

## CARLOS GONZALEZ LOPEZ

### Un modelo salarial para el crecimiento, España década de los 60.

---

#### MOTIVOS PARA UNA INNOVACION

La nueva etapa que nuestro país intentaba emprender después del bienio preestabilizador se caracterizaba por la industrialización, la fijación de nuevas metas de crecimiento económico y la adaptación de la economía española al modelo occidental.

Este proceso general de modernización exigía la remodelación de las instituciones del mercado laboral, de modo que cuadraran entre dos líneas principales: la continuidad político-ideológica, por un lado, y las novedades en el campo económico, por otro.

El modelo salarial debería adaptarse al nuevo proceso de acumulación de la economía española y a los cambios en las relaciones técnicas y sociales de producción, que se habían ido introduciendo lentamente a lo largo de toda la década de los cincuenta. Las necesidades de la economía española pueden sintetizarse en tres puntos: a) Concesión de incrementos salariales, acompañados de incrementos de productividad; b) Flexibilización del sistema salarial, y c) Instauración de nuevos instrumentos de control del crecimiento salarial. El incremento salarial era preciso para ampliar la demanda interna; el mercado interior debía convertirse en el auténtico motor del dinamismo industrial y el crecimiento económico, y esta expansión debería ir acompañada de incrementos paralelos de la productividad que impidieran un despliegue inflacionista por estrangulamiento de la oferta. La flexibilización era necesaria para que el mercado de trabajo recuperara sus funciones tradicionales como mecanismo de asignación de recursos; era necesario favorecer el desplazamiento de mano de obra a las zonas y sectores precisos, adecuar la

fuerza de trabajo a las nuevas relaciones técnicas de producción (primas, incentivos, etc.) y poner en marcha un proceso de cualificación rápida de la mano de obra verde. Los mecanismos de control deben adecuarse a la recomposición de los mecanismos de acumulación; es preciso institucionalizar el conflicto, introducir la política de rentas como limitador de los crecimientos salariales no rígido y reducir las dimensiones del ejército industrial de reserva, compensando tal reducción con un manejo mucho más hábil de la población laboral secundaria.

La forma en que la administración busca la implantación del nuevo modelo, el modelo teórico por ella propuesto y las desviaciones que impone la correlación de fuerzas serán los temas a desarrollar en los puntos siguientes. Nos ocuparemos en un primer punto de los esfuerzos de la administración por adecuar la legislación de relaciones laborales a los nuevos tiempos; seguidamente, analizaremos la actuación de las fuerzas económicas por aproximar el modelo salarial propuesto por la administración a la realidad del mercado de trabajo y, por último, nos preocuparemos de estudiar los dos principales instrumentos de la administración por dirigir el movimiento salarial.

#### LA EVOLUCION DE LA DETERMINACION DE SALARIOS EN EL MARCO POLITICO AUTORITARIO

En un primer momento los salarios eran fijados unilateralmente por el gobierno: Las Reglamentaciones de Trabajo establecían condiciones mínimas, que al mismo tiempo solían ser también máximas. Las mejoras sobre salarios mínimos podían realizarse por medio de contrato individual de trabajo, y sólo en caso de que la empresa ocupara a menos de cincuenta trabajadores podrían realizarse mejoras colectivas sin previa autorización del M<sup>o</sup> del Trabajo. Dado que la mayoría de empresas españolas ocupaban en aquel momento menos de cincuenta trabajadores podría pensarse que el control no era tan amplio como decíamos; una medida complementaria se encargaba de desanimar a las empresas con intenciones generosas (con independencia de su número de empleados): las mejoras voluntarias que éstas otorgaran no sería "absorbibles ni compensables" cuando las Reglamentaciones revisaran sus condiciones salariales. Con ello se convertía la concesión de mejoras voluntarias en una operación muy arriesgada.

En 1956 la voluntad política de favorecer incrementos salariales iba a apuntar un pequeño cambio en la legislación laboral cuya importancia sería notoria. El Decreto de 8 de Junio de 1956, pretendía que las empresas "tengan plena libertad para adaptarse a las mejoras que ofi-

cialmente se dispongan” y por ello convenía “declarar la posibilidad de absorber, cuando ello ocurra, el importe de los beneficios otorgados”. La supresión de la autorización previa del M<sup>o</sup> del Trabajo para conceder y absorber mejoras daba a los empresarios la posibilidad de mejorar las condiciones establecidas en las Reglamentaciones, pero aún no concedía a los trabajadores ninguna potestad para participar en la determinación de su salario. Este inconveniente era grave en un período, 1956-62, que Pierre Vilar denominó de recuperación económica, industrialización, inflación y “agitación social”. Las pequeñas luchas obreras del 1 de Mayo de 1947 y de 1951, las huelgas de 1956 nacidas en los sectores textil y metalúrgico de Catalunya y extendidas a Bilbao y Pamplona aconsejaban desviar el enfrentamiento de los trabajadores con el estado (único determinante de las condiciones laborales a través de las Reglamentaciones) hacia un enfrentamiento más inócuo con los empresarios. A tal efecto era preciso dar a trabajadores y empresarios una mayor participación en la determinación de los salarios.

Estas cuestiones, concesión de mejoras y mayor autonomía de las partes, se plasmarán en el Decreto de 21 de marzo de 1958 y se concretarán en la Ley de 24 de Abril de 1958. En ella “se reconoce capacidad para convenir en nombre de empresarios y trabajadores a sus correspondientes representaciones profesionales en el seno de la O.S.E., según el ámbito del convenio”. En la exposición de motivos del Decreto de 21 de marzo la intención del gobierno aparece muy clara: “y con ánimo de desarrollar y generalizar los sistemas de retribución por rendimiento, se eximen de cotización de la Seguridad Social y Fondo de Plus Familiar a las primas a la producción y conceptos análogos, disponiéndose el incremento de las mismas con las cantidades que las empresas y trabajadores destinaban a tales fines”.

Muchos autores han querido ver, en el Decreto de 21 de Marzo de 1958, la Orden de 12 de Abril de 1958 y la Ley de 24 de Abril de 1958, el deseo de la administración de romper la uniformidad salarial interempresas, a través de los convenios colectivos, con dos finalidades: favorecer los incrementos de productividad y la introducción de los métodos de organización científica del trabajo. En este sentido se pronuncia la O.I.T.: “se trató de una modernización tendente a dar mayor flexibilidad y realismo a la fijación de salarios, provocando al mismo tiempo un proceso en el cual los empresarios se verían obligados a racionalizar sus métodos de producción y mejorar los rendimientos”. Son muchos también los autores que matizan, junto a la importancia del hecho económico, el valor que tuvo para forzar la instauración de los convenios la conflictividad laboral desarrollada en el período 1951-56. Carlos de Molero Manglano llega a dar a este segundo factor toda la responsabilidad en el cambio al negar el papel del primero: “la situación económica

en el momento de publicación de la primera ley (y reglamento) propiamente de convenios, abril-junio de 1958, era la menos adecuada, desde un punto de vista económico, para la puesta en marcha del mecanismo convencional".<sup>1</sup> Argumenta en este sentido que la medida es contradictoria con las restantes del denominado bienio preestabilizador. Si bien hay discrepancias profundas acerca de los motivos para dictar la Ley de Convenios; hay, por contra, unanimidad en cuanto a sus consecuencias todos los autores coinciden en que la Ley de Convenios Colectivos Sindicales fue muy útil para favorecer el posterior desarrollo económico.

El estudio de los convenios firmados en el período 1958-67, según una encuesta de la O.S.E.,<sup>2</sup> parece confirmar que los convenios intentaban únicamente favorecer los incrementos de productividad, gracias a los incentivos y primas desgravados de cotización a la Seguridad Social. La encuesta anterior señala que el 73% de los convenios del sector industrial incluyen cláusulas de productividad; porcentaje que se reduce al 57% si se incluyen los convenios del sector servicios. Caben, sin embargo, muchas dudas acerca de la responsabilidad de la Ley de Convenios en la aparición de los pluses y primas por productividad. Los estímulos a los trabajadores ya funcionaban desde mucho antes; pero de modo secreto; prácticamente todos los empresarios incrementaban las remuneraciones de sus trabajadores con los famosos "sobres"<sup>3</sup>. La aportación de la Ley de 24 de Abril de 1958 no es, por tanto, una innovación, sino el reconocimiento a nivel legal de una práctica ya generalizada. Creemos que el justo punto de la polémica sería plantearse ¿Por qué se eleva a nivel legal una realidad cotidiana en aquel momento determinado?. En este orden las respuestas de tono político parecen de mayor validez que las propias de carácter económico.

Dejaremos este interrogante sin resolver en este punto y lo replantearemos en el punto siguiente; conviene aquí detenerse en un análisis más amplio del carácter de la Ley de Convenios.

La contratación colectiva establecida no tiene un carácter preminente en la determinación de las relaciones laborales, puede afirmarse que solo aparece como un complemento de las Reglamentaciones. La contratación se referirá fundamentalmente a salarios y rendimientos, mientras las demás condiciones seguirán fijándose en las Reglamentaciones. Este carácter subordinado de la contratación colectiva se aprecia fácilmente en el tono de la exposición de motivos de la Ley de 24 de

1. Molero Manglano, Carlos: "La contratación colectiva. Un estudio sobre el contexto y los puntos clave en España hasta 1976", Ed. I.C.A.I.; Madrid, 1976; pág. 38.

2. "Convenios sindicales de rama: Convenios provinciales aprobados 1958-67"; Oficina Central de Convenios Colectivos; Madrid, 1968.

3. Término introducido por José Jane Sola en "El problema de los salarios en España"; Ed. Oikos-Tau; Barcelona, 1969.

Abril de 1958; sólo se le reconoce el mérito de poder recoger con mayor concreción las condiciones y necesidades de cada centro productivo.

La Ley de Convenios de 1958 nace en un marco jurídico-político que no le permite reconocer la autonomía de las partes, como su nombre podía hacer sospechar, solo otorga a las partes capacidad para efectuar un pacto en condiciones muy determinadas y subordinado siempre a la política salarial que el Gobierno se haya fijado. Como consecuencia la relación productividad-evolución salarial que se manifestaba desear establecer en la exposición de motivos de la Ley de 1958 no tiene nada que ver con la realidad. Como ejemplo negativo bastan los datos de Enrique Barón<sup>4</sup> para los tres primeros años del I Plan de Desarrollo:

	%Productividad	% Salarial deflactado (coste de la vida)
1964	6,7	4,6
1965	7,5	1,2
1966	6,7	8,2

La intervención estatal se da en España en una doble dimensión: a nivel micro y macroeconómico. En ello se diferencia del intervencionismo de los países occidentales que sólo alcanzaba la dimensión macroeconómica, siendo su instrumento la política de rentas.

En España los parámetros que debían establecer la línea de la negociación se establecían en la política de rentas y en el salario mínimo interprofesional garantizado. El S.M.I.G. orientó los niveles salariales por su gran influencia en la determinación del salario inicial de convenio; mientras la política de rentas dirigió la evolución general, marcando los incrementos salariales y sirviendo de freno a las reivindicaciones de los trabajadores. En palabras de E. Barón: "en este contexto resulta más correcto hablar de control rígido de salarios que de la política de rentas".<sup>5</sup>

La incidencia de tales orientaciones en la negociación colectiva era garantizada por la potestad intervencionista que sobre ésta tenía reconocida el gobierno. La administración podía intervenir en los tres momentos esenciales de la negociación: en la iniciativa, en la deliberación y en la aprobación. La intervención en el inicio era un puro trámite:

4. Barón, Enrique: "Salarios, conflictos y coste de la vida"; en Cuadernos para el Diálogo núm. IX (extraordinario); Madrid, 1970.

5. Barón, Enrique: Op. cit.

“el gobierno se limitaba a conocer el comienzo de las negociaciones de un convenio, por una comunicación de la O.S.E. y archivaba los documentos que acompañaban a la propuesta de negociación”. Durante la deliberación el papel interventor tenía una importancia mucho más notoria. El M<sup>o</sup> de Trabajo podía dictar una Norma de Obligado Cumplimiento en una serie de supuestos de los que el más importante era la imposibilidad de alcanzar un acuerdo. La Norma recogía las condiciones por las que se regirían las relaciones laborales hasta la firma de un nuevo convenio, y éstas solían estar por debajo de las pactadas en los convenios que llegaban a buen fin. Esto la hacía temida para los obreros y atractiva para los empresarios; éstos podían negarse, en cualquier momento, a seguir negociando si veían que las reivindicaciones de los trabajadores superaban las obtenibles a través de las N.O.C. Por si acaso empresarios y trabajadores pactaban incrementos salariales considerados excesivos por el gobierno, éste se reservaba aún el trámite de la aprobación; ésta, que podía ser tácita o expresa, no sólo consistía en acreditar o denegar un convenio y devolverlo a las partes negociadoras para su ulterior corrección, sino que podía, y así se hizo muchas veces, incorporar elementos nuevos y suprimir otros pactados por las partes; además, contra dicha resolución modificativa no se contemplaba ninguna posibilidad de recurso administrativo o contencioso. Este último trámite pretende evitar que las fuerzas de mercado rompan los límites previstos y frenen el proceso de acumulación planeado por el gobierno; se trata de un burdo procedimiento para sustituir la inexistencia de mecanismos de intervención directa sobre el mercado de trabajo.

Es preciso hacer hincapié en que el intervencionismo del estado no es sólo una potestad propia de un estado autoritario, sino una necesidad para evitar ciertas situaciones extrañas, el no reconocimiento de los medios de presión habituales de empresarios y trabajadores puede llevar a estos a un punto muerto en que ninguno esté dispuesto a ceder; la solución sólo puede ser la legalización de los medios de presión de los grupos (inaceptable para el estado) o el dictamen de una norma obligatoria para ambas partes, por el estado, a fin de romper el impasse.

Señalábamos en párrafos anteriores como la Ley de Convenios Colectivos Sindicales venía a reconocer una realidad existente previamente: la remuneración clandestina al margen de la fijada por las Reglamentaciones. Es preciso reconocer el agotamiento de un modelo de acumulación basado en los bajos salarios (Reglamentaciones) y apoyar legalmente la aparición de un nuevo modelo basado en la productividad (Convenios Colectivos). Consciente la administración de que el nuevo modelo le podría llevar a perder el control del crecimiento salarial introduce en 1963 la política de rentas cuyo respeto por las partes se garantiza por las posibilidades intervencionistas sobre la negociación colecti-

va. La política de rentas, a diferencia de otros países, no puede ser pactada con unos sindicatos inexistentes; debe ser impuesta. En caso de que los agentes económicos no la respeten, el gobierno podrá imponerlas por medio de las N.O.C. o las aprobaciones finales de los convenios. El análisis del nacimiento de la política de rentas efectuado por J. Muñoz, S. Roldán y J.L. Delgado nos da una idea de la importancia de este instrumento: "surge en una etapa superior del mismo (del capitalismo), como exigencia de la planificación indicativa, para defensa e impulso de los procesos de acumulación y crecimiento capitalistas"<sup>6</sup>. Si en todos los países la política de rentas tiende a convertirse en una manipulación de los salarios, esta tendencia fue su única guía en España: "Sucede que al aplicarse (la política de rentas) sobre una situación de atraso y sobre unas estructuras rígidas, perderá su ambigüedad explicando su misión"<sup>7</sup>.

La política de rentas adquiere, así, un gran protagonismo como eje de la política salarial: si la contratación colectiva favorecía los incrementos salariales, la política de rentas incidía en sentido contrario; sirvió para limitar unas subidas salariales que ya se consideraban excesivas y a las que se atribuía el intrínseco proceso inflacionista de nuestra economía en los órganos oficiales. Debe decirse, sin embargo, que esta acusación no responde a la realidad; las palabras de E. Barón son contundentes: "Los salarios han ido, durante toda esta etapa (1959-67) por detrás del coste de la vida y nadie desinteresado puede afirmar lo contrario de buena fe"<sup>8</sup>. En realidad, los mecanismos de control salarial eran precisos para garantizar que la inflación estructural de nuestra economía no se disparase. Por ello el rígido control salarial de la política de rentas tiene en nuestro país un significado particular: "esta política seguida, basada en no afrontar de forma decidida y consciente medidas tendentes a cambiar la estructura, trae como consecuencia que el sistema económico siga su evolución natural, exigiendo periódicamente fases de estabilización tras fases de crecimiento inflacionista y desequilibrado, lo cual hace que aquellas medidas de congelación y disciplina salarial, en un principio coyunturales, se transformen en necesarias y consustanciales a la propia supervivencia del sistema: la contratación colectiva quedará así sometida a las exigencias del mecanismo económico donde nace"<sup>9</sup>.

6. Muñoz, J.; Roldán, S.; Delgado, J.L.: "La economía española en 1972"; Ed. Edicusa; Madrid, 1973; pág. 155.

7. Muñoz, J.; Roldán, S.; Delgado, J.L.: Op. cit.; pág. 156.

8. Barón, Enrique: Op. cit.

9. Serrano, A. y Malo de Molina, J.L.: "Salarios y mercado de trabajo en España"; Ed. Blume; Madrid, 1979; pág. 64.

Huelga decir que el intervencionismo estatal obtuvo grandes facilidades en el sindicalismo oficial. El sindicato se definía como un instrumento al servicio de la política económica del estado y en esta dirección orientó siempre sus actuaciones.

En el punto siguiente analizaremos como estas disposiciones son maleadas por los agentes económicos hasta encontrar un equilibrio entre la normativa y la realidad del mercado de trabajo.

#### EL DESLIZAMIENTO SALARIAL: UNA RESPUESTA DE LOS AGENTES ECONOMICOS

Conviene ahora detenerse en el modelo salarial engendrado por la Legislación del 58 y las disposiciones sobre el S.M.I.G. y la política de rentas en 1963. Las medidas tomadas en el 58 tienen una intención muy clara: establecer salarios base muy bajos, complementados con otros conceptos retributivos relacionados, en mayor o menor medida, con la producción desenvuelta por el obrero. Y para no perder el control de la masa salarial global se establecía la política de rentas, nótese que ésta solo se inicia en 1963, después que las luchas obreras hubieran conquistado incrementos salariales importantes.

Los complementos retributivos ya existían antes de 1958, en forma de sobres clandestinos; pero ahora se les da todas las facilidades para alcanzar la legalidad. Autores como Serrano y Malo de Molina señalan este momento como el punto en que los complementos retributivos dejan de ser una pura adición al salario base para convertirse en incentivos a la producción. Desde las primeras modernizaciones del aparato productivo, a partir de 1951, existe una tendencia a incrementar el uso de métodos salariales incentivantes; pero pienso no se puede afirmar que las medidas tomadas en 1958 orientaron y vigorizaron tal dirección. El estudio de los convenios firmados nos permite hacer algunas consideraciones. Un estudio de la Oficina Central de Convenios Colectivos sobre los convenios interprovinciales de rama en vigor en 1967 señala la siguiente frecuencia en el uso de los diferentes pluses:

Pagas extraordinarias	70%	de los convenios en vigor.
Pluses	67%	” ”
Incentivos	32%	” ”
Pluses de Puntualidad	28%	” ”
Pluses atípicos	25%	” ”

El primero, cuarto y quinto son complementos retributivos sin ningún tipo de ligazón con la productividad, su función es simplemente



completar el salario base por exigencias del mercado de trabajo. Desgraciadamente no conocemos la participación de estos complementos en la masa salarial para ese año. Tenemos, sin embargo, unos datos no muy homogéneos con los anteriores y para un período diferente, 1963-65, proporcionados por el I.N.E., que pueden servir, con mucha cautela, a una comparación orientativa. Diferencia este estudio en solo tres flecos: mejoras voluntarias, primas e incentivos y gratificaciones. La participación de los dos primeros flecos sumados en la masa salarial es: en 1963, 30,74%, en 1964, 30,11%, y en 1965, 27,19%. Las gratificaciones adquieren importancia en las ramas donde los dos flecos anteriores no son importantes; puede entenderse que cumplen el papel de sustitutivo.

Es imposible con estos datos fijar un porcentaje aproximado para el fleco primas e incentivos. Es obvio que su participación nominal será inferior al 30%, de este porcentaje hay que descontar la parte correspondiente a las mejoras voluntarias, y creemos que su participación real será un poco inferior: no debemos dejarnos engañar por el nombre, y pensar que la relación de este concepto con el rendimiento está por demostrar en muchos casos; son muchas las empresas que pueden recurrir a él para elevar los salarios, sin tener capacidad para llevar un control estricto de la productividad. En cualquier caso, la participación de las primas e incentivos directamente ligados a la producción no es tanta como tradicionalmente se ha querido ver.

Los complementos salariales pueden explicarse con más exactitud a partir de la situación del mercado de trabajo que como estímulos a la producción. Los salarios mínimos por rama eran demasiado homogéneos para responder a las necesidades de demanda de mano de obra y la misma característica pesaba sobre los salarios base fuertemente influidos por los anteriores. La lógica diferenciación salarial inter-ramas e inter-ocupaciones no tiene cabida en el salario-base y aparece en los complementos salariales ajenos a éste. La mayor o menor participación de los flecos en la masa salarial no sólo responde al rendimiento generado por el trabajador, sino también a la escasez de determinados tipos de mano de obra y a la presión de ciertos grupos de trabajadores. El estudio de A. Perpiña Rodríguez para el año 1960<sup>10</sup> puede ser muy ilustrativo en este sentido. La relación remuneración real —remuneración legal que obtiene por categorías es la siguiente:

Técnicos superiores	(sobre 18 categorías de 16 actividades) . . . . .	1,88
Oficial 1ª Adm.	(sobre 18 categorías de 20 actividades) . . . . .	1,36
Auxiliar Admvo.	(sobre 18 categorías de 20 actividades) . . . . .	1,22

10. Perpinna Rodríguez, A.: "La estructura de salarios en España"; C.S.I.C.; Madrid, 1962; págs. 55 y ss.

Operarios qualif.	(sobre 23 categorías de 16 actividades) . . . . .	1,37
Peones	(sobre 23 categorías de 23 actividades) . . . . .	1,16

No creemos que la gran participación de los complementos en la masa salarial de los técnicos y la también importante en los oficiales administrativos de primera pueda explicarse por su contribución directa a incrementar la producción. El hecho de que los complementos tengan un mayor peso en las categorías superiores lo que parece indicar es una gran escasez de este tipo de trabajadores. Ya en el libro de José Jané Sola<sup>11</sup> se señalaba como el crecimiento de la amplitud del abanico salarial y la diferenciación salarial imponían una adecuación de la estructura de salarios a la realidad: sobra mano de obra no cualificada y falta mano de obra cualificada.

Este particular deslizamiento salarial, provocado o realizado a través de los flecos, no sólo se da a nivel de categorías profesionales, sino también a nivel de ramas de producción. Un estudio manejado por Serrano y Malo de Molina en el que se comparan los salarios-hora medios máximos y mínimos para todas las ramas de la producción, con y sin flecos salariales, es extremadamente revelador: "el coeficiente salario-hora medio máximo salario-hora medio mínimo, que en 1963 era 2,73, pasa al excluirse los flecos a 2,02, produciéndose, por tanto, un estrechamiento del abanico salarial del 26%. Igualmente, en 1964 se pasa de un 2,77 a un 2,19, siendo el estrechamiento, en este caso, de un 21%. En 1965 la reducción es mucho menor, pues se pasa del 2,78 al 2,63 lo que representa solo un estrechamiento del 5%".<sup>12</sup> No debe caerse, sin embargo, en el extremo de pensar que la diferenciación salarial, acorde con las necesidades del mercado, se realiza solo en la parte de la retribución no incluida en el salario base. La importancia de la diferenciación introducida por los flecos es notoria, pero no es suficiente para alterar la estructura de los salarios base por ramas de actividad. La alta correlación entre el salario hora medio, excluidos los flecos, y el valor medio por hora de dichos flecos; en 1963, 0,9387; en 1965; 0,9337; y en 1965, 0,8436, así nos lo permiten afirmar. En palabras de Serrano y Malo de Molina: "Las diferencias de salario-hora medios totales por ramas de actividad se deben en buena medida a la diferente composición de la mano de obra, en cuanto a su grado de cualificación, en cada rama de actividad".<sup>13</sup>

Los datos vienen a confirmarnos que los flecos se limitan a ampliar y agudizar las diferencias, ya establecidas, entre los salarios legales. Ello

11. Jané Sola, José: Op. cit.

12. Serrano, A. y Malo de Molina, J.L.: Op. cit.; pág. 129.

13. Serrano, A. y Malo de Molina, J.L.: Op. cit.; pág. 132.

nos reitera en nuestra primitiva sospecha de que los complementos retributivos no se establecen siempre en relación directa a la productividad; sino que en muchos casos se fijan como porcentajes fijos a adicionar al salario-base.

La ampliación de la diferenciación salarial era precisa para favorecer el proceso de cualificación de la mano de obra que requería el crecimiento económico español. Los datos de Fernández de Castro son bien claros en este sentido. En el período 1950-69 la composición de la mano de obra entre obreros cualificados y no cualificados sobre la siguiente evolución:

	Obreros cualificados	Obreros no cualificados
1950	1.903.100	3.853.000
1960	3.151.600	2.960.000

Tal proceso de cualificación tuvo repercusiones importantes sobre el crecimiento salarial. Un estudio del I.N.E., en este sentido, para el período 1964-75, demuestra que el porcentaje de crecimiento de los salarios medios, atribuible a la cualificación es el 8,74%; esta capacidad explicativa es particularmente elevada en los años 1966, 1967, 1968 y 1972 en los que el trasvase de categorías laborales explica más del 10% del crecimiento salarial.

Una última duda sobre la aplicación de incrementos salariales ligados a la productividad nos la proporcionan los datos de J. Muñoz, S. Roldán y J.L. García Delgado.<sup>14</sup> En el período 1964-70, en España, los salarios reales de los sectores secundario y terciario no han llegado a absorber la mejora de productividad del conjunto del período, salvo en dos años excepcionales para el sector secundario y uno para el terciario. Ello no tiene otra explicación que la falta de aplicación de la regla de oro propuesta por la C.D.A.E. (incremento de salarios = incremento de productividad). A mi juicio muchas empresas no introdujeron sistemas remunerativos que tuvieran en cuenta la productividad; se limitaron a establecer un porcentaje salarial en complementos retributivos indirectos (no ligados al rendimiento) y otro en complementos retributivos directos (ligados al rendimiento, en el mejor de los casos), que no fueron suficientes para acompañar los incrementos de productividad.

La exposición anterior aclara, a mi juicio, la pregunta que dejábamos sin responder en el punto anterior del artículo. Los "sobres" se elevan a la categoría de complementos retributivos no por la intención de favorecer incrementos de productividad, hecho al que este reconocimiento también contribuye en cierta medida, sino por la intención del

14. Muñoz, J.; Roldán, S.; García Delgado, J.L.: Op. cit.; págs. 160 y ss.

gobierno de liberalizar el mercado de trabajo, en un momento en que el Plan de Estabilización de 1959 ya parecía estar concebido en la administración, y ofrecer al trabajador una información más exacta del precio de su fuerza de trabajo.

Las medidas principales que tomó la administración para favorecer la diferenciación salarial se exponen en el punto siguiente.

#### LA FUNCION DEL S.M.I.G. Y EL REGIMEN DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

El deseo de la administración de facilitar a las empresas el otorgamiento de incrementos salariales parejos a las posibilidades de cada centro productivo llevó a dictar el Decreto de 8 de Junio de 1956, ya cometado, que señalaba absorbibles y compensables las mejoras voluntarias.

Con la finalidad de favorecer tales incrementos se procurará que su repercusión en los costes de la empresa sea mínima; a tal efecto el Decreto de 21 de marzo de 1958 desgrava las mejoras voluntarias de cotización a los seguros sociales. La intención de esta nueva política parece muy clara: se pretendía lograr un aumento en el poder de compra, paliando su repercusión e incidencia, en la medida de lo posible, sobre los costes del factor trabajo. Se puede decir que la política de Seguridad Social se subordina claramente a una necesidad imperiosa del nuevo mecanismo de acumulación: la ampliación de la demanda interna.

La exclusión de cotización a la Seguridad Social de los incrementos retributivos sólo requería la voluntad de los empresarios y trabajadores en tal sentido, o aparecer en forma de primas a la producción u otros incentivos al rendimiento (en este último supuesto no es precisa la aprobación de las partes). Así se produjo una disociación creciente entre los salarios reales y los salarios de cotización, esencialmente perjudicial para los trabajadores. Estos aceptaron la situación con cierta facilidad; por un lado este mecanismo facilitaba la obtención de incrementos salariales y por otro los incrementos eximían de cotización a los seguros sociales, pero no, en la mayoría de los casos a los Mutualismos Laborales. La razón de este segundo fenómeno es que las prestaciones de los seguros sociales eran fijas y sin relación con el salario real ni el de cotización; mientras que las segundas tenían una relación directa con el salario de cotización.

Estas medidas rompían las tendencias iniciadas con los decretos de 29 de Diciembre de 1948 y de 17 de Junio de 1949. En ellos se había precisado un concepto de salario de cotización que integraba casi totalmente las rentas reales del trabajo. Sin embargo, la realidad ya se había

encargado de iniciar la disociación entre salario real y salario de cotización. El bloqueo salarial de 1953 y la autorización previa que imponía el Ministerio de Trabajo a los aumentos salariales impusieron la remuneración ilegal del "sobre". Como era lógico este salario extra no cotizaba a la Seguridad Social; "es en esta fase cuando se inicia el peligroso divorcio entre el salario real y el salario base de cotización".<sup>15</sup> Además ya en el año 1950 (Decreto de 16 de Junio de 1950) se había sentado un mal precedente de cara a esta disociación: se exceptuaban de cotización los pluses de carestía de vida. En este sentido valora J.E. Blanco el Decreto de 21 de Marzo de 1958: "el citado Decreto de 21 de Marzo, de excepcional importancia en el aspecto que nos preocupa, no sólo sanciona el criterio de distanciamiento, sino que habilita fórmulas para que en el futuro, inexorablemente, este distanciamiento se vaya haciendo cada vez mayor".<sup>16</sup>

La aparición inmediata al Decreto de 21 de Marzo de 1958 de un gran número de complementos retributivos no cotizables debió sorprender al propio gobierno, ignorante seguramente de la magnitud que los flecos salariales ocupaban en la masa salarial total, y dos años y medio después, con el Decreto de 21 de Septiembre de 1960 intentó corregir la situación. Entre las pretensiones del Decreto figuraban la igualación del salario real y el salario de cotización; sin embargo el apartado 7º del artículo 4º incluía una excepción envenenada, dejaba exentas de cotización a seguros sociales "las cantidades en especie o en metálico que concedan libremente las empresas a sus trabajadores, sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen". Esta cláusula se convirtió en un verdadero cajón de sastre y el progreso respecto al Decreto de 21 de Marzo de 1958 en el intento de acercar salario real y salario de cotización quedó anulado por esa, aparentemente, inócua excepción. Para desgravar de la cotización una determinada cantidad había una fórmula muy sencilla: declararla devengo extrasalarial.

Esta política de Seguridad Social tuvo dos consecuencias importantes: el deterioro de su estado financiero, al bloquearse los ingresos en su nivel de 1958, de modo que su funcionamiento sólo podía darse gracias a las bajas prestaciones con que atendía a los obreros; y la aparición en convenios colectivos de sistemas particularizados y fragmentarios de previsión complementaria.

El sistema salarial era dirigido por la política de Seguridad Social

15. Blanco, J.E.: "Estudio de los convenios colectivos. Especial consideración de su repercusión en la Seguridad Social"; Instituto Nacional de Previsión; Madrid, 1962; pág. 81.

16. Blanco, J.E.: Op. cit.; pág. 81.

y, al igual que ésta, acabó siendo un caos absoluto. La maraña era tal que el gobierno perdió el control sobre el crecimiento salarial.

Para instrumentar el I Plan de Desarrollo era imprescindible una nueva ordenación salarial. Esta viene de la mano de tres Decretos aparecidos en 1963, en los que se reordena la financiación de la Seguridad Social y se institucionaliza el S.M.I.G. y la política de rentas, respectivamente. Con tales medidas intentará el gobierno recuperar el control del crecimiento salarial.

El gobierno no tuvo, sin embargo, interés en establecer un esquema claro y sencillo para los devengos salariales; se limitó a crear un modelo salarial ficticio, cuya validez se limitaba a los efectos de cotización a los seguros sociales. Se establecía una escala de tarifas de cotización, según la categoría de la ocupación, en cuya base aparecía el SMIG como equivalente al salario de peón. Este mecanismo le hacía adquirir al SMIG una importancia notable por su repercusión general en los costes del factor de trabajo; un cambio en el salario mínimo implica un cambio en toda la escala de tarifas.

Como era previsible la escala tarifada de cotizaciones a la Seguridad Social con base en el SMIG se calculaba con la finalidad de que sus efectos sobre el coste del factor trabajo fueran mucho menores que si el sistema se estableciera sobre salarios reales. La contrapartida a los niveles bajos de cotización no era otra que la prestación de niveles muy bajos de protección con especial incidencia en el sector agrario. Consciente del raquitismo de nuestra Seguridad Social la administración permitía "mejoras voluntarias" de las empresas que podrían corregir las diferencias entre el salario percibido y la base de cotización tarifada. Estas mejoras podían ser de dos tipos: un incremento de la base de cotización hasta un máximo legalmente establecido o una mejora directa de las prestaciones por parte de la empresa; este último mecanismo se aplica sólo en casos muy particulares como la incapacidad laboral transitoria y similares. Estas posibilidades diferenciales de cotización daban lugar a los insólitos regímenes complementarios de protección. Con ello los españoles aparecen divididos en dos grupos: los de empresas de fuerte economía, que les permite mantener regímenes complementarios a costa de las cuotas que debieran engrosar el fondo nacional, y los españoles que trabajan en empresas menos fuertes y que no tienen más previsión que la de los regímenes generales.

El otro gran valor del SMIG ya lo señalábamos en párrafos anteriores: su gran incidencia indirecta en las negociaciones colectivas al orientar la determinación del salario inicial de convenio. La fijación del SMIG toma en nuestro país una intención muy particular: "la función del SMIG no era tanto la de fijar un salario mínimo, acorde con las exi-

gencias de satisfacción de las necesidades básicas de sus preceptores y con objeto de mantener la demanda efectiva del sistema, cuanto la de perseguir la fijación de salarios-base bajos";<sup>17</sup> o en palabras de otros autores: "aparte de la incidencia directa del SMIG, de sus bajos niveles alcanzados, de su falta de relación con la evolución de los salarios medios, con la de la productividad y con el nivel de subsistencia, observamos que es en su incidencia indirecta sobre la negociación colectiva y sobre la Seguridad Social, donde el SMIG alcanza su verdadera función y significado dentro del sistema salarial español".<sup>18</sup> Debe matizarse que el SMIG no pretende que los salarios, en sí, sean bajos, se conforma con que lo sean los salarios-base, cuyas mejoras se dejan a la intensificación (incremento de rendimiento) y extensión (horas-extras) del trabajo.

Esta doble incidencia del salario mínimo en la determinación de los salarios base y en las tarifas de cotización a la Seguridad Social va a condicionar de modo absoluto su evolución.

La administración ya lo fijó inicialmente muy bajo; se cuantificó en 60 pesetas, "cuando la organización sindical, por diversos conductos, había solicitado un salario que oscilaba entre las 90 y 100 pesetas diarias"<sup>19</sup> y en su evolución posterior, durante la década de los 60, va a ir siempre por detrás del coste de la vida.

El crecimiento tan parco del SMIG puede explicarse por su incidencia en los costes del factor trabajo, a través de la Seguridad Social; lo que es más difícil entender es que el SMIG siga siendo un criterio orientativo de los salarios-base después de haber desvinculado las cotizaciones a la Seguridad Social de los salarios pagados por las empresas, ya sean estos salarios base o salarios reales. Arturo López Muñoz nos da una pista para resolver esta cuestión al referirse a los criterios para determinar el SMIG: "a nuestro juicio, el principal defecto de la nueva revisión del salario mínimo está en el hecho de que no se ha fijado en función de unas necesidades sociales creciente, sino de acuerdo con las posibilidades de absorción del sistema económico, lo que supone una importante mixtificación del término".<sup>20</sup>

Las posibilidades de absorción del sistema económico también parecen ser el criterio utilizado por la administración para mantener a nivel ínfimo el salario base.

La intención de la administración parece ir dirigida a que ninguna empresa, por poco competitiva que sea, tenga problemas de funcionamiento por el volumen de sus salarios. Los salarios base bajos permiten

17. Serrano, A. y Malo de Molina, J.L.: Op. cit.; pág. 58.

18. Muñoz, J.; Roldán, S.; García Delgado, J.L.: Op. cit.; pág. 152.

19. Lopez Muñoz, Arturo: "Salario mínimo y salario medio"; en Triunfo núm. 225; 24 de Septiembre de 1966.

20. Lopez Muñoz, Arturo: Op. cit.

el funcionamiento de empresas más ineficientes a costa de una sobreexplotación de los trabajadores y permitirán a las más eficientes estimular y atraer mano de obra gracias a la estipulación de complementos retributivos.

#### EPILOGO

El marco que la administración fijaba para el modelo salarial, llevó a éste a una sumisión plena a las necesidades de crecimiento del sector secundario y terciario no público. Se facilitaban los incrementos salariales con la finalidad de que éstos repercutieran íntegramente en una expansión de la demanda privada, cuya debilidad antes de 1958 era manifiesta. El bajo nivel de consumo de la población española permitió que la demanda se centrara en sectores de bienes finales con grandes ligámenes hacia atrás, ocasionando, así fuertes tirones de la economía. Es este paso de una estructura de consumo subdesarrollada a otra estructura desarrollada lo que a nuestro juicio explica en un grado importante del sorprendente crecimiento de la economía española en los años 60.