas del oficio habitual no se pueden seguir realizando "con un mínimo de seguridad y eficacia".

Las prestaciones económicas por incapacidad permanente total para la profesión habitual son las siguientes:

- a) Pensión vitalicia del 55% de la base reguladora;
- b) La pensión vitalicia reseñada puede ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de 60 años. Autorizada la sustitución al cumplir el beneficiario los 60 años de edad pasa a percibir la pensión anteriormente reconocida incrementada con las revalorizaciones que le hubieran correspondido.

Incapacidad permanente y total para el trabajo habitual calificado

Se considera como tal la incapacidad permanente y total para la profesión habitual cuando el que la sufre por su edad, falta de preparación general y especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

En este supuesto la pensión del 55% correspondiente a la incapacidad permanente total para la profesión habitual se incrementa en un 20%.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo

Es la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión y oficio.

La prestación económica por invalidez permanente absoluta para todo trabajo consiste en una pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.

/...

Gran invalidez

Se entiende por "Gran invalidez" la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente absoluta que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Cuando el trabajador es calificado de "gran inválido" tiene derecho a la pensión correspondiente de invalidez absoluta para todo trabajo incrementada en un 50% destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. A petición del gran inválido podrá sustituirse dicho incremento por su alojamiento y cuidado a cargo de la Seguridad Social en régimen de internado.

Para tener derecho a las prestaciones por invalidez permanente es necesario estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o en situación asimilada a la misma al surgir la contingencia protegida y tener un período de cotización de 1.800 días en los 10 años anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad laboral transitoria de la que se derive la invalidez permanente, salvo que ésta sea debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad profesional en cuyo caso no será exigido ningún período previo de cotización.

Hasta el año 1969 la calificación de las situaciones de invalidez se efectuaba por Tribunales Médicos y acuerdo del órgano rector de la Entidad Gestora pero a partir de esa fecha es competencia de las Comisiones Técnicas Calificadoras que son presididas en el ámbito provincial por un Inspector Técnico de Trabajo y contra cuyos acuerdos cabe recurso ante la Comisión Calificadora Central presidida por un Magistrado de Trabajo y contra cuya resolución puede el interesado interponer la pertinente demanda ante la Magistratura de Trabajo al amparo de lo dispuesto en los artículos 118 y 120 del Decreto 2381/73, de 17 de agosto.

Las declaraciones de invalidez permanente pueden ser revisadas por las siguientes causas:

- a) Agravación o mejoría;
- b) Error de diagnóstico.

Se hace constar que de hecho sólo se producen solicitudes de revisión por los interesados alegando agravación de la incapacidad con la finalidad de obtener una mejora en la pensión.

Los artículos 146 y siguientes de la Ley de Seguridad Social regulan las prestaciones recuperadoras de los inválidos, que no han dado el resultado esperado por necesitar un adecuado y complejo mecanismo de actuación unido a la falta de concienciación de los trabajadores afectados que prefieren el percibo de una pensión vitalicia a su recuperación funcional y profesional.

/...

Todo cuanto queda expuesto se refiere al régimen general de la Seguridad Social, ya que en cuanto a los regímenes especiales si bien se remiten o coinciden con aquél en cuanto a la definición de los grados de incapacidad algunos contienen ciertas particularidades, así por ejemplo el régimen especial de Escritores de Libros sobreprotege la invalidez en los grados de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, en los regímenes especiales de trabajadores autónomos y de toreros no se reconocen como protegible la invalidez parcial para la profesión habitual.

Es de destacar la gran labor que viene realizando para la integración social de minúsválidos físicos y psíquicos el Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minúsválidos, de conformidad con las facultades que le confieren el Decreto 731/74, de 21 de febrero.

Las pensiones de invalidez permanente son compatibles con el trabajo de inválido en la misma empresa o en otra distinta.

La financiación de las prestaciones es con cargo a las cuotas de empresas y trabajadores y aportaciones del Estado.

Entre 1972 y 1975 el número medio de pensiones de invalidez reconocidas por mes casi se ha duplicado pasando de 2.543 mensuales a cerca de 4.700 lo que representa un incremento del 85%.

Pensionistas por invalidez de la seguridad social año 1977

Régimen general + Regímenes especiales + Instituto Social de la Marina + S.O.V.I.

Invalidez total más de 65 años	41 907
Gran invalidez	6 600
Invalidez absoluta	285 556
Invalidez S.O.V.I.	9 248

Régimen especial agrario + Régimen especial de empleados de hogar + Régimen especial de trabajadores autónomos

Gran invalidez	2 128
Invalidez total más de 65 años	55 307
Invalidez absoluta	95 165

En 1977, los costos de las pensiones por invalidez causada por enfermedad común o accidente no laboral ascienden a:

Instituto Social de la Marina	112 290 324 pts
Régimen general	37 893 761 616 "
Regímenes especiales	5 428 295 952 "
S.O.V.I.	709 911 192 "

e) Prestaciones de vejez

Por su trascendencia económica y política las pensiones de jubilación son las más importantes del sistema de Seguridad Social.

Si bien la Ley de Bases de la Seguridad Social vino a concebir un sistema unitario y con sujeción a unos principios comunes para todos los regímenes, lo cierto es que la falta de desarrollo de algunos regímenes especiales previstos o no por la Ley pero comprensivos de importantes sectores, da lugar en la práctica a la existencia de requisitos distintos en la protección a la vejez de la Seguridad Social.

En el Régimen general de la Seguridad Social las prestaciones por vejez están reguladas por los artículos 153 a 156 y disposiciones transitorias segunda y tercera de la Ley de Seguridad Social en relación con los Decretos 3158/66 de 23 de diciembre y 6 de julio de 1967 y las Ordenes Ministeriales de 18 de enero de 1967 y 17 de septiembre de 1976.

La prestación económica por causa de vejez es única para cada pensionista y consiste en una pensión vitalicia de cuantía variable que si se obtiene en base a los años de cotización e importe de ésta.

La edad exigida para la jubilación es la de 65 años, no obstante y de conformidad con la Orden de 17 de septiembre de 1976 los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con anterioridad al 1.º de enero de 1967 pueden solicitar la jubilación a partir de los 60 años, si bien el importe de la pensión que les correspondería de acuerdo con los años de cotización se disminuye por aplicación de coeficientes reductores que van de 0,60 a los 60 años, a 0,92 a los 64 años.

Es de destacar que se producen igualmente jubilaciones anticipadas de trabajadores antes de cumplir los 65 años de edad, en expedientes de regulación de empleo autorizados por la Autoridad Laboral y mediante las aportaciones económicas de las empresas y del Fondo Nacional de Protección al Trabajo para constituir el capital preciso para abono de la pensión.

En determinados regímenes especiales como la minería del carbón y los trabajadores del mar, existen coeficientes reductores por años de servicio basados en el cómputo especial a dicho efecto en trabajos realizados y valorados según su peligrosidad, dureza, condiciones ambientales, etc.

En el régimen especial de trabajadores ferroviarios puede deducirse la existencia de una jubilación anticipada de carácter específico por las especiales facultades atribuidas a la empresa para determinar la situación de cese del trabajador.

Para el percibo de la pensión de jubilación son requisitos el cumplimiento de la edad exigida estar afiliados a la Seguridad Social y en alta o asimilado a la misma, tener un período mínimo de cotización de 10 años de los cuales al menos 700 días deberán estar comprendidos en los siete últimos años inmediatamente anteriores al momento de causar su derecho.

/...

La base reguladora de la pensión por jubilación viene determinada por el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del trabajador por un período ininterrumpido de 24 meses elegido por el interesado y que deberá estar comprendido dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión.

La cuantía de la pensión se calcula en razón a los años de cotización y base reguladora y según escala que va del 50% a los 10 años de cotización con aumento gradual del porcentaje según los años cotizados hasta llegar al 100% de la base reguladora con 35 años de cotización.

El disfrute de la pensión de vejez es incompatible con el trabajo del pensionista por cuenta ajena o propia que dé lugar a la inclusión en el campo de aplicación de la Seguridad Social. Sin embargo, el régimen especial agrario excluye de tal incompatibilidad la realización de labores agrarias de carácter esporádico y ocasional siempre que no tengan una duración superior a seis días laborales consecutivos ni excedan dentro de un año a período equivalente a un trimestre. Y en el régimen especial de trabajadores ferroviarios determinados trabajadores fijos de Renfe, Feve y compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público pueden compatibilizar sus pensiones por jubilación con cualquier otra clase de trabajo retribuido ajeno a su entidad ferroviaria de procedencia.

El pensionista y sus familiares a su cargo tienen derecho a asistencia médica y farmacéutica gratuita.

Las pensiones de jubilación van en constante aumento, tanto en el número de pensionistas como en la cuantía de las mismas, en la que existe diversidad, si bien se va procurando la uniformidad de las pensiones mínimas.

/...

Pensionistas de jubilación año 1977

Régimen general + Regímenes especiales + Instituto
Social de la Marina + S.O.V.I.

Jubilación más de 65 años	864 703
Jubilación menos de 65 años	58 401
Vejez S.O.V.I.	334 903

Régimen especial agrario + Régimen especial de emoleados
de hogar + Régimen especial de trabajadores autónomos

Jubilación más de 65 años	703 940
---------------------------	---------

La mayor cuantía de las pensiones causadas cada año en relación con las que son baja en el mismo, así como las sucesivas revalorizaciones son las principales causas de que unos gastos en pensiones de jubilación que en 1970 eran de unos 28.000.000.000 de pesetas hayan pasado a la cifra de 116.492.000.000 de pesetas para el ejercicio de 1975 y a 181.776.490.000 de pesetas para el ejercicio de 1977, y cuya cifra en 1978 se elevará en gran cuantía por la revalorización establecida a partir de enero.

Es preciso destacar a este respecto lo dispuesto en el Decreto 85/78, de 24 de enero y la Orden para su desarrollo del mismo día, mes y año, que establecen una revalorización de pensiones de jubilación a partir de primero de enero del año en curso y otra desde primero de julio de este mismo año y por las que se han igualado las diferencias de pensiones mínimas existentes entre el régimen general y los regímenes especiales y que han quedado establecidas para los del régimen general y los especiales de la minería del carbón, trabajadores ferroviarios, representantes de comercio, artistas, toreros, trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales agrarios y de trabajadores del mar la pensión mínima de vejez será de 10.800 pesetas mensuales a partir de 1.º de enero de 1978 y de 12.600 pesetas desde 1.º de julio del corriente año, y para los regímenes especiales de escritores de libros, trabajadores autónomos y empleados del hogar el mínimo de la prestación de vejez se fija en 9.900 pesetas a partir de 1.º de enero de 1978 y en 12.600 desde 1.º de julio del año en curso.

La financiación de estas prestaciones lo es con cargo a las cuotas de las empresas y trabajadores y de las aportaciones del Estado y transferencias del régimen general a los especiales.

f) Prestaciones para los sobrevivientes

El artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social prescribe: "que en caso de muerte cualquiera que fuera su causa se otorgarán según los supuestos alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

/...

- a) Un auxilio por defunción;
- b) Una pensión vitalicia de viudedad;
- c) Una pensión de orfandad;
- d) Una pensión vitalicia o en su caso subsidio temporal a favor de familiares.

En caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional se concede una indemnización a tanto alzado compatible con la pensión del seguro de accidente.

El auxilio por defunción consiste en una cantidad a tanto alzado por un importe de 5.000 pesetas siendo beneficiario del mismo quien haya soportado los gastos del sepelio del sujeto causante.

Tiene derecho a la pensión de viudedad con carácter vitalicio la viuda, que haya convivido habitualmente con su cónyuge causante.

El viudo tendrá derecho a pensión únicamente en el caso de que se encuentre al tiempo de fallecer la esposa incapacitado para el trabajo y a su cargo.

Para causar derecho a la prestación el cónyuge causante deberá haber completado el período de cotización de 500 días dentro de los cinco años anteriores al fallecimiento, salvo que la causa de éste sea un accidente de trabajo o enfermedad profesional, e igualmente es necesario que esté afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilado a ésta en el momento del óbito.

El importe de la pensión de viudedad asciende al 45 por ciento de la base reguladora.

En el caso de que el causante fuera pensionista de vejez o invalidez el porcentaje se eleva hasta el 60 por ciento del importe de la pensión sin que la cuantía de la pensión así resultante pueda ser superior a la que le correspondería de no ser pensionista el causante.

En caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional la viuda o el viudo que reunieran las condiciones necesarias para ser beneficiarios de las prestaciones por viudedad tendrían derecho por una sola vez a una indemnización igual al séxtuplo de la base reguladora que sirvió de base para calcular la pensión.

Tienen derecho a pensión de orfandad cada uno de los hijos del causante cualesquiera que sea la naturaleza legal de su filiación siempre que al fallecer el causante sean menores de 18 años o estén incapacitados para el trabajo.

El período de cotización exigido es el mismo que para causar derecho a la prestación de viudedad y el importe de la pensión es el 20 por ciento de la base reguladora por cada huérfano.

/...

Bajo la denominación de prestaciones en favor de familiares se comprenden un grupo de subsidios y de pensiones que son los siguientes:

Pensión vitalicia en favor de nietos, hermanos y ascendientes que reúnan los requisitos necesarios, e hijos y hermanos de pensionistas de jubilación e invalidez calificados por la concurrencia de ciertos requisitos

Subsidio temporal en favor de hijas y hermanos en quienes concurren diferentes requisitos. Su duración está limitada a un máximo de 24 meses y su cuantía es de un 20 por ciento de la base reguladora

La pensión de viudedad es compatible con cualquiera rentas de trabajo.

Las prestaciones de tracto sucesivo por muerte se agotan por fallecimiento, conducta deshonesto, declaración de sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante, nuevo matrimonio o tomar estado religioso, así como por el cumplimiento de la edad en las prestaciones de orfandad.

El número de pensionistas de viudedad puede estimarse en la actualidad en 780.000. En lo que respecta a orfandad puede alegarse que las cifras disponibles reflejan ciento quince mil pensiones obteniendo un número global de 245.000 huérfanos protegidos por la Seguridad Social.

Por Decreto 85/78, de 24 de enero y Orden para su desarrollo de la misma fecha se ha establecido una revalorización de las pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares a partir de 1.º de enero del año en curso y otra desde 1.º de julio de este mismo año habiéndose elevado en gran medida las pensiones mínimas e igualando las del régimen general y las de los regímenes especiales, que quedan establecidas para el régimen general y los especiales de la minería del carbón, trabajadores ferroviarios, representantes de comercio, artistas y toreros, trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales agrarios y de trabajadores del mar en 6.900 pesetas para las pensiones de viudedad, 3.100 para las de orfandad y 3.100 por cada beneficiario de pensión en favor de familiares a partir de 1.º de enero de 1978 y desde julio del corriente año 8.200 pesetas para pensiones de viudedad, 3.700 por cada beneficiario de pensión de orfandad y 3.700 pesetas por cada beneficiario de pensión en favor de familiares. Y para los regímenes especiales de escritores de libros, trabajadores autónomos y empleados del hogar 6.300 pesetas para las pensiones de viudedad, 1.900 por cada beneficiario de pensión de orfandad, y 1.900 por cada beneficiario en favor de familiares a partir de 1.º de enero de 1978 y desde julio del mismo año pasarán a ser de 8.200 pesetas para las pensiones de viudedad, 3.700 por cada beneficiario de pensión de orfandad y 3.700 por cada beneficiario de pensión en favor de familiares.

Estas cantidades sufren incrementos en el supuesto de que la viuda tenga cumplidos los 65 años de edad y de que el beneficiario en favor de familiares sea uno solo si no existe viuda ni ningún huérfano pensionista.

El importe de las pensiones es mensual más dos gratificaciones en junio y diciembre y tienen los pensionistas derecho a asistencia médico-farmacéutica gratuita.

/...

La financiación de estas prestaciones es con cargo a las cuotas de las empresas y trabajadores y aportación del Estado y transferencias del régimen general a los regímenes especiales.

g) Prestaciones por accidente de trabajo

La legislación aplicable en materia de accidente de trabajo son los artículos 83, 84, 95, 93, 186 a 192, 213, 214 y 215 y capítulos VI, VII y IX de la Ley de la Seguridad Social y como supletorios el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956, el Decreto de 13 de abril de 1961 sobre Enfermedades Profesionales y su Reglamento de 9 de mayo de 1962 modificado por las Ordenes de 8 de abril de 1964, 8 de mayo de 1965 y 29 de septiembre de 1966.

Se entiende por accidente de trabajo según la legislación española toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

En el concepto de accidente de trabajo está comprendido los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo (accidente in itinere), que por las circunstancias de residencia del trabajador en los grandes núcleos de población ocasiona un gran número de siniestros.

Según el artículo 85 de la Ley de Seguridad Social se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro establecido a dicho efecto.

Los trabajadores que sufren accidentes de trabajo o enfermedad profesional tienen derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad laboral prevista en la Ley de Seguridad Social (artículo 100 y siguientes y capítulo V de la misma) y en el supuesto de que como consecuencia del accidente o enfermedad profesional se produzca una invalidez permanente a las pensiones correspondientes al grado de invalidez reconocida y a las prestaciones recuperadoras (artículos 135 a 152 de la Ley de Seguridad Social).

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional son de aplicación a los beneficiarios del causante las prestaciones de auxilio por defunción y pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares más las indemnizaciones a tanto alzado por una sola vez en favor de viudas y huérfanos.

La base reguladora de las prestaciones se calcula sobre el salario real del trabajador con un tope máximo a efectos de cotización.

El reconocimiento de los grados de invalidez es competencia de las comisiones técnicas calificadoras así como su revisión y todas las cuestiones referentes al accidente de trabajo o enfermedad profesional que puedan producirse entre el trabajador y las entidades gestoras su resolución es competencia de la Jurisdicción del Trabajo.

/...

Es de destacar el recargo que establece el artículo 93 de la Ley de Seguridad Social, de un 30 a un 50 por ciento en el importe de la prestación económica cuando el accidente se ha producido por inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y cuya sanción recae directamente sobre el empresario infractor.

Las pensiones derivadas de accidente de trabajo son compatibles con toda clase de trabajo.

El régimen de accidentes de trabajo se financia exclusivamente con aportaciones de las empresas mediante seguro concertado con la Mutualidad Laboral o Mutua Patronal.

Todas las pensiones de accidente de trabajo y enfermedad profesional han sido revalorizadas y establecidos los mínimos a percibir con efectos de 1.º de enero de 1978 y nueva revalorización en 1.º de julio del año en curso, por el Decreto 85/78, de 24 de enero, y la Orden para su desarrollo del mismo día, mes y año.

Por la especial característica del seguro de accidentes de trabajo el trabajador para el disfrute de las prestaciones no tiene que tener cubierto ningún período de carencia, sino simplemente el de prestar sus servicios por cuenta del empresario.

h) Prestaciones por desempleo

Las prestaciones por desempleo están reguladas en los artículos 172 y siguientes de la Ley de Seguridad Social, Orden de 5 de mayo de 1977, Real Decreto-Ley 15/76, de 10 de agosto que perfecciona la acción protectora por desempleo, Orden de 7 de septiembre de 1976 que desarrolla dicho decreto, XVI Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo para el año 1977, Real Decreto-Ley 44/77, de 21 de diciembre, que amplía el plazo de percepción.

El artículo 172 de la Ley de Seguridad Social define el desempleo como la situación en que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar pierdan su ocupación sin causa a ellos imputable o vean reducida de igual forma en una tercera parte al menos sus jornadas ordinarias de trabajo.

Están excluidos de los beneficios del Seguro de Desempleo determinados colectivos como los trabajadores agrícolas, trabajadores autónomos, representantes de comercio, empleados de hogar, escritores de libros, toreros y estudiantes.

Si bien se hace constar que respecto a los trabajadores agrícolas su no inclusión en el Seguro de Desempleo se ve atenuada por la aplicación de las subvenciones para el empleo comunitario en cuyas obras se les da ocupación durante determinadas épocas del año.

/...

Los requisitos para el disfrute de las prestaciones de desempleo son el estar en alta en la Seguridad Social y tener cotizado seis meses durante los dieciocho meses anteriores y que la causa de cesación en el trabajo no sea imputable al trabajador.

En el supuesto de que el trabajador no hubiese sido afiliado a la Seguridad Social teniendo derecho a ello, se le abona las prestaciones sin perjuicio de las acciones que ejercite la Entidad Gestora contra la empresa infractora.

El importe de la prestación es el 75 por ciento del salario de cotización que es el mismo que corresponde a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Este 75 por ciento es completado hasta el 100 por 100 del salario en numerosas situaciones, por el Fondo Nacional del Trabajo, y en expedientes de regulación de empleo por las empresas afectadas.

El período de disfrute del subsidio es de seis meses que puede ser prorrogado por otros seis meses (artículo 176 de la Ley de Seguridad Social) y que en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.º del Real Decreto-Ley 15/76, de 10 de agosto puede ser objeto de una segunda prórroga de seis meses si subsisten las circunstancias que determinaron la concesión inicial y en cuyo supuesto la cuantía del subsidio es del 60 por ciento de la base reguladora.

Por Real Decreto-Ley 44/77, de 21 de diciembre el período máximo de percepción de las prestaciones del Seguro de Desempleo se ha ampliado en seis meses más durante el año 1978 a trabajadores subsidiados en los que concurren determinadas circunstancias en especial la edad.

El Real Decreto-Ley 15/76 de 10 de agosto y la Orden de 7 de septiembre de 1976 han regulado de manera concreta los casos de suspensión del derecho a las prestaciones y las sanciones a empresas y trabajadores que infrinjan la normativa legal.

Hasta el año 1975 las cifras de paro en España eran muy moderadas y por consiguiente la incidencia del Seguro de Desempleo no era muy importante. A partir de 1975 y 1976 el continuo aumento del paro forzoso ha obligado a la elevación de la cuota para el sostenimiento de dicho subsidio que ha quedado establecida en el 2,7 por ciento con aportación de la empresa y de los trabajadores.

Como dato indicativo se hace constar que en el mes de agosto de 1977 percibieron subsidio por desempleo 270.665 trabajadores y que las prestaciones por razón del mismo ascendieron a un total de 6.586,6 millones de pesetas.

Se juzga interesante destacar que el Fondo Nacional de Protección al Trabajo ha satisfecho ayudas complementarias para trabajadores en paro a quienes se les había reconocido el derecho a subsidio de desempleo, por un total de 4.100.000.000 pesetas durante el año 1977.

/...

Valores de las prestaciones medias de desempleo por
trabajador subsidiado

Años	Total de prestaciones (en millones)	No. de subsidiado (media mensual)	Prestación media anual por subsidio (en ptas.)
1970	4 551,5	75 823	60 020
1971	7 379,2	100 892	73 130
1972	7 522,9	85 415	88 074
1973	8 091,5	61 871	130 780
1974	11 174,1	70 183	159 213
1975	27 684,0	167 563	161 130
1976	32 635,0	246 750	132 262
1977	68 785,0	289 519	237 200

Situación financiera de la contingencia

Años	Cotizaciones	Prestaciones	Diferencias
1970	8 018,8	4 551,5	3 467,3
1971	6 892,4	7 379,2	-486,8
1972	9 434,1	7 522,9	1 911,2
1973	11 313,2	8 091,5	3 221,7
1974	11 972,7	11 174,1	798,6
1975	18 000,0	27 684,0	7 671,0
1976 <u>a/</u>	-	32 635,0	-

a/ Estimación según el presupuesto aprobado para 1976.

/...

i) Prestaciones familiares

La protección a la familia está regulada en el capítulo X de la Ley de Seguridad Social (artículos 167 a 171) y la Disposición Adicional Cuarta de la misma.

El actual sistema ha sustituido a los anteriores de subsidio familiar y plus familiar dando un carácter uniforme a las prestaciones por esposa e hijos y suprimiendo las desigualdades que en la percepción del anterior régimen de plus familiar se producía, si bien para no lesionar derechos adquiridos se ha mantenido a los trabajadores la prestación económica que por dicho concepto tenían reconocida a la entrada en vigor de la Ley y cuyo derecho se irá extinguiendo en razón a las variaciones familiares que experimente (cumplimiento de la edad, fallecimiento, etc.) y regulándose las nuevas situaciones con arreglo a la Ley vigente.

Las asignaciones son de carácter periódico y por una sola vez, así el trabajador percibe mensualmente 375 pesetas por esposa y por cada hijo menor de 18 años o incapacitado para el trabajo 250 y al contraer matrimonio se le abonan 6.000 pesetas por una sola vez y en caso de nacimiento de un hijo 6.000 pesetas por una sola vez.

En el supuesto de trabajar la esposa no se percibe la ayuda correspondiente a la misma.

La percepción de las asignaciones familiares es incompatible con las de otras de igual carácter.

En el régimen especial agrario las percepciones son inferiores 275 pesetas por esposa y 200 pesetas por hijo.

Los requisitos exigidos son: vínculo matrimonial, convivencia y no trabajo de la esposa.

Respecto a los hijos corresponde la asignación siempre que convivan con el perceptor y cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación con inclusión de los adoptivos.

Los beneficiarios de familia numerosa tienen derecho a un incremento de 25%, 30% o 35% en las prestaciones según se trate de familia de categoría 1a., 2a. o de honor respectivamente.

El número de perceptores de pago periódico en el régimen general ha pasado de 3.575.031 en 1970 a 4.782.299 en 1975 y continúa en aumento.

En el régimen especial agrario el número de perceptores ha sufrido un ligero descenso, así en 1970 era de 1.158.921 y en 1975 de 1.075.901.

/...

3. Factores y dificultades que afectan al grado de realización del derecho a la seguridad social, progresos que se han realizado en particular en los que se refiere a la inclusión de nuevas esferas en la seguridad social, la extensión de los planes existentes a nuevos grupos de la población y mejoras cuantitativas y cualitativas de las prestaciones

Desde la publicación de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1973, se ha iniciado una profunda modificación del sistema que se ha llevado a cabo tal como se decía en su Exposición de motivos de que la generalidad de la reforma es una exigencia indiscutible pero compatible de todo punto con su paulatina y progresiva implantación.

El sistema ha evolucionado a partir del planteamiento expuesto y siguiendo la vía de perfeccionamiento marcado por el mismo. De una parte se ha abierto a nuevas prestaciones técnicas en forma de servicios sociales, ayuda a pensionistas, Servicio de Higiene y Seguridad del Trabajo, Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos, etc. y de otra la Ley 24/72, corrigió y perfeccionó determinadas prestaciones y reguló el régimen de cotización a la Seguridad Social y prestaciones de la misma con la finalidad todavía no conseguida plenamente de la necesaria adecuación de las prestaciones con los salarios reales del trabajador.

Por otro lado, los regímenes especiales más importantes como son el agrario y el de los trabajadores del mar, han sufrido importantes modificaciones y mejoras con la publicación de los Decretos 2123/71, de 23 de julio y 3772/72, de 23 de diciembre y 2360/74, así como la Ley 20/75, de 2 de marzo.

La población protegida por la Seguridad Social ha sufrido un notable incremento a partir de 1967 como se acredita con los cuadros estadísticos que a continuación se incluyen.

Relación entre la población activa y afiliación al sistema de la seguridad social a/

(Cifras totales)

Años	Población activa	Sistema S.S.	Cobertura del sistema (porcentaje)
1967	12 344 000	8 623 806	69,8
1968	12 520 100	8 644 227	69,0
1969	12 592 800	8 792 127	69,8
1970	12 732 200	8 920 443	70,0
1971	12 864 700	9 256 959	71,9
1972	13 006 000	9 632 729	74,0
1973	13 161 800	9 932 554	75,4
1974	13 332 000	10 134 109	76,0
1975	13 350 800	10 780 382	80,7

a/ Excluidos estudiantes.

Sistema de la seguridad social
(Población protegida)

Conceptos			
Años	Población total	Población protegida total	Cobertura del sistema de S.S. (porcentaje)
1971	34 003 000	27 971 310	82,26
1972	34 364 500	28 749 998	83,66
1973	34 729 800	29 119 781	83,85
1974	35 098 900	30 211 678	86,07
1975	35 471 800	31 146 080	87,80
1976	35 848 800	31 475 099	87,80

La profunda transformación experimentada por la sociedad española así como el cambio político y sindical producido a partir de finales de 1975 son entre otras causas que motivan la reforma de la Seguridad Social, y cuya importancia y necesidad ha sido recogida en los Pactos de la Moncloa concertados entre el Gobierno de la Nación y los representantes de la Oposición Parlamentaria.

Es de destacar como iniciación de la futura reforma, diversas medidas legislativas adoptadas recientemente como son entre otras: el Real Decreto 1558/77, de 4 de julio por el que se crea el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social y que ha sido estructurado por el Decreto 1918/77, de 29 de julio.

El Real Decreto 2398/77, de 27 de agosto por el que se regula la Seguridad Social del Clero.

El Real Decreto 2564/77, de 6 de octubre sobre nueva estructura de gestión en el mutualismo laboral y racionalización de la competencia en algunos regímenes especiales.

El Real Decreto 85/78, de 24 de enero sobre Revalorización de Pensiones, en el que se ha seguido el criterio de incrementar en mayor proporción las de cuantía más reducida y en igualar las pensiones mínimas del régimen general y de los demás regímenes especiales a partir del 1º de julio del año en curso.

Por Ley 1/78, de 19 de enero, se ha aprobado el Presupuesto Resumen de la Seguridad Social para el año 1978 importando los gastos tanto para las obligaciones del régimen general como de los regímenes especiales un total de 1.285.350.000.000 y los recursos previstos para el ejercicio se cifran en idéntica suma.
