

LLUÍS FINA: Salarios y Política de Salarios. Unas notas sobre la experiencia española en 1978 y 1979.*

En esta Comunicación se consideran los resultados de comparar, a nivel sectorial, la evaluación de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadres en 1978 y 1979 con la que se hubiera observado en el caso de que la normativa salarial vigente en cada uno de estos años —la de riada del llamado “Pacto de la Moncloa”, en el primero de ellos, y la impuesta por el R.D.L. 49/1978, de 26 de Diciembre, el “Decreto Abril”, en el segundo— se hubiera seguido de manera general y al pie de la letra. Se consideran los dos principales aspectos de esta normativa: el relativo a la tasa de crecimiento de la Masa Salarial Bruta (M.S.B.), al que se dedica el apartado 1, y el relativo a la forma de distribuir dicho crecimiento entre distintos grupos de trabajadores, aspecto que se contempla en el apartado 2.

Con este ejercicio no se trata de evaluar la efectividad de tales medidas. Una evaluación de este tipo requeriría disponer de un modelo que permitiera simular lo que hubiera ocurrido en caso de que no hubiera sido dictada ninguna norma salarial, a fin de poder comparar los resultados de dicha simulación con los niveles salariales efectivamente observados. Por tanto, los resultados que se presentan no pueden ser tomados como un indicador del éxito o fracaso de estas políticas salariales y, en particular, no permiten responder, de manera inequívoca, a la principal de las cuestiones que plantea la más importante de las diferencias existente entre los dos episodios considerados: la de ver en qué medida los distintos resultados correspondientes a cada uno de estos dos años responden al hecho de que, en el primero de ellos, la normativa salarial fuera aceptada —a regañadientes, pero aceptada— por las principales organizaciones sindicales, mientras que ocurrió todo lo contrario en el año siguiente.

No obstante, dichos resultados tampoco deben tomarse como simples indicadores del grado de cumplimiento formal de las dos normativas consideradas. Aunque ello ya podría justificar el análisis, debe de tenerse en cuenta, además, la complejidad de las relaciones existentes entre los niveles salariales de los convenios colectivos —variable en términos de la cual se formularon las normativas dichas— y los niveles de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores. Adaptando a este caso una terminología ya habitual en otros contextos, podría decirse que los salarios de convenio no son más que la base de los “objetivos instrumentales” de la política salarial, mientras que los salarios efectivamente percibidos serían los “objetivos intermedios”, a través de los cuales se desea alcanzar unos determinados objetivos últimos como, por ejemplo, una menor tasa de inflación o un mayor nivel de empleo. En

estos términos, pues, la utilidad de este sencillo ejercicio vendría dada por el hecho de que es bastante secundario que se alcancen los objetivos instrumentales de la política —como parece que así ha sido¹— si, al mismo tiempo, no se alcanzan los objetivos intermedios de la misma.

La complejidad citada de las relaciones existentes entre estos dos conceptos salariales, además de no ser independiente de la existencia misma de una política de control salarial, está determinada, principalmente, por los factores siguientes:

— Primero, por el hecho de que *no todos* los salarios se negocian en convenio. Como indicador parcial de este hecho, cabe recordar que el colectivo cubierto por la negociación colectiva durante 1978 y 1979 alcanzó, respectivamente, a 4.252 y 3.853 miles de trabajadores, cifras que representan sólo algo más de la mitad de la población asalariada.

— Segundo, por el hecho de que *no todo* el salario queda establecido, de manera inequívoca, en el texto de los convenios. Parte del mismo depende de circunstancias personales —como antigüedad, etc.— y, sobre todo, otra parte dependerá de variables difícilmente predecibles como la intensidad y la duración del trabajo.

— Tercero, porque los niveles salariales de convenio son simples *mínimos*, que pueden ser corregidos al alza por las empresas si así lo requiere la política de personal de las mismas o se lo exige la situación del mercado de trabajo en que se abastecen. Si lo que se considera son, como en este caso, las variaciones experimentadas por estos conceptos salariales, es preciso considerar la posibilidad del distinto carácter que puedan tener tales mínimos; como indican W. Brown y M. Terry (1978) puede tratarse de “suelos”, cuyos desplazamientos tendrán una incidencia inmediata sobre los niveles medios de salarios, o puede tratarse de simples “redes de seguridad” que pueden ser elevadas sin que los salarios medios se vean afectados de manera apreciable.

Si se consideran los factores que pueden incidir en el carácter de estos mínimos —principalmente, los que determinan las estructuras de negociación y las características institucionales de los sindicatos—, conviene recordar que los dos años considerados en este trabajo comprenden las primeras rondas negociadoras realizadas, en nuestro país, tras el restablecimiento de la libertad sindical. Por ello y en la medida en que las notables diferencias —y la gran diversidad intersectorial de las mismas— existentes entre los niveles salariales efectivos y los de convenio, que se evidencian en el trabajo de A. Serrano y J.L. Malo de Molina (1979), se debieran al sistema sindical del régimen anterior, es presumi-

ble que en los años considerados se empezarán a producir cambios importantes en este ámbito.

La principal fuente de datos utilizada en este trabajo es la nueva encuesta de salarios que elabora el Instituto Nacional de Estadística. No está de más advertir que, como es obvio, todas las conclusiones dependen crucialmente de la calidad de esta información. El mismo Instituto reconoce que son bastante deficientes y afirma, aunque con argumentos poco convincentes, que en los últimos años tienden a sobrevalorar el crecimiento de los salarios.²

1. *El crecimiento de la Masa Salarial Bruta (M.S.B.)*

Como se recordará, en 1978 y 1979 se fijó un criterio de referencia para el crecimiento de los salarios, que quedó establecido en términos de la masa salarial bruta. Para el primero de estos años, el criterio fue de un crecimiento máximo del 20 por ciento que, computando los aumentos por antigüedad y ascensos, podía llegar a un crecimiento total de la M.S.B. del orden del 22 por ciento. Para 1979, se estableció un tope medio al crecimiento de la M.S.B. del 13 por ciento, incluidos los aumentos por antigüedad y ascensos, y que, según determinadas situaciones, podía oscilar entre el 11 y el 14 por ciento. En este año, no obstante, debió de aplicarse la "clausula de salvaguardia" establecida para el caso la tasa de inflación real superará a la prevista; con ello, el criterio de referencia quedó modificado, a mitades de año, elevándose en 0,8 puntos.³ Por otra parte, como se ha dicho, la norma de 1978 fue aceptada por los sindicatos; en cambio, en 1979 ocurrió lo contrario y tanto CC.OO. como UGT reivindicaron un crecimiento de la M.S.B. del orden del 16 por ciento.

Pues bien, si se compara la magnitud efectivo de la M.S.B. que se observa en 1978 y en 1979, calculada en condiciones homogéneas de jornada de trabajo, con la de la M.S.B. que se hubiera alcanzado en caso de que la normativa descrita hubiera sido seguida al pie de la letra, la primera es, para el conjunto de los sectores investigados por el I.N.E., superior en un 4,5 por ciento a la segunda en 1978. Para 1979, la misma proporción se sitúa en el 8,1 por ciento respecto a la norma del 14 por ciento y en un 6,23 por ciento respecto a la reivindicación sindical del 16 por ciento.⁴ Parece, por tanto, claro que el grado de cumplimiento formal de la normativa, en términos de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores, fue bastante superior en el primero de estos dos años; aunque sea difícil atribuir este resultado a alguna razón específica, dada la brevedad del período considerado, no parece descabellado hipotetizar que la aceptación sindical de la primera de las

normas tiene algo que ver en el mismo.

Si se consideran, por otra parte, los valores de las mismas comparaciones pero para cada uno de los sectores de la encuesta de salarios, se observa un elevado grado de dispersión entre los mismos; concretamente, el coeficiente de variación de estos valores es del 82 por ciento en 1978 y del 59 por ciento en 1979. Por las razones ya apuntadas, también resulta difícil explicar estas disparidades intersectoriales. No obstante, con la limitada información disponible, se han considerado algunas relaciones que parecían plausibles. Los resultados de este ejercicio, que se presentan en el Cuadro núm. 1, muestran⁵:

— En primer lugar, que no existe evidencia de correlación entre los sectores que más se desviaron de la norma en uno y otro año. Si las mayores (menores) desviaciones respecto a la norma se hubieran producido en los sectores que se encontraban en una situación económica comparativamente mejor (peor), este resultado podría deberse a que estas condiciones cambiaron sustancialmente de un año a otro. De hecho, si se toma como indicador de la situación económica de cada sector la evolución del nivel de ocupación —según la medición que del mismo se presenta en la encuesta de salarios del I.N.E.— tampoco existe evidencia de correlación entre las ordenaciones correspondientes a estos dos años. Finalmente, si la hipótesis enunciada tiene algún sentido y si este indicador es el adecuado para medir la evolución de la situación económica sectorial, debe señalarse que tampoco existe evidencia de correlación entre las desviaciones correspondientes a cada uno de los dos años y las series respectivas de variaciones del nivel de ocupación.

— En segundo lugar, de los coeficientes presentados en el Cuadro núm. 1, el único que presenta un nivel de significación estadísticamente aceptable es el correspondiente a las ordenaciones sectoriales de niveles de salarios y tasas de crecimiento de los mismos. Este hecho, cuya existencia ya había sido detectada por A. García de Blas y F. Ferrer (1979) a nivel de salarios de convenio, tiene una importancia indiscutible aunque su interpretación desborda el tema al que se dedican estas notas; no obstante, puede señalarse que, por ser 1978 el primer año de libertad sindical —único en el que la evidencia presentada permite rechazar la hipótesis nula de independencia de las ordenaciones—, es en este factor donde puede encontrarse la explicación de la reducción de las diferencias intersectoriales de salarios que tal evidencia comporta.⁶

Cuadro 1.— **Desviaciones de la M.S.B. observada respecto a prevista en la normativa salarial***Coefficientes de correlación de rangos de Kendall*

	1	2	4 ^t
2	0,1048 (0,6643)		
3 ^t	-0,3333 (-2,1138)	-0,0762 (-0,4832)	
4 ^t	-0,0571 (-0,3624)	0,0952 (0,6039)	0,1810 (1,1475)

Variables (para 21 sectores investigados en la Encuesta de Salarios del INE):

- 1: Desviaciones M.S.B. observada respecto a la que se hubiera derivado de la tasa de crecimiento del 22 por ciento en 1978.
- 2: Desviaciones M.S.B. observada respecto a la que se hubiera derivado de la tasa de crecimiento del 16 por ciento reivindicada para 1979.
- 3^t: Salario por persona, para t= 1.978 y 1979.
- 4^t: Porcentaje de variación anual del nivel de ocupación sectorial, según datos de la Encuesta de Salarios, para t= 1978/77 y 1979/78.

Cifra entre paréntesis: estadístico Z.

2. La distribución del crecimiento de la M.S.B.

Como, también, se recordará la normativa salarial correspondiente a 1978 incluía la recomendación de que, por lo menos, la mitad del crecimiento de la M.S.B. se distribuyera de forma lineal, mientras que la normativa del año siguiente recomendaba explícitamente que la distribución del crecimiento de la M.S.B. se realizara de forma proporcional. En este aspecto, además, la actitud explicitada por UGT y CC.OO. fue sumamente ambigua, limitándose a señalar que la distribución de la M.S.B. se realizara "teniendo en cuenta" el abanico salarial existente en cada caso. Por otra parte, la evidencia disponible sobre los textos de los convenios indica que estas recomendaciones fueron seguidas en buena medida: en conjunto, la parte del incremento distribuida linealmente fue del 68,5 por ciento en 1978 y del 14,8 por ciento en 1979.⁷

Por todo ello, como es evidente, sería de esperar que los datos sobre los niveles de salarios efectivamente percibidos por los trabajadores mostrarán importantes reducciones, especialmente intensas en 1978, de

las diferencias interocupacionales de salarios. Sorprendentemente, sin embargo, los resultados de la Encuesta de Salarios del I.N.E. muestran todo lo contrario; concretamente, el diferencial relativo de salarios entre empleados y obreros se abrió en los dos años considerados y con mayor intensidad en el primero de ellos, en que aumentó en un 13,1 por ciento respecto al valor que tenía en 1977, frente a un aumento del 4,1 por ciento en 1979 respecto a 1978. Por otro lado, si se realizan cálculos análogos a los presentados en el apartado anterior pero de manera separada para el conjunto de empleados y obreros teniendo en cuenta la modalidad de incremento salarial recomendada por la normativa, se obtienen los siguientes resultados, para el conjunto de sectores económicos investigados: en 1978, los salarios de los empleados se desvían en un 6,8 por ciento y los de los obreros en un 1,3 por ciento respecto a la norma y, en 1979, estas desviaciones son, respectivamente, del 5,4 y del 4,3 por ciento.

Esta evidencia, fácilmente atribuible a falta de fiabilidad de la información utilizada —pero que también podría atribuirse a una especie de “sobre-reacción” por parte de las empresas o de determinados grupos de trabajadores ante reducciones del abanico salarial consideradas como no deseables—, también presenta una fuerte diversidad intersectorial. Como queda claro en los resultados que se presentan en el Cuadro núm. 2 tampoco en este caso existe evidencia de correlación entre las ordena-

Cuadro 2.— Evolución de las diferencias relativas de salarios entre empleados y obreros

Coefficientes de correlación de rangos de Kendall

	1	2
1	0,1429 (0,9059)	
3 ^t	-0,3476 (-2,2044)	0,2000 (1,2683)
4 ^t	-0,2571 (-1,6306)	-0,3714 (-2,3554)
5	0,3824 (2,1420)	0,2500 (1,4005)

Variables (para 21 sectores investigados en la Encuesta de Salarios del INE):

- 1: Variación del diferencial entre empleados y obreros de 1978 sobre 1977.
- 2: Variación del diferencial entre empleados y obreros de 1979 sobre 1978.
- 3^t: Nivel diferencial relativo entre empleados y obreros, t = 1977, 1978.
- 4^t: Relación empleados/obrerros, según la Encuesta de Salarios, t = 1978, 1979.
- 5: Proporción del empleo total de cada sector que trabaja en establecimientos de hasta 49 trabajadores, según el Censo Industrial de España del INE (1978, primera fase).

Cifra entre paréntesis: estadístico Z.

ciones sectoriales según la evolución del diferencial relativo de salarios entre empleados y obreros correspondientes a 1978 y 1979. En cambio, en 1978, la evidencia disponible permite rechazar la hipótesis nula de independencia de las ordenaciones correspondientes a la variación del diferencial y al nivel del mismo: el signo negativo del coeficiente indica que dicho diferencial tendió a abrirse (cerrarse) en mayor medida en los sectores en que tenía un menor (mayor) valor. Esta evidencia podría ser indicio, por una parte, de la hipótesis apuntada de una posible "sobre-reacción" frente a los incrementos lineales y, por otra, de que en este año realmente se tuvo en cuenta el nivel del abanico salarial existente a la hora de elegir la modalidad de los incrementos salariales.

Finalmente, también parece que en 1978 el diferencial se abrió en mayor medida en aquéllos sectores en los que predominan los establecimientos de menor dimensión y, de manera claramente significativa en 1979, también se abrió más en aquéllos sectores en que menor era la relación entre empleados y obreros y en que, por tanto, el peso de la iniciativa en el proceso negociador tiende a recaer sobre este último grupo.

REFERENCIAS

NOTAS

* Debo hacer constar mi agradecimiento a Joan Clavera, Francesc Melo, Maria Antonia Monés y Josep M^a Vegara por sus observaciones y comentarios sobre el texto en que se basan estas notas. Asumo, evidentemente, toda la responsabilidad por los errores y los excesos interpretativos que quedan en ellas.

1. Antonio García de Blas y Fernando Ferrer (1979) y (1980). Véase, también, José Luis Gómez Calcerrada (1979) y Rafael Fernández de Frutos (1980).

2. Instituto Nacional de Estadística (1979) y (1980), pp. 117-118 y 119-123, respectivamente.

3. Real Decreto Ley 43/1977, de 25 de Noviembre, sobre política salarial y empleo; Real Decreto Ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo; y Real Decreto 1955/1978, de 26 de diciembre, sobre revisión del criterio salarial de referencia establecido para 1979. Por razones de brevedad se prescinde de algunas diferencias más secundarias entre estas dos normativas salariales.

4. Cálculo de estas proporciones es equivalente al de la siguiente expresión:

$$\text{Desviación}^i = \frac{\text{SH}_t^i + 1 - (1 + \alpha) \text{SH}_t^i}{(1 + \alpha) \text{SH}_t^i} \cdot 100$$

en donde: SH: Salario por hora trabajada,

i: actividades económicas investigadas por la Encuesta de Salarios,

α : 0,22 para 1978 y 0,11, 0,14 y 0,16 para 1979,

t: 1977 y 1978.

5. Los datos utilizados en estos cálculos así como en los que se presentan en el Cuadro

núm. 2 están a disposición de todo lector que los solicite.

6. Evidentemente, la presión organizada de los trabajadores existía antes del restablecimiento de la libertad sindical. Sin embargo, las posibilidades de organización dependían crucialmente de la concentración geográfica y de la dimensión media de las empresas, según nivel de empleo, de cada sector. Por ello, la hipótesis que aquí se avanza podría formularse de la manera siguiente: los sectores que de manera inmediata más se beneficiaron del restablecimiento de la libertad sindical y que les permitió recuperar posiciones perdidas en términos salariales, fueron aquéllos en que más difícil era la organización. De hecho, en 1978, se observa una correlación significativa entre las ordenaciones de los sectores industriales de acuerdo con las desviaciones definidas en la nota (4), y la proporción del empleo total que se encuentra en establecimientos de menos de 49 trabajadores; el coeficiente de correlación de rangos de Kendall correspondiente es de 0,5147 (Z: 2,8835).

7. Véanse las referencias citadas en la nota (1).

REFERENCIAS:

- W. BROWN y M. TERRY (1978), "The changing nature of national wage agreements", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 25, núm. 2, Junio, pp. 119-133.
- RAFAEL FERNANDEZ DE FRUTOS (1980), *La negociación colectiva y las estadísticas salariales*. 1979., Ministerio de Trabajo, Instituto de Estudios Sociales, Madrid.
- ANTONIO GARCIA DE BLAS y FERNANDO FERRER (1979), *La negociación colectiva en 1978. Principales características económicas*, Ministerio de Economía, Madrid.
- ANTONIO GARCIA DE BLAS Y FERNANDO FERRER (1980), *La negociación colectiva en 1979. Principales características económicas*, Ministerio de Economía, Madrid.
- JOSE LUIS GOMEZ CALCERRADA (1979), *La negociación colectiva en España durante 1978*, Ministerio de Trabajo, Instituto de Estudios Sociales, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (1979), *La Renta Nacional en 1978 y su distribución*, Ministerio de Economía, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (1980), *La Renta Nacional en 1979 y su distribución*, Ministerio de Economía, Madrid.
- ANGEL SERRANO y JOSE LUIS MALO DE MOLINA, *Salarios y mercado de trabajo en España*, H. Blume Ediciones, Madrid.