

Cuadro nº 25

Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (<50), según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

		Categorías en el momento de la encuesta												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9				
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	57	33	7						3	100	
		2	Trabajador manual calificado		91	9								100
		3	Técnico bajo			67	25						8	100
		4	Técnico medio				100							100
		5	Profesional superior					100						100
	Vía administrativa	6	Subalterno			15			31	23	31			100
		7	Empleado administrativo			4				67	24	5		100
		8	Jefe administrativo								75	25		100
		9	Director, Apoderado, Gerente.										100	100

(N=119)

Cuadro nº 26

Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). en % intra-categoría. Población masculina no nativa, 24-55 años en 1970.

		Categorías en el momento de la encuesta												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9				
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	92	8								100	
		2	Trabajador manual calificado		98	2								100
		3	Técnico bajo			100								100
		4	Técnico medio				100							100
		5	Profesional superior					100						100
	Vía administrativa	6	Subalterno						100					100
		7	Empleado administrativo							92	8			100
		8	Jefe administrativo								100			100
		9	Director, Apoderado, Gerente.										100	100

(N=165)

Cuadro nº 29

Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500), según categorías emisoras (categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

		Categorías en el momento de la encuesta											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	47	37	9	2		2	2	1		100
		2	Trabajador manual calificado		86	11	1		1		1		100
		3	Técnico bajo			63	17	8			12		100
		4	Técnico medio				83	12			5		100
		5	Profesional superior					97				3	100
	Vía administrativa	6	Subalterno		2	5	2	3	24	26	36	2	100
		7	Empleado administrativo			5	3	2		61	27	2	100
		8	Jefe administrativo					3			89	8	100
		9	Director, Apoderado, Gerente.									100	100

(N=1544)

Cuadro nº 30

Movilidad socioprofesional de los no nativos en las empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500), según categorías emisoras (categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

		Categorías en el momento de la encuesta											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	74	20	3	*		1	1	*		100
		2	Trabajador manual calificado		91	6	1		*	1	1	*	100
		3	Técnico bajo		3	63	24	8			3		100
		4	Técnico medio				92	6			2		100
		5	Profesional superior					92				8	100
	Vía administrativa	6	Subalterno		2	2		2	59	22	13		100
		7	Empleado administrativo			2		*	1	70	26	1	100
		8	Jefe administrativo								90	10	100
		9	Director, Apoderado, Gerente.									100	100

(N=2522)

* Valores inferiores a 0.5%.

Cuadro no 31

Composición por niveles de educación (estudios más altos conseguidos) de la subpoblación nativa de nuestra muestra, según periodos histórico-económicos de reclutamiento por las empresas. En % intra-periodo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios más altos realizados	Periodos de admisión en las empresas					
	1929-45 Crisis económica, guerra civil guerra mundial	1946-51 Estancamiento económico	1952-58 Expansión por sustitución de importaciones	1959-61 Estabilización y desempleo	1962-66 Fuerte desarrollo y expansión	1967-70 Breve estabilización, expansión y pleno empleo
Estudios primarios, incompletos o alfabetizado	8.0	12.6	17.2	10.1	7.9	13.4
Estudios primarios completos	47.5	54.4	49.0	47.0	50.6	35.8
Secundarios incompletos	24.2	12.5	9.8	18.5	13.0	11.8
Bachillerato laboral y similares, maestría industrial, estudios técnicos no oficiales	1.6	7.3	5.3	4.2	6.9	3.2
Secundarios clásicos completos	13.0	9.3	8.4	6.7	1.1	4.8
Secundarios técnicos completos					9.4	10.2
Universitarios incompletos	-	-	1.3	0.9	0.7	0.8
Universitarios clásicos completos	5.7	3.9	9.0	12.6	4.7	14.7
Universitarios técnicos completos					5.7	5.3
(N = 100)	100 (124)	100 (151)	100 (245)	100 (119)	100 (277)	100 (246)

Cuadro nº 32

Composición por niveles de educación (estudios más altos conseguidos) de la subpoblación no nativa de nuestra muestra, según periodos económicos de reclutamiento por las empresas. En % intra-periodo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios más altos realizados	Periodos de admisión en las empresas				
	1946-51 Estancamiento económico	1952-58 Expansión por sustitución de importaciones	1959-61 Estabilización y desempleo	1962-66 Fuerte desarrollo y expansión	1967-70 Breve estabilización, expansión y pleno empleo
Estudios primarios incompletos o alfabetizado	38.8	34.6	44.5	32.8	52.0
Estudios primarios completos	43.3	51.6	45.4	47.9	30.0
Secundarios incompletos	10.4	8.1	4.3	5.7	5.3
Bachillerato laboral, maestría industrial, estudios técnicos no oficiales	1.5	1.2	1.7	4.7	2.3
Secundarios clásicos completos	4.0	2.1	1.0	0.2	1.1
Secundarios técnicos completos				4.5	3.6
Universitarios incompletos	0.5	0.4	(0.-)	(0.-)	1.6
Universitarios clásicos completos	1.5	2.0	3.1	2.1	1.6
Universitarios técnicos completos				2.1	2.5
(N = 100)	100 (119)	100 (246)	100 (117)	100 (527)	100 (439)

Nota: no han sido tabulados: a) los individuos ingresados en las empresas de la muestra en el periodo 1929-1945 (N=34) (47.6% con estudios primarios completos) porque no pueden estimarse representativos, en cuanto a niveles educativos, de la composición de las poblaciones migrantes existentes en Barcelona y área metropolitana en los periodos de la Segunda República, Guerra Civil, y Segunda Guerra Mundial. Este subconjunto no nativo probablemente incrementó sus niveles de educación una vez ya residente en la zona, durante el periodo de fuerte expansión de la educación y de la cultura populares 1930-1939. b) los individuos de los que no se obtuvieron datos fehacientes sobre su educación en el momento de ser reclutados por la empresa.

APÉNDICE nº 2

Los orígenes regionales de los migrantes

El desglose de nuestra muestra de 4.400 individuos por períodos de admisión en las empresas nos ofrece la posibilidad de reconstituir la historia, por así decir, del movimiento migratorio hacia Barcelona y su área metropolitana en los últimos 40 años, y de observar los cambios internos en la estructura de estos movimientos de población.

La coyuntura económica ejerce un efecto, como es lógico, sobre la contratación de no nativos. La progresiva transformación de la fuerza de trabajo del área de nuestro estudio, de nativa en sus orígenes a no nativa, fenómeno que se manifiesta por la creciente proporción de no nativos respecto a nativos a medida que pasamos de un período cronológico más antiguo a otro más reciente, demuestra ser muy sensible a la estabilización o a la contracción de la actividad económica. En 1959-61 y en 1967-68, los dos períodos en que se tomaron medidas "estabilizadoras" por parte del Gobierno, se observa el mismo hecho: las empresas interrumpen la creciente contratación de no nativos y se muestran más selectivas, probablemente porque admiten en esos períodos preferentemente fuerza de trabajo de determinados atributos técnicos (de los cuales se halla mejor dotada la subpoblación nativa). Veamos la distribución cronológica de las admisiones a empleo de los componentes de nuestra muestra:

Cuadro nº 33

Admisiones a empleo por períodos histórico-económicos, distinguiendo entre nativos y no nativos. En % intra-período. Población masculina 24-55 años en 1970.

	Nativos	No nativos	(N = 100)
--	---------	------------	-----------

El otro aspecto de interés consiste en observar cómo ha ido cambiando la composición, según orígenes regionales, de la población aferente a la zona de estudio. La gran mayoría de los nativos proceden de la propia ciudad y provincia de Barcelona; las proporciones de llegados del resto de Cataluña varían también de acuerdo a la coyuntura económica, haciéndose más fuertes (dentro de sus magnitudes porcentuales reducidas) en los periodos de coyuntura económica expansiva (1952-58, 1962-66, 1969-70):

Cuadro nº 34

Distribución de la población nativa, por periodos histórico-económicos y por orígenes intra-Cataluña. En % intra-periodo. Población masculina nativa, 24-55 años en 1970.

	Originarios de:		
	Barcelona ciudad y pro- vincia	Resto de Cataluña	(N = 100)

Pero donde los cambios son realmente espectaculares es en la estructura interna de la subpoblación no nativa. Hasta 1951 inclusive, entre el 50% y el 60% de los no nativos procedían de dos áreas geográfico-regionales relativamente próximas a Cataluña, aquellas que más abajo definimos como Levante y Ebro. Desde 1966 en adelante, entre el 50% y el 60% de los individuos no nativos ingresados en las empresas de nuestra muestra proceden de dos áreas más remotas: Andalucía y Extremadura. Los no nativos de origen andaluz han pasado a representar, del 8.3% en la composición de la subpoblación no nativa ingresada en el periodo 1929-1945, al 49.5% de la subpoblación ingresada en el periodo 1969-1970. El lector puede ver, en el cuadro nº 35, cómo van creciendo históricamente los porcentajes correspondientes a Andalucía y Extremadura, en forma sistemáticamente creciente, y cómo descienden también en forma lineal los porcentajes correspondientes a las regiones que llamamos Ebro y Levante. Evidentemente, estas diferencias históricas implican también

↓
mapa nº 35

diferencias en los niveles de educación y en las capacidades de integración tanto en la estructura ocupacional de la zona de llegada como en sus dimensiones culturales.

Cuadro nº 35



APÉNDICE nº 3

La relación entre el nivel de urbanización del lugar de origen y la categoría socioprofesional finalmente alcanzada.

En diversas encuestas sociológicas realizadas en España se ha observado el fuerte poder discriminante que tiene, tanto para la movilidad social como para las actitudes y/o orientaciones culturales y políticas, la variable "nivel de urbanización del lugar de origen (o de nacimiento)". Aunque en el país tienden a disminuir algunas de las diferencias entre el mundo rural y el urbano, en particular en los aspectos donde ejercen su efecto los medios de comunicación de masas y los estímulos al consumo, hay en cambio otros aspectos que mantienen la vigencia de ese corte social, principalmente los que conciernen la accesibilidad al sistema educacional y el efecto que la educación tiene sobre la estratificación social. Los orígenes rurales de los individuos van unidos, por lo general, a factores de desprivilegio social, que se hacen visibles en múltiples dimensiones de sus historias ocupacionales. Ya en el volumen 29 de nuestra serie, capítulo sobre Educación (pp. 51 y sigts.) hicimos una primera aproximación a este tema. Ahora es de interés observar aquí hasta qué punto en una población móvil, como es la no nativa de nuestra muestra, están asociados los orígenes rural o urbano con la categoría socioprofesional finalmente alcanzada por los individuos. El origen urbano (nacimiento en localidad de más de 30.000 habitantes) disminuye sistemática y linealmente desde el 56% en los profesionales superiores no nativos hasta el 11% en los trabajadores manuales no calificados no nativos (una diferencia de 45%, estadísticamente fehaciente y muy fuerte, sobre una subpoblación de 2.681 individuos).

Cuadro nº 36

Relación entre nivel de urbanización del lugar de origen y categoría socioprofesional final, dentro de la subpoblación no nativa. En % intra-categoría. Población no nativa, masculina, 24-55 años en 1970.

Nivel de urbanización del lugar de origen	Categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta				
	Vía administrativa				
	Director, Gerente, Apoderado, etc.	Jefe administrativo	Empleado administrativo	Subalterno	
Menos de 30.000 habitantes	55	70	75	88	
Más de 30.000 habitantes	45	30	25	12	
	(100)	(100)	(100)	(100)	
Nivel de urbanización del lugar de origen	Vía técnica				
	Profesional superior	Técnico medio	Técnico bajo	Trabajador manual calificado	Trabajador manual no calificado
	Menos de 30.000 habitantes	44	60	84	84
Más de 30.000 habitantes	56	40	16	16	11
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

APÉNDICE nº 4

Cada gran sector de actividad económica tiene mercados de trabajo específicos, en función de sus requisitos técnicos y de la división del trabajo que los caracterizan. Es evidente que, hallándose los orígenes regionales de los individuos estrechamente asociados con variables como la educación, las distribuciones de la población muestreada por grandes sectores de actividad económica dan fuertes diferencias de origen cuando las medimos intersectores. El cuadro nº 37 nos cuenta, por así decir, la historia de los reclutamientos de la fuerza de trabajo a lo largo de 35 años, distinguiéndose los orígenes regionales de los individuos en cada sector. Si el lector lee los porcentajes en el sentido de las filas, tiene la distribución porcentual de la subpoblación absorbida por un sector determinado en un período dado (por ejemplo, en 1946-1951 los efectivos reclutados por el sector "Industria tradicional" procedían: el 68% de la propia provincia de Barcelona, el 5% del resto de Cataluña, el 8% de las provincias del Valle del Ebro, el 11% de las de Levante, el 5% de Andalucía y Extremadura, y el 3% de otros lugares de España). Si el lector lee los porcentajes en el sentido vertical, entonces tiene la serie cronológica, creciente en unos casos, decreciente en otros, de las proporciones con que cada región de origen ha ido contribuyendo a los reclutamientos de cada período por un sector económico dado (por ejemplo, en el sector "Construcción, obras públicas, agua y energía", los individuos originarios de Barcelona y su provincia, descienden diacrónicamente desde el 56% en el período 1936-45 a 12% en el período 1960-1970; en el mismo período los originarios de Andalucía y Extremadura van ascendiendo desde 4% hasta 60%).

INDICE DE CUADROS

	<u>Página</u>
1 - Promociones intra-empresa, según categorías socioprofesionales de las propias empresas, en % sobre los totales de individuos muestreados por tamaños de empresa. Población masculina 24-55 años en 1970	2
2 - Movilidad profesional intra-empresa (promoción según categorías de las propias empresas) por tamaños de empresa y por sectores de actividad económica. En % sobre los efectivos de cada casilla	5
3 - Distribución de los individuos muestreados (N=4389) según que hayan llegado a las categorías socioprofesionales ocupadas en el momento de la encuesta, por promoción intra-empresa o por reclutamiento del mercado de trabajo, especificando por grupos de edad en cada categoría socioprofesional y en cada subconjunto de acceso. En % intra-grupos de edad	12
4 - Reelaboración de la presentación de los datos del cuadro nº 3, área promoción intra-empresa, para hacer aparecer las tendencias lineales.	13
5 - Cuotas de promoción sobre el total de efectivos reclutados por periodos. Medias intra-periodo. Con indicación de máximos y mínimos	15
6 - Periodos en que entraron en las empresas los ocupantes actuales de categorías socioprofesionales que han llegado a ellas por promoción intra-empresa. En % intra-categoría	16
7 - Diferencias porcentuales entre antigüedad en la empresa (+10 años) y antigüedad en el puesto actual (id. +10 años), siendo en cada variable = 100 los efectivos de cada categoría socioprofesional.	17
8 - Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de ingreso de los individuos. Distribuciones según las categorías muestreadas en el momento de la encuesta, en porcentajes para cada categoría de origen.	18
9 - Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de llegada de los individuos. En % para cada categoría de llegada.	21
10 - Diferencias porcentuales, categoría por categoría, procedentes de los valores netos de promoción de los cuadros nº 8 y 9	26
11 - Cuotas medias de promoción (en %) por periodos cronológicos de admisión a empleo y por categorías socioprofesionales. Cuotas observadas desde las categorías finales que tienen los individuos en el momento de la encuesta	28
12 - Promoción socioprofesional intra-empresa, en la subpoblación nativa y en la no nativa. Clasificación de las propias empresas, en dos grandes grupos de tamaños de empresa.	30

13 - Recepción de individuos por promoción intra-empresa, según categorías socioprofesionales finales. En % intra-categoría, en cada subpoblación (nativos, no nativos) y en tres grupos de tamaños de empresa . . .	32
14 - Porcentajes de individuos que promocionaron, a partir de las categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas, distinguiendo tres tamaños de empresa y, dentro de cada tamaño, entre nativos y no nativos	34
15 - Cuotas medias porcentuales de promoción intra-empresa, a partir de las categorías de ingreso, calculadas sobre la base de los datos del cuadro nº 14	36
16 - Diferencias porcentuales de promoción entre nativos y no nativos, según las cuotas de promoción desde dos categorías socioprofesionales de origen (la más baja en la vía técnica y la más baja en la vía administrativa). Bases en datos del cuadro nº 14.	37
17 - Promoción de los ingresados como subalternos.	43
18 - Cuotas porcentuales de promoción de los individuos contratados por las empresas, según periodos cronológicos (1930-1970), por categorías socioprofesionales de ingreso, y distinguiendo entre nativos y no nativos	46
19 - Antigüedad de menos de dos años en el puesto de trabajo actual, en categorías socioprofesionales finales, distinguiendo entre nativos y no nativos. Trabajadores manuales 24-55 años en 1970	48
20 - Niveles de estudio en la subpoblación no nativa, según dos períodos de contratación 1946-51 y 1967-1970. En % intra-período	50
21 - Distribución de la población muestreada, según su antigüedad en las empresas, en cada categoría socioprofesional. En % intra-categoría.	53
22 - Distribución de la población muestreada, según su antigüedad en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la encuesta, por categorías socioprofesionales. En % intra-categoría	54
23 - Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (tamaño <50), según categorías receptoras (categoría socioprofesional en el momento de la encuesta). En % intra-categoría	55
24 - Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías receptoras (categoría socioprofesional en el momento de la encuesta) En % intra-categoría.	56
25 - Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (<50), según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). En % intra-categoría	57

26 - Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). En % intra-categoría.	58
27 - Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las empresas de tamaño medio (100-500) y grande (>500), según categorías receptoras (categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta). En % intra-categoría	59
28 - Id. no nativos.	60
29 - Id. nativos, según categorías emisoras.	61
30 - Id. no nativos.	62
31 - Composición por niveles de educación (estudios más altos conseguidos) de la subpoblación nativa de nuestra muestra, según periodos histórico-económicos de reclutamiento por las empresas. En % intra-periodo	63
32 - Id. subpoblación no nativa.	64
33 - Admisiones a empleo por periodos histórico-económicos, distinguiendo entre nativos y no nativos. En % intra-periodo	65
34 - Distribución de la población nativa, por periodos histórico-económicos y por orígenes intra-Cataluña. En % intra-periodo	66
35 - Orígenes geográfico-regionales de la subpoblación no nativa, por periodos histórico-económicos de admisión en las empresas de la muestra. En % intra-periodo	68
36 - Relación entre nivel de urbanización del lugar de origen y categoría socioprofesional final, dentro de la subpoblación no nativa. En % intra-categoría.	70
37 - Distribución de los orígenes regionales de la población muestreada, según periodos de admisión en las empresas y por grandes sectores de actividad económica. En % intra-periodo para cada sector de actividad.	72

I N D I C E



	<u>Página</u>
NOTA PRELIMINAR	I
ESCALA NOMINAL DE CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES USADAS EN EL ANALISIS DE ESTA ENCUESTA	II
INTRODUCCION.	1
<u>Capítulo I:</u>	
1.- Relaciones entre promoción, mercado de trabajo, edad, y antigüedad.	10
2.- Canales de promoción. Categorías emisoras de flujos y categorías receptoras	17
<u>Capítulo II:</u>	
DIFERENCIAS EN LA PROMOCION ENTRE NATIVOS Y NO NATIVOS	
1.- Recapitulación de algunos hechos.	30
2.- Promociones por categorías emisoras y por catego- rías receptoras, diferenciando entre nativos y no nativos. El control de la promoción según la anti- güedad	37
APENDICE nº 1	53
APENDICE nº 2: Los orígenes regionales de los migrantes	65
APENDICE nº 3: La relación entre el nivel de urbaniza- ción del lugar de origen y la categoría socioprofesional finalmente alcanzada.	69
APENDICE nº 4	71

NOTA PRELIMINAR



Este cuarto Cuaderno de la serie sobre Inmigración y Movilidad Social en Cataluña, presenta los resultados del análisis que hacen referencia a movilidad socioprofesional intra-empresa. Los procesos que se analizan han sido observados trabajando los datos de una muestra de 4.400 fichas individuales sorteadas en 92 empresas de Barcelona y su conurbación en 1970/71.

Tanto por lo que respecta a trabajos de la encuesta como a la labor de análisis y preparación de resultados y elaboración de este cuarto Cuaderno, debo agradecer las colaboraciones de: Mercè Albaigés, Nuria Breu, Angels Pascual, Sylvia Louise Rennings, Josep Rucabado, Silvia Sigal, Marina Subirats, y Joan Vives.

De particular importancia ha sido la colaboración de mi colega en la École Pratique des Hautes Études, Lic. Silvia Sigal, gracias a cuyas críticas y revisión de datos han sido evitados muchos errores. Los que quedan son de mi entera responsabilidad.

E. Pinilla de las Heras

París y Barcelona, 1973/75

ESCALA NOMINAL DE CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES
USADAS EN EL ANALISIS DE ESTA ENCUESTA

- A.- Valor más alto de la escala. Comprende las personas que ejercen funciones superiores, sea de tipo gerencial (por ej.: directores, gerentes, apoderados generales), sea de tipo técnico (por ej. ingeniero-jefe, abogado de la empresa, médico, arquitecto). En caso de distinguirse la función gerencial de la función técnica, aquélla es denotada por A 2, y ésta por A 1.
- B.- Valor inmediatamente subordinado al anterior. Comprende los técnicos de grado medio (ej.: profesores mercantiles, aparejadores, etc.) denotados por B 1, y los jefes administrativos (ej.: jefe de ventas, jefe de personal, etc.) denotados por B 2.
- C.- Comprende los subalternos de los anteriores: personal administrativo sin responsabilidad de dirección, personal de ejecución en trabajos no manuales, técnicos bajos (como delineantes y maestros industriales), personal con funciones mal definidas no asimilables a trabajo manual, supervisores, encargados, capataces, etc. denotados por C 1. La subdivisión C 2 comprende los subalternos que pueden ejercer ocasionalmente trabajos manuales o asimilados a manuales, y los que están en relación directa con la producción sin ser propiamente trabajadores calificados trabajando con máquinas.
- D.- Comprende los trabajadores calificados de todas clases, generalmente los que pueden aducir la posesión de un oficio o una calificación personal (torneros, fresadores, chóferes de camión, mecánicos, oficiales de la, etc.).
- E.- Comprende los trabajadores semi-calificados (llamados "especialistas") y los no calificados (peones, personal de limpieza, etc.)

I N T R O D U C C I O N

1.- En el volúmen nº 2 de nuestra serie se hizo una primera exploración, sobre datos globales, de los movimientos de promoción intra-empresa. Llegado el momento de analizar más en detalle esos procesos colectivos de movilidad socioprofesional, conviene que recordemos y amplíemos algunos aspectos que fueron puestos en evidencia por aquellas primeras etapas del análisis.

Es obvio que la posibilidad de que aparezcan procesos, estadísticamente significativos, de movilidad socioprofesional intra-empresa, depende, en la gran mayoría de casos, de la estructura de la división técnica del trabajo en las empresas (y, siendo una propiedad contextual, en los agregados de empresas que designamos por los nombres de ramas o sectores de actividad económica). En una pequeña minoría de casos será posible observar asimismo procesos de movilidad intra-empresa en los cuales está implicada, como condición posibilitante de esos procesos, no sólo la estructura de la división técnica del trabajo, sino también la de la división social; nos referimos a los casos en que aparezcan individuos que han entrado en las empresas en categorías de asalariados correspondientes a puestos de ejecución sin responsabilidad de gestión, y han llegado a categorías directivas con participación en la propiedad de la empresa. Ahora bien, como vimos en el volúmen nº 2, la estructura de la división técnica del trabajo es función del tamaño de las empresas. En términos generales puede decirse que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más diversificados y especificados se hallan los puestos de trabajo, y mayor complejidad presenta el fenómeno de burocratización.

Así observamos que los porcentajes promedio de individuos que han sido hallados (en la muestra de 4,400) ocupando una categoría socioprofesional de diferente status y de nivel superior a aquélla con la cual fueron admitidos en la empresa, varían de 16% en la submuestra de pequeñas empresas (tamaño < 50), a 39% en la submuestra de grandes empresas (tamaño +500) (cf cuadro nº 43 del volúmen nº 2). Estos porcentajes están obtenidos utilizando nuestra escala de categorías socioprofesionales A, B, C, D, E. Esta escala es sin duda muy compacta, y cada uno de sus items comprende movimientos promocionales internos que serían detectables,

empresa por empresa, si en vez de una escala general construída por nosotros usásemos el lenguaje de las empresas para designar sus puestos de trabajo. Pero este lenguaje varía de unas empresas a otras (hay empresas que tienen como política de personal la de "promocionar" a sus empleados todos los años, lo cual es posible creando escalas muy minuciosas); por ello, para poder establecer comparaciones válidas y sistemáticas entre diversas ramas y sectores, nos vimos obligados a usar una escala generalizable mucho más compacta (cf. volúmen 2, pág. 82). Con esta escala observamos un promedio global de 28% de promociones intra-empresa, y una función lineal que muestra una asociación con el tamaño de la empresa (16% → 24% → 39%, respectivamente empresas < 50, 100-499, 500 y +). Si descendemos a un nivel más próximo de lo concreto y utilizamos el lenguaje de las propias empresas para clasificar sus puestos de trabajo, entonces el promedio global de promociones intra-empresa asciende a 50.4% (1) (2,210 individuos sobre un N codificado de 4,384). Esta magnitud, promedio global, se descompone en magnitudes parciales cuya serie no adopta la forma lineal, sino que obtenemos la impresión de que se distribuye en bloques; pero el orden de estos bloques es indudablemente en sentido creciente (de menor a mayor promoción) por tamaños de empresa (i.e., es posible que estemos ante la indicación numérica de un fenómeno de "umbrales": la promoción permanece a un nivel dado dentro de ciertos tamaños de empresa, para incrementarse sensiblemente a partir de un umbral más alto).

Cuadro nº 1

Promociones intra-empresa, según categorías socioprofesionales de las propias empresas, en % sobre los totales de individuos muestreados por tamaños de empresa. Población masculina 24-55 años en 1970.

	Tamaño de empresa				
	-50	100-250	251-500	500-1000	+1000
Promociones en %	28%	43%	49%	48%	63%
(N = 100)	(296)	(802)	(1176)	(742)	(1366)

(1) En Francia este porcentaje global es de 54.3%: asalariados que tienen una categoría socioprofesional superior a aquélla con la cual ingresaron en la empresa, respecto al total de asalariados de las empresas. (Empresas de +50 asalariados).

Parece ocioso decir que si empleásemos escalas de categorías socioprofesionales muy pormenorizadas y sensibles a toda clase de matices semánticos en la clasificación de los puestos de trabajo, resultarían porcentajes aún más elevados de promoción intra-empresa. Las mediciones de magnitudes globales en los fenómenos de movilidad social no son independientes de la categorización o del lenguaje empleados (y éstos son a su vez resultado de factores de muy diversa naturaleza, entre los cuales pueden estar los políticos) (2). Dicho esto, de nuestros datos se deduce con toda evidencia que, sea cual sea el lenguaje que se emplee, hay una asociación positiva entre movilidad socioprofesional intra-empresa y tamaño de la empresa.

Los individuos motivados por carreras de movilidad socio profesional, que sean asalariados de pequeñas empresas, deben por consiguiente pasar por el mercado de trabajo (cambios de empresa) para satisfacer esas motivaciones; esta observación es socialmente importante en cuanto sabemos que entre el 50 y el 55% de la fuerza laboral de nuestra área de estudio está asalariada en empresas de tamaño inferior a 50 obreros o empleados (cf. cuadro nº 2 de nuestro volumen 1). En una coyuntura económica recesiva o en una coyuntura de débil desarrollo económico, los asalariados de las grandes empresas conservan en gran parte intactas sus posibilidades de promoción socioprofesional; disminuirá en cambio la movilidad realizable a través del mercado de trabajo.

2.- Vimos también en su momento que la movilidad socioprofesional intra-empresa no es sólo función del tamaño de la empresa, sino que lo es asimismo de la rama o del sector de actividad económica. Hay ramas que son muy "promocionantes" y otras que lo son muy poco (cf. volumen nº 2, pág. 83 y sigts.).

(2) Por ello son tan problemáticas (i.e. son de tal cantidad y envergadura sus problemas metodológicos) las comparaciones internacionales de movilidad social, salvo que se simplifiquen las cosas hasta el punto de usar categorías muy gruesas y de tal extensión que su interés analítico es reducido (por ej. sólo tres: agricultores, trabajadores urbanos manuales, trabajadores urbanos no manuales). Cf. los trabajos reunidos, sobre movilidad social, en Quality and Quantity, European Journal of Methodology, vol. V, nº 1, 1971, en particular el de Daniel Bertaux.

Es pertinente que nos preguntemos, por consiguiente, cómo se especifica la variación en la promoción cuando introducimos la variable del sector de actividad económica. En lenguaje común formularemos este problema en tres preguntas:

- a) ¿Es la amplitud de la variación en la promoción, causada por las diferencias de sector, más intensa o menos intensa que la amplitud de la variación causada por las diferencias de tamaño?
- b) En el interior de cada sector o rama de actividad ¿se mantiene siempre, como una constante, la tendencia al incremento de la movilidad socioprofesional intra-empresa cuanto mayor es el tamaño de la empresa, o bien hay ramas o sectores en los que no se verifica esa tendencia general?
- c) En el interior de cada estrato de tamaño de empresas, ¿se establecen las variaciones que introduce la especificación por sectores, de tal manera que se reproduce el mismo orden de los sectores más "promocionantes" a los menos "promocionantes"?

La respuesta a la pregunta a) es que la amplitud en la variación de la promoción causada por las diferencias de sector es menor que la amplitud en la variación de la promoción causada por el tamaño. Hechos los cálculos pertinentes sobre datos elaborados a partir de los del cuadro nº 2, el valor del test estadístico F resultante de operar sobre las sumas de cuadrados de desviaciones entre sectores, no es significativo; en cambio es significativo el valor del test estadístico F resultante de operar sobre las sumas de cuadrados de las desviaciones entre tamaños de empresa. En términos del lenguaje vulgar, es más fuerte el efecto que ejerce el tamaño de la empresa sobre la promoción socioprofesional que el efecto que ejerce el sector sobre ésta.

Pero la cuestión no se agota con una formulación que podría ser juzgada, por un purista, como banal.

La segunda pregunta concierne al efecto que ejerce, sobre la promoción, la variable tamaño de la empresa controlando la variable sector (i.e., dentro de cada sector en particular). La tercera pregunta concierne al efecto que ejerce la variable sector de acti

vidad económica controlando la variable tamaño (i.e., dentro de cada estrato de tamaño de empresa en particular).

Cuadro nº 2

Movilidad socioprofesional intra-empresa (promoción según categorías de las propias empresas) por tamaños de empresa y por sectores de actividad económica. En % sobre los efectivos de cada casilla. Población masculina 24-55 años en 1970.

Sectores de actividad	Tamaños de empresa				
	Menos de 50	100 a 250	251 a 500	500 a 1000	+ 1000
Industria tradicional	17% (N = 35)	49% (N = 232)	40% (N = 136)	59% (N = 90)	69% (N = 49)
Industria moderna	43% (N = 105)	63% (N = 182)	62% (N = 611)	81% (N = 84)	60% (N = 885)
Construcción y obras públicas	3% (N = 38)	12% (N = 148)	10% (N = 248)	27% (N = 308)	62% (N = 236)
Transportes	11% (N = 39)	37% (N = 118)	(*) (N = 0)	78% (N = 98)	73% (N = 165)
Comercio y Servicios	33% (N = 79)	50% (N = 122)	66% (N = 181)	43% (N = 162)	52% (N = 31)

(*) No salió sorteada ninguna empresa de transportes en ese estrato

Los datos del cuadro nº 2 (el cual es un cruce a tres variables: sector, tamaño, y promoción en % para cada cruce de sector x tamaño), nos permiten ampliar nuestras respuestas en la forma siguiente:

a) Dentro de todos los sectores hay una tendencia general a que se incremente la movilidad socioprofesional intra-empresa cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Sin embargo, esta tendencia general debe ser especificada en otros términos:

a 1) Si es verdad que siempre el grupo de empresas de menor tamaño (-50) es el que alberga la menor movilidad, no siempre el grupo de máximo tamaño (+1000) es el que alberga la máxima movilidad.

a 2) La no aparición de series rigurosamente lineales, puede ser

debida a tres causas principales, entre otras posibles:

a 2.i) A que, dentro de cada sector, no se establecen en el mismo umbral, por tamaños de empresa, las ampliaciones en la capacidad de promoción; esto es, que el efecto de la variable tamaño de empresa no se ejerce homológamente en cada sector de actividad económica.

a 2.ii) A que, en ciertos sectores, las empresas gigantes (+1000) tienen una división del trabajo o una estructura productiva en la cual se incrementan las magnitudes relativas de empleo correspondientes a categorías socioprofesionales poco susceptibles de ser fuentes de promoción (por ejemplo, en nuestra categorización, la B1, técnicos medios que, no teniendo estudios superiores, no pueden pasar a A1, o la E, cuando los individuos de clase E están especializados sobre tareas y no se les ofrece la posibilidad de una calificación de oficio).

a 2.iii) A causa de efectos de muestreo, porque en los estratos de grandes empresas (501 a 1000 y + 1000), hay muy pocas empresas en la muestra, e incluso, en algún caso, los efectivos corresponden a una sola empresa (3); es decir, en ese área de datos se reflejan una división técnica del trabajo y una estructura de promociones socialmente muy particulares.

En este grupo de empresas gigantes las variaciones que introduce el sector en la promoción socioprofesional, son mínimas comparadas con las variaciones que introduce el sector en la promoción en las empresas de tamaño pequeño y mediano. Esto es: en el grupo de grandes empresas hay una promoción generalmente alta y hay al mismo tiempo, una mínima variación intra-grupo causada por la pertenencia a diferentes sectores.

En las empresas de tamaño pequeño, hay generalmente una

(3) Lo cual es inevitable, puesto que en nuestro país son una minoría las grandes empresas. Haría falta una muestra territorial enorme (con unos costos de encuesta prohibitivos para la investigación socioeconómica financiada privadamente) para poder incluir en la muestra sorteada un grupo de grandes empresas dentro de cada sector. Hay sectores, además, en los cuales la gran empresa es excepcional. Por ejemplo, el 52% de promoción en el cruce +1000 por servicios corresponde únicamente a individuos sorteados en la Compañía Telefónica.

baja promoción pero simultáneamente una alta diferenciación por sectores. El efecto del sector no es uniforme: es más fuerte en las empresas pequeñas y medias que en las empresas grandes y gigantes.

Dado el carácter de esta publicación no nos es posible entrar aquí en detalles técnicos que alargarían lo que no pretende ser más que un resumen. Digamos en términos generales que el 43% de la variación intra-tamaño es atribuible al efecto del sector. Y que el 66.7% de la variación intra-sector es atribuible al efecto del tamaño (4).

Dicho ésto, concluyamos este apartado observando que, tanto si usamos nuestra escala de categorías socioprofesionales (A→E) como las escalas de las propias empresas, aparece, en grueso, una estructura bastante similar entre sectores más "promocionantes" y menos "promocionantes". Los transportes públicos (grandes empresas) y la industria moderna son siempre los más promocionantes; la construcción y obras públicas es el sector con menos capacidad de promoción intra-empresa (si bien en él es fuerte el efecto del tamaño en el lado de la empresa gigante, véase cuadro al pie de la página 83 del volumen nº 2).

Como ya comentamos en los volúmenes 1, 2 y 3, el sector de Comercio y Servicios comprende actividades muy heterogéneas, y es conveniente (cuando ello sea posible) escindirlo en dos subsectores, uno llamado de servicios a la producción (p. ej. comercio, banca, seguros, servicios financieros y administrativos del sector

(4) Estos porcentajes son resultado de operar sobre los scores de cada casilla y sobre las medias de los grupos; no están afectados, por tanto, por los pesos que tienen, sea dentro de cada grupo de tamaño, sea dentro de cada sector, las distintas magnitudes muestradas. Las medias de grupo variarían si se tratase de medias ponderadas por los efectivos de la muestra. Este efecto ha sido, pues, eliminado. Los estudiantes de estadística se preguntarán tal vez por qué se utiliza súbitamente un lenguaje ("porcentaje de variación atribuible a...") que es el lenguaje del análisis de regresión, cuando el cuadro nº 2 es una matriz cuadrada (5 x 5) presentada para el análisis de varianza. La respuesta es que análisis de regresión y análisis de varianza son dos procesos operacionales que responden a una misma estructura lógica, y se puede decir que son matemáticamente equivalentes. Véase Jacob Cohen, "Multiple Regression as a General Data-Analytic System", en el volumen de Bernhardt Lieberman, Contemporary Problems in Statistics, Oxford University Press, N. York, 1971, pp. 421 y sigts., y la bibliografía allí citada.

privado) y otro llamado de **servicios colectivos** a las personas (p. ej. hoteles, clínicas, hospitales, deportes, etc.). Si hacemos esta dicotomía, emerge una fuerte diferencia en la capacidad de promoción intra-empresa entre ambos subsectores (categorización de las propias empresas): 54% promedio global en el subsector de servicios a la producción y 36% en el de los servicios colectivos a las personas.

3. Esta primera exploración que hemos hecho nos da unos niveles globales, o el cuadro social más general en el que se desarrolla el proceso de movilidad socioprofesional intra-empresas. Pero, como es obvio, es posible afinar el análisis haciendo uso de variables referentes a la propia división del trabajo intra-empresa, y en particular a las categorías socioprofesionales con las que denotamos (puesto que los recubren) los puestos de trabajo. A continuación será pertinente el recurso a variables que hacen referencia, no ya al contexto en que se mueven los individuos (pool de ocupaciones o empleos y agregados o grupos que formamos con ellos para el análisis) sino a atributos de los propios individuos (edad, educación, origen). Cuando llegue esta etapa introduciremos la distinción entre nativos e inmigrantes.

Conviene recordar que en el volumen 2 ya se hizo una exploración de un gran interés social sobre las grandes líneas que adoptan los procesos de movilidad intra-empresa, observándose las diferencias que existen,

- a) según los períodos de reclutamiento (período de reconstrucción y estancamiento económico, 1939-1951; periodo de industrialización por substitución de importaciones 1952-1960; periodo de expansión con transformación de la estructura productiva, 1960-70),
- b) según que la promoción se desarrolle en la vía administrativa o en la vía técnica,
- c) según que se trate de catalanes nativos o de inmigrantes.

En ningún caso se profundizó el análisis descomponiendo esos procesos colectivos en sus componentes más concretos, y este

aspecto es el que vamos a **tratar** en la primera parte de este volúmen nº 4, final de nuestra **serie**.

Capítulo I

ASPECTOS ANALITICOS EN EL ESTUDIO DE LA MOVILIDAD SOCIOPROFESIONAL

INTRA-EMPRESA

1.- Relaciones entre promoción, mercado de trabajo, edad, y antigüedad.

En el estudio que hicimos de los flujos en el mercado de trabajo (volumen 3 de nuestra serie) pudimos poner de manifiesto que hay fuertes diferencias entre las categorías socioprofesionales finales según que hayan sido cubiertas por recurso directo al mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. Estas diferencias no son un hecho debido al azar, sino un fenómeno social que responde a criterios deliberados de las empresas y a la relación de éstas con su contexto socioeconómico. Hay un área de categorías que recubren funciones de gestión, de administración, y de trabajos de oficina, en la cual el recurso al mercado de trabajo es minoritario medido intra-categoría final. Este es el caso de los jefes administrativos (B2 en nuestra escala) y de los empleados administrativos (C1). Hay otra área de empleos, que son los de predominancia técnica y los de ejecución manual, en los cuales el recurso al mercado de trabajo es mayoritario; este es el caso de las categorías A, B1, D. Los individuos de clase E son, por definición, reclutados siempre directamente del mercado de trabajo (haciendo abstracción de las pequeñas promociones internas que facilitan las empresas en las subdivisiones funcionales, y quizá en algún caso jerárquizadas, que pueden establecerse en el interior de dicha categoría E). Queda la categoría C2 (subalternos no calificados y no manuales) en la cual hay, globalmente, un cierto recurso mayoritario al mercado de trabajo, que no se fundamenta, claro es, en la competencia técnica de esos individuos ni en su destreza o productividad manuales, sino en que esa categoría sólo residualmente es un lugar de llegada por promoción. (Véase en el volumen nº 3, cuadros nº 25 y nº 44; véase asimismo en el volumen nº 2 los cuadros nº 10 y 45).

En los procesos de promoción intra-empresa interfieren evidentemente dos factores que hasta ahora no hemos usado en el análisis: la edad de los individuos y su antigüedad en la empresa.

Prima facie los individuos de mayor edad han tenido más tiempo de promocionar, y, a su vez, cuando los individuos entraron en las empresas en categorías de nivel bajo, la antigüedad en la empresa puede ser vista por un espíritu poco analítico como condición suficiente para la promoción. Las cosas son más complejas; primero, porque el ingreso en categorías de nivel bajo no es condición suficiente para promocionar; segundo, porque cuando se ingresó en la empresa en categorías ya de nivel alto, apenas hay espacio social intra-empresa para el desarrollo de la movilidad socioprofesional; tercero, porque no es cierto que la antigüedad sea condición suficiente para la promoción. Sólo en algunas categorías de llegada por promoción aparece una asociación fuerte, sea con edad, sea con antigüedad, cuyo efecto puede estimarse superior al de otros factores.

Veamos esto más en detalle. Para ello ha sido construido el cuadro nº 3, en el cual los efectivos muestreados en cada categoría socioprofesional han sido divididos en dos grandes subconjuntos (llegaron a la categoría que ocupan a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa), y dentro de cada subconjunto ha sido introducida la especificación en tres grupos de edad: viejos (nacidos antes de 1924) medios (nacidos 1924 - 1936) y jóvenes (nacidos después de 1936). Los porcentajes suman 100 si se opera de la siguiente forma: viejos A mercado de trabajo + viejos A promoción = 100; viejos B1 mercado de trabajo + viejos B1 promoción = 100; jóvenes A mercado de trabajo + jóvenes A promoción = 100; y así sucesivamente para cada categoría y cada grupo de edad. Un simple cotejo de diferencias porcentuales nos muestra entonces que el área en la cual la promoción está inequívocamente asociada a la edad, porque las empresas reservan ese área para cubrirla precisamente por promoción, es un área muy concreta y determinada. En efecto, designando por p las magnitudes porcentuales de promoción, y por m las de mercado de trabajo, las diferencias porcentuales $p - m$ casilla por casilla tienen los signos siguientes:

	<u>A</u>	<u>B1</u>	<u>B2</u>	<u>C1</u>	<u>C2</u>	<u>D</u>
Viejos	0	- 12	+ 64	+ 36	- 28	- 24
Medios	- 40	- 12	+ 28	+ 4	- 14	- 12
Jóvenes	- 72	- 30	- 22	- 14	- 70	- 32

Cuadro nº 3

Distribución de los individuos muestreados (N = 4,389) según que hayan llegado a las categorías socioprofesionales ocupadas en el momento de la encuesta, por promoción intra-empresa o por reclutamiento del mercado de trabajo, especificando por grupos de edad en cada categoría socio-profesional y en cada subconjunto de acceso. En % intra-grupos de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

Grupos de edad	Llegaron por el mercado de trabajo						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
viejos	50	56	18	32	64	62	100
medios	70	56	36	48	57	56	100
jóvenes	86	65	61	57	85	66	100
Grupos de edad	Llegaron por promoción intra-empresa						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
viejos	50	44	82	68	36	38	0
medios	30	44	64	52	43	44	0
jóvenes	14	35	39	43	15	34	0
Nota: Los N parciales se dieron en el Apéndice 3, cuadro 44, volumen nº 3.							

El lector puede hacer, de momento, abstracción de las cifras. Lo importante es ver que los cuatro signos positivos están contiguos y corresponden a un bloque compacto de carreras administrativas intra-empresa. Es plausible la hipótesis de que este pattern sea altamente funcional para las empresas: éstas buscan en el mercado de trabajo por una parte la técnica, y por otra la destreza de ejecución manual; y reservan preferentemente para la promoción los puestos de gestión y administrativos que requieren integración en la continuidad temporal, por así decir, de la empresa y en sus intereses privados permanentes y más específicos. Naturalmente, las respuestas de los individuos a esta política de las empresas, en forma de conductas de integración o de reivindicación, están condicionadas por el pattern de movilidad establecido por las propias empresas.

El mismo resultado, pero enriquecido con las dimensiones que resultan de una medición más académica o tradicional, obtendremos reelaborando los datos del cuadro nº 3, en la sóla área de promoción, para responder a las preguntas siguientes: ¿aparece siempre, a lo largo de los tres grupos de edad, una función lineal, en el sentido de tendencia creciente de la promoción hacia el grupo más viejo? Y si así es, ¿cómo se miden las intensidades diferenciales de promoción para establecer una clasificación?

Cuadro nº 4

Reelaboración de la presentación de los datos del cuadro nº 3, área promoción intra-empresa, para hacer aparecer las tendencias lineales.

Categorías socioprofesionales	jóvenes	medios	viejos	Dif. % max - min
A	14	→ 30	→ 50	+ 36
B1	35	→ 44	44	+ 8
B2	39	→ 64	→ 82	+ 43
C1	43	→ 52	→ 68	+ 25
C2	15	→ 43	36	+ 28
D	34	→ 44	38	+ 10

Esta distribución nos permite precisar la cuestión: hay siempre una asociación entre promoción y edad, pero no siempre la

máxima cuota de promoción se da en el grupo de mayor edad: los técnicos medios, los obreros calificados, y los subalternos, muestran una mayor probabilidad de alcanzar la máxima cuota de promoción (como colectivo social) en el grupo de edad medio (34-45 años). En cambio los individuos que pertenecen a categorías de gestión y administrativas tienen probabilidad general de alcanzar la máxima cuota de promoción, como colectivo social, en el grupo de edad más viejo. (El lector puede ver que, en ellos, las flechas no se interrumpen).

Por otra parte, haciendo uso de la última columna de la derecha, podemos dividir las cuotas de promoción asociadas a la edad, en tres subconjuntos:

	<u>Categorías</u>	<u>Diffs. %</u>
Alta cuota de promoción asociada a edad	B2, A :	(+43, +36)
Media cuota de promoción asociada a edad	C1, C2 :	(+25, +28)
Baja cuota de promoción asociada a edad	B1, D :	(+ 8, +10)

Los técnicos medios y los obreros calificados están abajo en este ordenamiento. Los directores administrativos, jefes administrativos y profesionales superiores, en lo alto de él.

Hasta aquí por lo que concierne, en primera exploración, el problema de la promoción asociada a la edad. Volveremos más adelante sobre él cuando distingamos entre catalanes nativos e inmigrantes. Hay que insistir sobre el hecho de que hemos abordado este problema por categorías socioprofesionales y teniendo en cuenta el efecto del mercado de trabajo sobre las magnitudes de movilidad socioprofesional intra-empresa. Esto ha de hacerse necesariamente así: el recurso al mercado de trabajo y la promoción intra-empresa son opciones regulables por la política de las empresas, pero no arbitrariamente: están ligadas por un sistema de relaciones; no se pueden manipular discrecionalmente, como han aprendido muy bien los jefes de empresa que se encuentran con un conflicto cuando bloquean ciertos procesos de promoción interna mediante el reclutamiento directo del mercado de trabajo. (5).

(5) El lector puede observar que se trata de una medición más compleja de lo que aparenta prima facie; por ello no hemos utilizado los porcentajes en la forma presentada en la tabla B del cuadro no 44 del apéndice 3 del volumen 32; esos porcentajes son no usables para medir el proceso que estamos tratando de medir, porque están afectados por las diferencias de edad internas en las categorías muestreadas (distribución en grupos de edad de las muestras de individuos).

Vamos ahora a tratar el otro aspecto, el de la promoción asociada a la antigüedad.

Teniendo la posibilidad de conocer año por año, desde 1929 a 1970, los efectivos reclutados por las 92 empresas de la muestra que permanecían empleados en ellas en 1970, y conociendo las categorías de admisión y las categorías socioprofesionales finalmente alcanzadas, es fácil observar las cuotas de promoción de cada subgrupo anual de reclutamiento. La serie tiene 43 términos (correspondientes a otros tantos años), y su range se extiende desde el máximo 100% de cuota de promoción (todos los ingresados en un año dado, que permanecían todavía en las empresas en 1970, han promocionado) hasta una cuota mínima de 2%. La cuota de 100% la dan los admitidos en 1928, 1930, 1933, 1935, 1936, y 1938. Las cuotas de 2% la dan los admitidos en 1969 y 1970. Agregando los datos se conserva la forma de la función lineal:

Cuadro nº 5

Cuotas de promoción sobre el total de efectivos reclutados por periodos. Medias intra-periodo. Con indicación de máximos y mínimos.

Período	1928-1940	1941-1950	1951-1960	1961-1970
Cuota en %	78%	63%	47%	16%
Range anual max-min. intra-periodo	100% (varios años)	81% (1941)	57% (1952)	35% (1961)
	67% (varios años)	49% (1947)	38% (1958)	2% (1969-70)
	d.33	d.32	d.19	d.33

Un exámen más atento de la serie muestra que a partir de 1961 el descenso en la promoción intra-empresa es mucho más acusado de lo que hubiera sido dable esperar (30% era el término predecible en la serie, y aparece 16%). No cabe la menor duda de que en este período la movilidad socioprofesional de los individuos ha pasado, en mayor medida que antes, a través del mercado de trabajo (han cambiado de empresa más frecuentemente). Es un fenómeno internacionalmente conocido por los estudiosos de Sociología del trabajo, que en períodos de expansión económica con fuerte intensidad de reclutamiento, el turnover de los recién reclutados es muy alto, en particular en las categorías socioprofesionales

poco calificadas. Pero esta explicación es sólo lateral, porque supone que los trabajadores han estado cambiando más frecuentemente de empresa precisamente porque sus posibilidades de promoción intra-empresa no les satisfacían. Es preciso introducir, pues, la especificación por categorías socioprofesionales para observar en qué niveles se sitúan las diferenciaciones internas.

El cuadro nº 6 muestra, para cada categoría final, el período del cual proceden sus ocupantes por promoción (i.e., excluyendo los que llegaron a ella directamente desde el mercado de trabajo).

Cuadro nº 6

Períodos en que entraron en las empresas los ocupantes actuales de categorías socioprofesionales que han llegado a ellas por promoción intra-empresa. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-categoría.

Período de ingreso	A	B1	B2	C1	C2	D
1929 - 1940	17.2	8.5	15.5	3.9	0.0	2.0
1941 - 1950	22.4	19.2	45.0	24.4	37.5	15.7
1951 - 1960	34.5	34.1	26.7	37.3	37.5	45.7
1961 - 1970	25.9	38.2	12.8	34.4	25.0	36.6
(N)	100	100	100	100	100	100
	(60)	(48)	(180)	(260)	(50)	(604)

El lector puede ver por sí mismo que no hay un pattern inter-categorías que nos sugiera un efecto homogéneo del factor tiempo (antigüedad). Los individuos B1 (técnicos medios) tienen el valor porcentual más alto de sus llegadas a esa categoría por promoción correspondiente a los últimos diez años. Aparentemente las empresas han tenido que promocionar a trabajadores, en la línea técnica, de inferior categoría, para llenar esos puestos de trabajo, por no ser suficientes los efectivos reclutados en el mercado. En otras categorías (A2 y C1) es la reserva de individuos reclutados en períodos más antiguos, la que ha permitido ir llenando los puestos finales con promociones intra-empresa.

Una tabla de diferencias, término a término, entre antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto actual, nos permite poner en evidencia las diferenciaciones inter-categorías y evaluar las distancias en función de la antigüedad.

Cuadro nº 7

Diferencias porcentuales entre antigüedad en la empresa (+10 años) y antigüedad en el puesto actual (id. +10 años), siendo en cada variable = 100 los efectivos de cada categoría socioprofesional. Población masculina 24-55 años en 1970 (*).

A	B1	B2	C1	C2	D	E
24.4	27.3	50.1	34.3	19.0	25.1	8.8

(*) Fuente de los datos: Véase cuadros nº 21 y 22 del Apéndice nº 1

Cuanto más alta es la diferencia porcentual en este cuadro, mayor asociación hay entre carrera intra-empresa y antigüedad; reencontramos así el bloque formado por las categorías administrativas (B2 y C1) que las diferencian fuertemente de las otras.

Es obvio que el paso siguiente en el análisis ha de consistir en observar los caminos recorridos por los individuos desde la categoría de ingreso a la finalmente alcanzada por promoción, para poder delimitar la magnitud y las tendencias mayores de estos procesos de promoción, no globalmente como hasta ahora, sino comparativamente entre categorías.

2.- Canales de promoción. Categorías emisoras de flujos y categorías receptoras.

La lectura de los movimientos de promoción intra-empresa se puede hacer de dos modos: a partir de las categorías de entrada, o desde las categorías de llegada.

En el primer caso observamos la capacidad que posee cada categoría de entrada para ser emisora de flujos de individuos hacia

categorías superiores, y la distribución de estos flujos entre las categorías superiores para cada una de las que tomamos como origen.

En el segundo caso observamos cuáles son las categorías preferentes de acceso, de las que se reclutan flujos promocionales, para cada categoría final.

Veamos por ejemplo la matriz contenida en el cuadro nº 8.

Cuadro nº 8

Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de ingreso de los individuos. Distribuciones según las categorías muestreadas en el momento de la encuesta, en porcentajes para cada categoría de origen. Población masculina 24-55 años en 1970.

		Categoría socioprofesional en el momento de la encuesta							Σ %
		E	D	C2	C1	B2	B1	A	
Categoría de origen (entrada en la empresa)	E	68.0	26.0	1.8	3.3	0.4	0.4	0.08	100
	D		91.0	0.6	6.1	1.0	1.0	0.01	100
	C2		1.0	28.5	32.0	32.0	2.5	4.0	100
	C1				75.6	14.8	3.8	5.7	100
	B2					81.5	7.2	11.3	100
	B1					0.5	87.6	11.9	100
	A							100.0	100

El lector debe leer los porcentajes por filas. De cada 100 individuos ingresados en las empresas de la muestra con la categoría E, el 68% no han promocionado, el 26% pasaron a la categoría D (su inmediata superior), el 1.8% a la C2, el 3.3% a la C1, el 0.4% a la B2, otro 0.4% a la B1, y 0.08% a la categoría A; y así sucesivamente fila por fila.

Los valores porcentuales que aparecen en la diagonal son los correspondientes a individuos que no han promocionado:

68% en E, 91% en D, 28.5% en C2, 75.6% en C1, 81.5% en B2, 87.6% en B1, y 100% en A. Como es obvio, cuanto más alta es la categoría socioprofesional con la cual se entró en una empresa, menor espacio socioprofesional hay, por encima de ella, para promocionar, y por ello las magnitudes porcentuales se ordenan en forma creciente, de un lado entre los trabajadores manuales (E a D, de 68% a 91%), por otro lado entre los no manuales (desde 28.5% en C2 hasta 100% en A). Hay, pues, un corte muy neto entre ambos subconjuntos (manuales y no manuales), ejerciendo la categoría D la función de "techo", por así decir, para la promoción de gran parte de los primeros.

Si aceptamos la convención, fijada discrecionalmente, de que los flujos de movilidad socio-profesional intra-empresa inferiores a una magnitud del 5%, corresponden a casos particulares sea por la antigüedad, sea por los atributos de ciertos individuos, o por ambas causas conjuntamente, entonces podemos leer los "techos" de promoción de cada categoría de entrada en aquélla que le es superior y que tiene el valor porcentual más alto inmediatamente anterior al primero de una serie de valores inferiores a 5%.

El techo de promoción para los individuos entrados como E, es la categoría D.

Para los ingresados como D, es la categoría C1. Observe mos que los individuos D apenas promocionan a C2. De hecho, para un individuo D pasar a C2 no es, en términos del salario monetario ni en términos de calificación, una verdadera promoción; como veremos más adelante, el salario medio de la categoría C2 es inferior al salario medio de la categoría D, y ya hemos dicho repetidas veces que la categoría C2 es la más baja entre los no manuales en términos de calificación.

Para los individuos ingresados como C2, el techo de su promoción es la categoría B2 (jefes administrativos). Aparece así delineada de nuevo el área de las carreras administrativas que constituye el grueso de los flujos de movilidad socioprofesional intra-empresa. Considerada como categoría de origen, la C2 es una categoría que tiene unos efectivos absolutos de cierta magnitud (los más fuertes entre los no manuales); considerada como categoría final,

la C2 es una categoría residual y de pequeña magnitud. Su función consiste precisamente en ser el punto de partida, de mayor magnitud cuantitativa, para las carreras administrativas; es una categoría que se supera rápidamente, gracias a su bajo nivel de calificación.

A partir de la categoría C1, los techos de promoción llegan ya hasta el nivel más alto posible (el de la categoría A). Pero hay en el cuadro nº 8 dos aspectos sobre los cuales es necesario insistir:

- 1º. el de la nitidez con que se marca la división entre los no manuales y los manuales (véase por ej. cuán pocos individuos ingresados como C2 han pasado a la categoría D, la cual está remunerada, en promedio, a un nivel monetario más alto, y ello no porque el acceso a D sea particularmente difícil -el 26% de los individuos ingresados como E lo consiguieron- sino porque la D tiene el status de categoría manual);
- 2º. el corte, también muy neto, con que se marca la separación entre la vía técnica y la administrativa; este corte se observa en los bajos valores porcentuales que dan las categorías C2, C1 y B2, en la columna correspondiente a la B1 (técnicos medios), y en el ínfimo porcentaje (0.5%) de los B1 que lograron pasar a B2 (jefes administrativos). Los flujos entre estos dos canales de promoción son estadísticamente poco considerables: el 5% de los individuos ingresados con la categoría E (manuales no calificados) lograron pasar a la vía administrativa, y el 7% de los ingresados como D (manuales calificados). Entre los ingresados ya por la vía administrativa, el paso a la vía técnica es asimismo reducido, pero es interesante observar que se incrementan los valores porcentuales, en forma lineal, cuanto más alta es la calificación de la categoría de origen (2.5 → 3.8 → 7.2, en el sentido C2, B1, B2); es decir, que hay una mayor aceptación del paso a la vía técnica cuanto más educados, o mayores atribuciones de responsabilidad, tienen los individuos, y una menor probabilidad de pasar a la vía técnica (cuando se entró en una función no manual) cuanto menos calificados son los individuos. Estamos, muy probablemente, en presencia de indicadores numéricos de

de motivaciones profundamente arraigadas en los actores, frente al trabajo manual y frente a la cultura técnica.

* * *

Pasemos ahora al otro tipo de lectura, esto es, distribuyendo los efectivos desde la categoría de llegada. El cuadro nº 9 presenta estos resultados; el lector debe leer por columnas (en el cuadro nº 8 la lectura era por filas), y el sentido de la lectura es el siguiente: de cada 100 individuos que en el momento de la encuesta ocupan la categoría A, 72% ingresaron directamente con esa categoría, 4% proceden de la categoría B1, 7% proceden de la B2, 8% de la C1, 7% de la C2, 1% proceden de la D, y finalmente otro 1% de la E; y así sucesivamente para cada una de las columnas.

Cuadro nº 9

Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de llegada de los individuos. En % para cada categoría de llegada. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías		Categoría socioprofesional en el momento de la encuesta						
		E	D	C2	C1	B2	B1	A
Categorías de origen (entrada en empresa)	E	99	39	28	17	3	7	1
	D	(0.5)	60	4	12	4	8	1
	C2	(0.5)	1	68	23	40	8	7
	C1				48	17	9	8
	B2					35.5	7	7
	B1					(0.5)	61	4
	A							72
N = (100)		100 (1596)	100 (1539)	100 (152)	100 (500)	100 (281)	100 (122)	100 (213)

Algunos de estos resultados ya los conocíamos desde análisis anteriores: son los valores porcentuales que corresponden a ocupación de la categoría por reclutamiento directo del mercado de trabajo. Lo que el cuadro nº 9 nos ofrece ahora es el desglose, según categorías de origen, de los efectivos de cada categoría final. Nos es factible observar así cuales son las categorías de las que proceden, sea por promoción, sea por acceso directo, los individuos que forman cada subconjunto final, y ésta categoría por categoría.

Dos aspectos mayores merecen el comentario. Primero, el examen de la movilidad profesional que deviene social, porque recubre el paso de manual a no manual. Enunciada la pregunta bajo la forma : ¿cuáles son las magnitudes de individuos de origen manual que han llegado a ocupar categorías no manuales?, la respuesta simplificada es la siguiente:

<u>A</u>	<u>B2</u>	<u>B1</u>	<u>C1</u>	<u>C2</u>
2%	7%	15%	29%	32%

Como era de esperar, la serie adopta la forma de una función lineal (propiamente, hasta C1 inclusive); la débil diferencia entre C1 y C2 nos informa de nuevo que esta última categoría se halla afectada por factores que disminuyen su status como meta promocional, excepto para los individuos de la categoría E, la más inferior de todas; en efecto, en la composición interna del 32% de la columna C2 que son de origen manual, el 28% proceden de la categoría E; en cambio, la composición interna del grupo de origen manual en las otras categorías, está mucho más equilibrada entre los orígenes E y D (manuales no calificados y manuales calificados: 17% y 12% (total 29) en C1; 7% y 8% (total 15%) en B1; 3% y 4% (total 7%) en B2). Todavía en C1 (empleados administrativos) los originarios de empleos manuales no calificados representan una magnitud mayor (17%) que los calificados (12%), lo cual nos dice que el nivel de exigencias de la categoría C1 no es muy elevado; pero la situación se invierte en las categorías B1 y B2, no sólo en términos de magnitudes relativas (descenso de los originarios de empleos manuales, desde 29% en C1 a 15% en B1, y a 7% en B2), sino además en la distribución interna de estas magnitudes: los

que proceden de la categoría D -manuales calificados- son superiores a los pocos originarios de E. Hay, pues, barreras, de las cuales unas son técnicas y organizativas las otras, para efectuar la promoción intra-empresa de quienes llegan a empleados administrativos y a técnicos medios.

Este aspecto nos reenvía a la segunda cuestión que debemos tratar, a saber, la nitidez con que se marca de nuevo la distinción entre la vía técnica y la vía administrativa (sobre la cuál tanto insistimos ya en los volúmenes 2 y 3 de esta serie). En las dos categorías de nivel más alto (A y B2) solamente el 5% de los individuos proceden de la vía técnica. En la categoría B1 aparecen unos flujos cruzados de la vía técnica con la administrativa; ésto se debe casi exclusivamente al subsector industria moderna, donde ha habido unas transferencias entre B2 (jefes administrativos) y B1 (técnicos medios) que no se dan en los otros sectores. Es posible que la tecnología -o mejor dicho, la educación de contenido técnico- sea valorada en la industria moderna de tal modo que permite estas transferencias, sin que los individuos que ingresaron en su día en la empresa como B2 (jefes administrativos) lo consideren una pérdida de status. Si esto es así, se trata de un fenómeno social de gran significación cualitativa.

Otro hecho emerge del cuadro nº 9 que merece comentarse. Si el lector observa los valores de la diagonal del cuadro, verá que éstos son siempre los más fuertes de cada columna en todos los casos menos en uno, el de la columna B2, donde hay un porcentaje (40%) que es superior al valor de la diagonal (35.5%). Estamos de nuevo ante la manifestación numérica del canal administrativo de promoción interna, que arranca de los subalternos no manuales y no calificados, los cuales llegan, con el tiempo, a ocupar cargos de jefes administrativos.

* * *

Después de haber hecho estas lecturas de los cuadros nº 8 y 9, pasemos ahora a relacionar un cuadro con el otro y a extraer más conclusiones. El cuadro nº 8 mide la capacidad,

por así decir, de cada categoría socioprofesional como lugar social de emisión de flujos laborales hacia otras categorías superiores. El cuadro nº 9 mide la capacidad de cada categoría socioprofesional como receptora de flujos laborales. Por ello llamamos a las categorías del cuadro nº 8 categorías emisoras y a las del cuadro nº 9 categorías receptoras. La estimación numérica del valor de cada categoría en este sistema de flujos intra-empresa, viene dada por la suma de los valores porcentuales de cada categoría que están fuera de la diagonal de cada matriz. Así, haciendo la lectura correspondiente al cuadro nº 8, obtenemos los siguientes valores de las categorías emisoras:

<u>E</u>	<u>D</u>	<u>C2</u>	<u>C1</u>	<u>B2</u>	<u>B1</u>	<u>A</u>
32%	9%	72%	24%	19%	12%	0

El lector puede ver por sí mismo el fuerte corte que emerge entre los trabajadores manuales (E y D) de una parte, y los no manuales de la otra (desde C2 a A la serie adopta la forma de función lineal decreciente. Como es obvio, la categoría A no puede ser emisora de flujos de promoción, por constituir el techo más alto de la escala).

Si realizamos la operación homóloga respecto del cuadro nº 9 (suma de los valores porcentuales fuera de la diagonal de la matriz), obtenemos una medición de la capacidad de cada categoría como receptora de individuos por promoción intra-empresa:

<u>E</u>	<u>D</u>	<u>C2</u>	<u>C1</u>	<u>B2</u>	<u>B1</u>	<u>A</u>
0	40%	32%	52%	64%	39%	28%

Aquí no aparece una función lineal (no se marca con claridad un orden creciente con una direccionalidad dada). ¿Debemos deducir de ello que estamos en presencia de un fenómeno aleatorio o tal vez arbitrario, y que no hay un orden sistemático entre las categorías?. Una deducción de tal índole sería contraria a todo pensamiento sociológico, el cual se basa en la apreciación de movimientos colectivos en los cuales se in-

sertan las conductas individuales (i.e., éstas no son creadoras de aquéllos). Sería asimismo una deducción contraria a las evidencias que hemos venido poniendo de manifiesto desde el principio de nuestra investigación y que muestran la existencia de unas determinaciones bien definidas en la estructura socioeconómica (y más precisamente, ocupacional) de la zona de estudio. La movilidad socioprofesional intra-empresa pertenece a un área de fenómenos sociales en la cual se produce la confluencia de expectativas individuales con políticas de organizaciones (en nuestro caso, las empresas). Las expectativas individuales, orientadas en el sentido de ganar en status y en remuneración monetaria, no se traducen en conductas arbitrarias o aleatorias: los individuos saben cuáles son los sistemas organizados por las empresas, y saben cómo organizar, ellos mismos a su vez, sus conductas dentro de esos sistemas que se caracterizan por la finitud (o la escasez) de los puestos de cierto nivel a adjudicar. Unas confluencias de esta naturaleza entre sistemas organizados por quienes tienen, de un lado, el poder y las decisiones y, de otro, quienes tienen los recursos (atributos individuales que fundamentan las conductas dirigidas a obtener una promoción) necesariamente deben mostrar un orden. La empresa debe satisfacer, al menos en un nivel mínimo, estas expectativas, o de lo contrario los individuos irán a realizarlas a través del mercado de trabajo, abandonando la empresa. Los individuos deben conocer, con una cierta transparencia, cuales son los caminos intra-empresa que es necesario recorrer, cuáles son los requisitos objetivos (o el nivel) asociados a cada categoría socio-profesional, y cuáles son las barreras, cuantitativas (cuotas) o cualitativas, que es preciso pasar para alcanzar determinada categoría. Pero esta transparencia no puede (o no suele) ser total, porque la reserva de ciertas dimensiones del sistema, o sistemas, de promoción, es un atributo del poder de decisión. Los lectores que conozcan algo sobre el movimiento sindical en los países industrializados más avanzados, recordarán el interés con el que los sindicatos han tendido a acentuar sus derechos de información, o de participación en la decisión, sobre los sistemas de promoción.

Que los flujos que tienen lugar en los sistemas de promoción intra-empresa son no aleatorios, que los sistemas

en sí mismos se mueven dentro de unas ciertas magnitudes limitativas (proporciones de puestos a cubrir por promoción y por contratación directa del mercado de trabajo), y que estas relaciones no son tampoco arbitrarias (aunque a veces pudieran parecer discrecionales del poder empresarial), es algo que podemos poner de manifiesto recurriendo a un simple artificio hipotético y numérico. Imaginemos que el sistema de promoción intra-empresa fuese un sistema cerrado, hagamos abstracción del efecto de la contratación del mercado de trabajo, y pasemos a relacionar directamente la capacidad receptora y la capacidad emisora de cada categoría socioprofesional. Se trata de un artificio numérico muy elemental, pero suficiente para mostrar la existencia de un orden, o más precisamente de unas constantes.

Tabulamos las diferencias porcentuales, categoría por categoría, entre su capacidad receptora (r) y su capacidad emisora de flujos de promoción (e); estas diferencias $r - e$ son como sigue:

Cuadro nº 10

Diferencias porcentuales, categoría por categoría, procedentes de los valores netos de promoción de los cuadros nº 8 y 9.

	E	D	C2	C1	B2	B1	A
r:	0	40	32	52	64	39	28
e:	32	9	72	24	19	12	0
r - e:	-32	+31	-40	+28	+45	+27	+28
	trabajadores manuales		no manuales				

La constancia de ciertos valores (+31 entre los trabajadores manuales, +28, +27, +28, en tres categorías no manuales) muestra que hay un orden, y más precisamente que este orden adopta la forma de una constante, de la cual se desvía solamente la categoría de los jefes administrativos (B2); esta categoría aparece de nuevo (como tantas veces hemos visto en los volúmenes 2 y 3 de nuestra investigación, y asimismo en epígrafes precedentes) como el lugar social privilegiado de llegada en la promoción intra-empresa.

* * *

Llegados a este punto en el análisis de los datos, es posible que más de un lector se pregunte: ¿no estaremos dando un énfasis excesivo a este proceso de promoción asociado con la burocratización, a causa del método mismo utilizado en el análisis? ¿No estaremos haciendo abstracción del factor tiempo al trabajar con datos globales que cubren un periodo de 40 años (1930-1970) y razonando como si las empresas no hubieran tenido que adaptar sus sistemas de promoción a los procesos de especialización y tecnificación que ya se hicieron visibles cuando investigamos, en el volumen 3º, los flujos en el mercado de trabajo?.

Una respuesta completa a estas preguntas daría origen a toda una investigación de otra naturaleza y de otro contenido que la que estamos haciendo aquí. No conocemos las historias ocupacionales intra-empresas de cada uno de los 4.400 individuos de la muestra analizada (ésto es, no sabemos, para cada uno de ellos, las fechas en que fueron sucesivamente ascendiendo en la escala socio profesional; ésto hubiera exigido un tiempo de encuesta y una masa de datos que serían prohibitivos para un estudio financiado privadamente). Las preguntas que antes hemos formulado son, empero, importantes, porque sería altamente sorprendente que las empresas no hubieran sido sensibles a la escasez de personal técnicamente calificado en el mercado de trabajo de nuestra área de investigación, y no hubieran tenido que mejorar, en los periodos más recientes, las condiciones comparativas de la promoción del personal técnico frente a las que privilegiaban al personal burocrático y de gestión.

Una respuesta muy rápida, necesariamente breve, y a título meramente indicativo sobre la existencia del proceso antes señalado, es lo único que podemos dar aquí. Para ello tomamos las categorías finales alcanzadas por los individuos, especificamos dentro de cada una de ellas las admisiones en las empresas por grupos anuales de individuos (ésto es, año por año desde 1929 a 1970), computamos a continuación las cuotas porcentuales de promoción de cada grupo anual, y comparamos estas cuotas. Como es obvio, cuanto más antiguos son los individuos, más altas son las cuotas de promoción;

en algunos grupos anuales (en grueso, salvo pocas excepciones en categorías muy bajas, los reclutados entre 1930 y 1950) el 100% de los individuos ingresados en un año dado, han tenido ocasión ulterior de promocionar. En años más recientes (desde 1961) las cuotas de promoción caen espectacularmente (cf. cuadro nº 5 en este mismo volumen). Para hacer legible una masa tan enorme de porcentajes, agregamos los datos en tres grandes periodos cronológicos: 1930-1950, 1951-1960, 1961-1970. Esto implica la necesidad de calcular las cuotas medias de promoción para cada categoría socio-profesional y cada periodo cronológico. El resultado es el siguiente:

Cuadro nº 11

Cuotas medias de promoción (en %) por periodos cronológicos de admisión a empleo y por categorías socioprofesionales. Cuotas observadas desde las categorías finales que tienen los individuos en el momento de la encuesta. Población masculina 23-55 años en 1970.

Periodos de admisiones a empleo	Cuotas medias de promoción por categorías socioprofesionales					
	A	B1	B2	C1	D	E
1930-1950	62.2%	56.7%	87.6%	73.2%	62.1%	(*)
1951-1960	45.3%	57.5%	72.8%	71.8%	62.9%	
1961-1970	11.9%	28.2%	28.5%	33.1%	28.6%	

(*) La promoción en E (trabajadores manuales no calificados) es, por definición, inexistente.

A la vista de estos datos podemos suponer como fundadas las siguientes hipótesis:

a) Las empresas han sido sensibles a la variación del contexto social (escasez de personal técnicamente calificado en el mercado de trabajo), y han corregido disparidades o privilegios en sus sistemas de promoción internos. (Obsérvese que, para los ingresados en el periodo 1930-1950, entre los que hoy son técnicos medios -B1- y los que hoy son jefes administrativos -B2- la diferencia porcentual de cuotas de promoción es del 31% (87-56); una diferencia tan marcada ha desaparecido totalmente (-0.3%) para los ingresados en el periodo 1961-1970).

b) La categoría de los trabajadores manuales calificados -D- se beneficia asimismo de esta corrección de las disparidades que privilegiaban la promoción en la vía administrativa y de gestión. El porcentaje de cuota de promoción de trabajadores manuales, que en 1970 tenían ya la categoría D, correspondiente a los ingresados en 1930-1950, ocupa el 4º lugar en orden de intensidad en la fila de cuotas porcentuales de ese periodo (B2, C1, A, D, B1, es el orden de mayor a menor); para los ingresados en 1961-1970 el valor porcentual de la categoría D ha pasado a ser el 2º (C1, D, B2, B1, A, es el orden de mayor a menor, si un orden puede postularse cuando las diferencias entre categorías son inferiores a 1%).

c) La intensidad de la promoción en la vía administrativa y de gestión era más fuerte (comparativamente a las categorías no administrativas) en cuanto estaba asociada a un factor tiempo (puede suponerse, en otros términos, que más fuerte pero también más lenta).

d) Los puestos de trabajadores manuales calificados y de técnicos medios se cubren por promoción en el periodo 1961-1970 con cuotas similares a las de otras categorías, bien sea porque sus promociones se han hecho más rápidas, bien sea porque las empresas conservan aún sus cuadros administrativos y de gestión del periodo anterior (lo cual reduce comparativamente la capacidad receptora de estas categorías administrativas para absorber flujos de promoción), bien sea por un efecto conjunto de ambos hechos.

Capítulo II

DIFERENCIAS EN LA PROMOCION ENTRE NATIVOS Y NO NATIVOS

1.- Recapitulación de algunos hechos.

En el volúmen 2º de nuestra serie se presentaron al lector unas primeras exploraciones de la movilidad socioprofesional diferencial entre nativos y no nativos. Recordemos algunos de los puntos principales, a partir de los cuales profundizaremos ahora el análisis añadiéndole nuevas dimensiones.

a) El tamaño de la empresa constituye una variable que ejerce un fuerte efecto sobre la diferenciación en la movilidad socioprofesional de nativos y no nativos, tanto si utilizamos nuestra escala agregada de categorías (A→E) como si utilizamos el lenguaje de las propias empresas en la clasificación jerárquica de sus puestos de trabajo. En el cuadro nº 47 (pág. 89 del volúmen 2) se dió una primera aproximación numérica a este fenómeno. La diferencia porcentual entre la movilidad socioprofesional en la pequeña empresa (tamaño < 50) y la gran empresa (+500 obreros o empleados), se incrementa para los no nativos en 32%. Este dato se halla afectado, empero, por la mayor proporción de no nativos dentro de la gran empresa; al ser en ella más numerosos que los nativos, son también en proporción mayor los promocionados, dentro de ese tamaño de empresa, que los nativos. Si tabulamos los datos de manera a eliminar el efecto de las distintas proporciones de nativos y no nativos dentro de cada tamaño de empresa, entonces tenemos lo siguiente (información que no se dió en el volúmen 2º):

Cuadro nº 12

Promoción socioprofesional intra-empresa, en la subpoblación nativa y en la no nativa. Clasificación de las propias empresas, en dos grandes grupos de tamaños de empresa. En % intra-población, 24-55 años en 1970.

	Pequeña empresa (<50)		Empresa media y grande agregadas (+100)	
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Han promocionado	38	20	56	49
No han promocionado	62	80	43	51
	100	100	100	100

Como vemos, los nativos promocionan siempre más (independientemente del volúmen absoluto de su población); pero la diferencia en contra de los no nativos, que es del 18% (38-20) en la pequeña empresa (tamaño <50), disminuye en más de la mitad a una diferencia de 7% (56-49) en la empresa media y grande (tamaño superior a 100).

b) La promoción de los no nativos tiene lugar preferentemente por la vía técnica; además, los pasos promocionales de la vía técnica a la administrativa son muy reducidos entre los no nativos comparativamente a una cierta plurifuncionalidad que, como propiedad colectiva, se observa en la subpoblación nativa (vol. 2º, págs. 88 a 95).

c) En el volúmen 3º de nuestra serie se hizo otra primera aproximación numérica al análisis de la promoción cuando distinguimos, para cada categoría socioprofesional final, entre llegados a ella directamente (a través del mercado de trabajo) o llegados por promoción, especificando a su vez estos flujos de ocupación entre nativos y no nativos. El efecto del tamaño de la empresa en la dicotomía mercado de trabajo/promoción es un efecto muy débil para los nativos; ésto es, sea cual sea el tamaño de la empresa encontramos una proporción de llegada por promoción (media de todas las categorías socioprofesionales) que es similar (45%, 43%, 49%); en cambio para los no nativos esta proporción media adopta la forma de una asociación entre promoción y tamaño de la empresa (19%, 41%, 47%, respectivamente empresas de -50, empresas de 100 a 500, y empresas de +500 obreros o empleados). Resultados similares se obtienen si se calculan los porcentajes sobre efectivos absolutos y no sobre la media porcentual de todas las categorías (6).

Ahora bien, estos valores medios encubren fuertes diferencias de unas categorías socioprofesionales a otras, como se pone de manifiesto en el cuadro nº 13.

(6) Escala substantiva desagregada en 9 categorías, véase vol. 2º pág. 30.

Cuadro nº 13

Recepción de individuos por promoción intra-empresa, según categorías socioprofesionales finales. En % intra-categoría, en cada subpoblación (nativos, no nativos) y en tres grupos de tamaños de empresa. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías finales		Nativos			No nativos		
		Pequeña empresa	Empresa media	Gran empresa	Pequeña empresa	Empresa media	Gran empresa
Vía técnica	Trabajadores manuales calificados	28	36	49	12	33	44
	Técnicos bajos	60	71	79	20	67	83
	Técnicos medios	34	36	45	-	17	35
	Profesionales y técnicos superiores	-	39	13	-	25	18
Vía administrativa	Empleados administrativos	10	20	21	-	35	21
	Jefes administrativos	82	63	73	25	69	73
	Directores y gerentes	56	39	71	-	66	(*)
(*) Sólo 5 individuos, base insuficiente para cálculo de porcentajes.							

De entre las distintas lecturas posibles sobre el conjunto de porcentajes del cuadro nº 13, vamos a extraer tres, a saber: 1) el efecto del tamaño de empresa sobre la recepción por promoción en cada categoría socioprofesional, independientemente del origen de los individuos. 2) el efecto del origen de los individuos sobre la promoción, independientemente de la categoría socioprofesional y del tamaño de la empresa. 3) el efecto del tamaño de la empresa sobre la promoción diferencialmente para las categorías administrativas y las técnicas.

Las lecturas 1 y 3 se recubren parcialmente.

De los trece casos analizables, en los cuales disponemos



para la lectura de subconjuntos numéricos de, por lo menos, dos términos, nueve casos corroboran que la cuota porcentual de promoción es función lineal del tamaño de la empresa. La sola excepción mayor está constituida por los jefes administrativos nativos en la pequeña empresa, que tienen una cuota de recepción por promoción ex cepcionalmente alta (82%). Generalmente, la promoción se incrementa con el tamaño de la empresa.

Ahora bien, el efecto del tamaño de la empresa es más fuerte sobre las categorías técnicas (trabajadores manuales calificados, técnicos bajos y técnicos medios) que sobre las categorías administrativas (empleados administrativos, jefes administrativos, y directores gerentes). De los nueve casos en que se cumple la con dición que señalamos en 1), en ocho de ellos las diferencias porcentuales entre pequeña empresa y gran empresa son más fuertes en las categorías técnicas que las diferencias porcentuales en las categorías administrativas. Es decir, aunque la magnitud de la recepción por promoción en éstas últimas sea mayor que en las técnicas, el efecto del tamaño de la empresa es menor. Se puede matizar más aún la cuestión, observando que este hecho se debe particularmente a las oportunidades que las empresas han dado a los trabajadores manuales semicalificados para pasar a técnicos bajos (los técnicos de nivel medio son reclutados preferentemente a través del mercado de trabajo).

Por último, de las 16 diferencias porcentuales que se pueden establecer en el cuadro nº 13, casilla por casilla, relacionando el origen de los individuos, en nueve casos las cuotas de los nativos son más altas, en dos son iguales entre nativos y no nativos, y en cinco casos las de los no nativos son ligeramente superiores (empleados administrativos y directores no nativos en empresas de tamaño medio; las otras diferencias favorables a no nativos son inferiores al 7%). Se confirma así que, generalmente, la recepción por promoción es superior entre los nativos que entre los no nativos, independientemente de la magnitud de cada subpoblación en cada categoría socioprofesional. Estas diferencias tienden a anularse o a hacerse mínimas en la gran empresa.

La lectura de los movimientos de promoción desde las categorías de entrada (categorías emisoras) arroja resultados similares, pero añade aspectos o dimensiones que es necesario comentar.

El cuadro nº 14 presenta para cada tamaño de empresa y para cada subpoblación (nativos y no nativos) las cuotas porcentuales de los individuos que promocionaron a partir de la categoría socioprofesional de ingreso en las empresas. Este cuadro tiene la misma estructura que el cuadro nº 13, habiéndose añadido como categorías de entrada la de peones y semicalificados (la cual era nula como categoría de recepción por promoción) y la categoría de los subalternos (la cual es importante sólo como categoría de emisión).

Cuadro nº 14

Porcentajes de individuos que promocionaron, a partir de las categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas, distinguiendo tres tamaños de empresa y, dentro de cada tamaño, entre nativos y no nativos. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas		Pequeña empresa		Empresa media		Gran empresa	
		Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Vía técnica	Peones y semicalificados	43	8	51	22	54	30
	Manuales calificados	9	2	10	6	18	12
	Técnicos bajos	32	(*)	27	20	42	47
	Técnicos medios	(*)	(*)	16	(*)	19	10
	Profesionales superiores	0	(*)	0	(*)	3	7
Vía administrativa	Subalternos	69	(*)	80	49	75	29
	Empleados administrativos	34	8	38	25	40	38
	Jefes administrativos	25	0	11	9	12	11
	Directores y Gerentes	0	0	0	0	0	0

(*) Efectivos insuficientes para el cálculo de porcentajes ($N < 10$).

Que la capacidad de promoción es función del tamaño de la empresa, queda probado una vez más para todas las categorías socioprofesionales, excepto dos en las cuales los porcentajes no se ordenan en una forma lineal: subalternos y jefes administrativos. En la vía técnica no hay esta singularidad que refleja, posiblemente, algún elemento de discrecionalidad en las carreras administrativas; las categorías técnicas ordenan sus promociones, tanto para nativos como para no nativos, de menor a mayor, según el tamaño de la empresa:

	<u>Pequeña empresa</u>	<u>Empresa media</u>	<u>Gran empresa</u>
Nativos	43%	51%	54%
	9%	10%	18%
	(32%)	27%	42%
	...	16%	19%
No nativos	8%	22%	30%
	2%	6%	12%
	...	20%	47%

El lector puede observar asimismo que las cuotas de promoción leídas por categorías emisoras, son siempre inferiores para los no nativos (es decir, hay mayores porcentajes de éstos que no promocionan, porcentajes que son los complementarios a 100 de cada una de las cifras que constan en el cuadro nº 14). Este hecho se verifica generalmente para cada grupo de empresas según tamaño, excepto en el caso de los que ingresaron como técnicos bajos en grandes empresas (47% de promoción de no nativos, frente a 42% en los nativos) (7).

A primera vista, y considerando acriticamente los datos del cuadro nº 14, las cuotas de promoción de los no nativos en las categorías socioprofesionales de la vía técnica son siempre tan bajas en magnitud absoluta (con la sólo excepción que acabamos de citar), que se estaría tentado de decir que la vía técnica es la me-

(7) Esta diferencia de 5% no es, sin embargo, estadísticamente significativa, ya que el N de ingreso en esta categoría y tamaño de empresa es muy reducido: 23 individuos no nativos y 33 individuos nativos.

nos favorable para la promoción de los no nativos. En efecto, un cálculo de cuotas medias porcentuales de promoción reuniendo las categorías en sólo dos subconjuntos (técnicas y administrativas) daría estos resultados:

Cuadro nº 15

Cuotas medias porcentuales de promoción intra-empresa, a partir de las categorías de ingreso, calculadas sobre la base de los datos del cuadro nº 14.

	Categorías socioprofesionales	
	Vía administrativa	Vía técnica
Nativos	43%	27%
No nativos	24%	17%

Pero este tipo de lectura y de presentación de los datos encubre hechos que es necesario poner de manifiesto. Nos hallamos aquí en presencia de un buen ejemplo de cómo los resúmenes globales o simplificados realizados para satisfacer a lectores que quieren datos en comprimidos sintéticos, conducen muchas veces a enmascarar los hechos de real interés.

Por una parte, una lectura atenta del cuadro nº 14 muestra que las áreas donde se producen las mayores diferencias porcentuales entre las promociones de nativos y no nativos son (aparte del efecto ya tantas veces citado del tamaño de la empresa), las correspondientes a las categorías de nivel más bajo: peones y no calificados en la vía técnica, y subalternos en la vía administrativa. Es decir, los menos privilegiados de los administrativos (y por tanto, en términos absolutos, los más numerosos entre ellos) no se destacan particularmente por su participación en esas ventajas de la vía administrativa, comparativamente a los menos privilegiados de los trabajadores que ingresaron por la vía técnica:

Cuadro nº 16

Diferencias porcentuales de promoción entre nativos y no nativos, según las cuotas de promoción desde dos categorías socioprofesionales de origen (la más baja en la vía técnica y la más baja en la vía administrativa). Bases en datos del cuadro nº 14.

O r i g e n	Empresa media	Gran empresa
Peones y semicalificados	difa. 29%	difa. 24%
Subalternos	difa. 31%	difa. 46%

Es decir, las distancias entre los menos favorecidos de los trabajadores manuales no son mayores, entre nativos y no nativos, que las distancias cuando el origen de la promoción es la categoría más baja de los trabajadores no manuales.

Además de esto, una presentación sintética como la del cuadro nº 15, oculta otro hecho, a saber: que las distancias o caminos socioprofesionales recorridos por los no nativos, suelen ser, en un buen número de líneas de promoción, más cortos que los de los nativos; es decir, son promociones que tienen sus techos cuantitativos en las categorías más próximas o vecinas a las de origen, en tanto que las promociones de los nativos suelen alargarse hasta los niveles más altos de la escala socioprofesional. Para observar ese fenómeno es preciso el análisis de matrices de movilidad en que consten todas y cada una de las categorías, lo cual vamos a llevar a cabo en el epígrafe siguiente.

2.- Promociones por categorías emisoras y por categorías receptoras, diferenciando entre nativos y no nativos. El control de la promoción según la antigüedad.

A fin de no sobrecargar aquí el texto con las matrices de movilidad necesarias, remitimos al lector que desee consultar

los datos a los Apéndices, cuadros nº 23 al 30 . En dichos cuadros el lector puede leer los porcentajes correspondientes a cada categoría emisora y a cada categoría receptora, en tablas diferentes para nativos y no nativos, dentro de cada tamaño de empresa. Comentaremos ahora estos datos y extraeremos conclusiones.

En las dos matrices obtenidas de pequeñas empresas (cuadros nº 23 y 24) basta una simple mirada para que incluso el lector más profano advierta la diferencia que existe entre ambas. En la matriz correspondiente a nativos hay trece casillas con cifras fuera de la diagonal; en la correspondiente a no nativos hay sólo tres casillas con cifras fuera de la diagonal (el lector recordará que se sitúan en la diagonal de una matriz los individuos que en el momento de la encuesta permanecen en la misma categoría socioprofesional con la que ingresaron). En estas pequeñas empresas la inmensa mayoría de los no nativos no han tenido oportunidades de promoción. Estadísticamente la observación es más fehaciente en cuanto la población tabulada en la matriz de no nativos es superior en volumen (165 individuos) a la de nativos (119 individuos); es decir, que la probabilidad de hallar no nativos móviles es tan débil que serían precisas muestras de tamaño mucho mayor para poder encontrarlos en magnitudes estadísticamente apreciables. La comparación de tres categorías receptoras permite describir más en concreto la diferencia de movilidad entre nativos y no nativos en estas pequeñas empresas:

- En los nativos, trabajadores manuales calificados en el momento de la encuesta, el 25% proceden de categorías inferiores; entre los no nativos manuales calificados, sólo el 12%.
- En los nativos, técnicos bajos, el 60% proceden de categorías inferiores; entre los no nativos técnicos bajos, el 20% proceden de categorías inferiores.
- Entre los nativos, jefes administrativos, el 82% proceden de categorías inferiores; entre los no nativos, jefes administrativos, hallamos únicamente el 25%. En otros términos, la reducción de oportunidades para la promoción (que ya sabemos que es una propiedad intrínseca de la pequeña empresa), afecta más intensamente a los no nativos que a los nativos.

- La lectura desde las categorías emisoras (cuadros nº 25 y 26) arroja resultados aún más **determinados**. El lector puede ver que en la matriz correspondiente a no nativos, pequeñas empresas, con porcentajes por categorías emisoras, apenas hay indicaciones numéricas fuera de la diagonal: la gran mayoría de los individuos son no móviles.

- Entre los nativos, el 43% de quienes ingresaron como peones y semicalificados pudieron pasar a categorías superiores; entre los no nativos ese porcentaje se reduce al 8%.

- Entre los nativos, el 33% de quienes ingresaron como empleados administrativos pudieron pasar a categorías superiores; entre los no nativos, el porcentaje es de nuevo de 8%.

Entremos ahora en el exámen de las matrices correspondientes a empresas medias y grandes (cuadros nº 27 al 30 del Apéndice 1). La primera constatación de importancia reside en que son muy pequeñas las diferencias porcentuales entre nativos y no nativos cuando observamos la promoción desde las categorías receptoras; en cambio las diferencias son notables cuando leemos la promoción desde las categorías emisoras.

En efecto,

- El 42% de los manuales calificados nativos proceden de la categoría peones y semicalificados; el 38% es la cifra homóloga para no nativos.

- El 27% de los técnicos bajos nativos proceden de la categoría manuales calificados; el 29% es la cifra homóloga para no nativos.

- El 12% de los técnicos medios nativos proceden de la categoría técnicos bajos; el 14% es la cifra homóloga para no nativos.

- El 5% de los profesionales (técnicos superiores) nativos procede de la categoría técnicos medios; la cifra homóloga para no nativos es de 7%.

- El 35% de los subalternos nativos procede de la categoría trabajadores manuales no calificados (peones, "especialistas", etc.);

la cifra para no nativos es también de 35%.

- el 16% de los empleados administrativos nativos procede de la categoría subalternos; 18% es la cifra homóloga para no nativos.
- El 37% de los jefes administrativos nativos proceden de la categoría empleados administrativos; 44% es la cifra homóloga para no nativos.

Podemos ver que el uso de esta escala de categorías socioprofesionales, controlando el tamaño de empresa, nos demuestra la existencia de un orden sistemático que las empresas no alteran con decisiones discrecionales. La lectura de los valores porcentuales situados en la diagonal de los cuadros nº 27 y 28, respectivamente para nativos y no nativos,

Nativos: 99, 58, 23, 59, 80, 60, 79, 32, 54,
 No nativos: 100, 61, 22, 69, 82, 62, 70, 29, 30,

hace emerger como diferencias estadísticamente significativas solamente las correspondientes a los técnicos medios (10%, 69-59) y a los directores-gerentes (-24%, 30-54), y ambas son explicables. Ya hemos visto en los vols. 2 y 3 de nuestra serie que un mayor recurso al mercado de trabajo ha sido necesario en el caso de los técnicos medios por insuficiencia de personal calificado y de técnicos bajos que promocionar. Este fenómeno se observa sobre todo en el fuerte corte que hay en la promoción de los trabajadores manuales calificados; hasta el 16% de éstos pueden pasar a técnicos bajos, pero menos del 3% consiguen llegar a técnicos medios. Por su parte el paso de técnicos bajos a técnicos medios oscila entre el 13 y el 17%, excepto en el caso particular de los no nativos que ingresaron como técnicos bajos en grandes empresas (+500), 29% de los cuales llegaron a técnicos medios.

Por lo que respecta a la diferencia de 24% en la casilla de los directores-gerentes, no se pueden formular hipótesis sobre recurso al mercado de trabajo porque no sabemos, para cada caso en particular, cuándo la gerencia está unida ab initio a la participación en la propiedad de la empresa. Prima facie parece que hay menos no nativos en los que se da dicho vínculo, y por tanto

son proporcionalmente más (+24%) los no nativos que han debido seguir carreras intra-empresa para llegar a la categoría más alta de gestión y dirección (en otras palabras, han debido "superar sus pruebas" en el interior de las empresas).

Ahora bien, la lectura de real interés sociológico es la que se hace a partir de las categorías emisoras (i.e., desde los lugares de partida de los individuos). Las razones son de dos clases, unas de orden numérico, las otras de orden social. Se usan como categorías de llegada las de nivel más alto de la escala, y por tanto sus volúmenes absolutos son cuantitativamente reducidos (los técnicos superiores, los jefes administrativos y directores nos suministran N de magnitud reducida); los porcentajes calculados sobre estas bases tienen entonces unos paréntesis de confiabilidad muy amplios. En cambio los efectivos absolutos de las categorías de origen (peones y semicalificados, trabajadores calificados, subalternos, empleados administrativos, etc.) son cuantitativamente considerables y permiten trabajar eficazmente sobre ellos. Por el lado social, en el caso de la lectura desde las categorías de llegada lo que hacemos es observar llegadas por promoción y reclutamientos a través del mercado de trabajo de individuos a los que hay que suponer que poseen ya un nivel determinado, es decir, portadores de atributos similares o equivalentes sea en educación, sea en competencia técnica, sea en edad, en experiencia, etc. Leyendo la movilidad desde las categorías de partida, se observa hasta qué punto la aparente igualdad de atributos encubre la desigualdad de recursos y de oportunidades.

Las diferencias entre nativos y no nativos son tanto mayores cuanto más bajo es el nivel de la categoría social de origen, y tienden a desaparecer cuanto más alta es dicha categoría. En efecto,

- El 37% de los nativos que ingresaron como trabajadores manuales no calificados o semicalificados lograron pasar a calificados, y el 9% a técnicos bajos. Entre los no nativos que ingresaron como no calificados, el 20% (17% menos) pasaron a calificados, y el 3% pasaron a técnicos bajos,

- Tomando de nuevo como lugar social de observación la misma cate-

goría de origen (manuales no calificados), el 5% de los nativos abandonaron el trabajo manual para pasar a categorías administrativas; entre los no nativos de la misma categoría de partida, el porcentaje es menos de la mitad del anterior, 2%.

- El 11% de los nativos que ingresaron como trabajadores manuales calificados pasaron a técnicos bajos; entre los no nativos de igual categoría de origen, el porcentaje significa poco más que la mitad del anterior, 6%.

- La reducción a la mitad de las probabilidades de los no nativos respecto a los nativos se reproduce en el caso de los individuos ingresados como técnicos medios que lograron pasar a técnicos superiores (profesionales superiores): 12% de los técnicos medios nativos hicieron esa promoción, y 6% de los no nativos.

- En este área de flujos laborales, emerge como un hecho singular el de la mayor promoción (+7%) de los técnicos bajos no nativos que pasaron a técnicos medios. El 17% de los técnicos bajos nativos promocionaron a técnicos medios; la cifra homóloga para no nativos es de 24%. Pero esta diferencia se halla condicionada por los otros componentes de la suma de porcentajes a 100; en efecto, el 20% de los técnicos bajos nativos fueron más allá de técnicos medios (8% llegaron a profesionales superiores y 12% a jefes administrativos), en tanto que en el caso de los técnicos bajos no nativos, si bien la misma proporción llegaron a técnicos o profesionales superiores (8%), sólo una cuarta parte de la proporción de los nativos llegaron a jefes administrativos (3%). Esta disparidad entre nativos y no nativos (que ingresaron como técnicos bajos) en lo que concierne sus promociones respectivas a una categoría que no pertenece a la vía técnica sino a la administrativa, nos remite al tema de los pasos de la vía técnica a la administrativa y viceversa, fenómeno que designamos con el nombre de plurifuncionalidad y que ya tratamos anteriormente (véase vol. 29, págs. 88 y sigts.).

- Esta plurifuncionalidad se observa también entre los nativos que ingresaron en las empresas con la más baja de las categorías administrativas, la de subalterno. El 12% de los nativos pasaron a la vía técnica; la cifra correspondiente para no nativos es de 6%.

- Los nativos que ingresaron como subalternos muestran una fuerte capacidad de promocionar por la vía administrativa: 26% pasaron a empleados administrativos, 36% a jefes administrativos y 2% a directores. En el primer paso promocional (de subalterno a empleado administrativo) los no nativos no emergen como comparativamente desprivilegiados (22% de los ingresados como subalternos llegaron a empleados administrativos); basta, sin embargo, una simple mirada a las cifras para ver que hay una ruptura entre las probabilidades de unos y otros cuando se trata de la prolongación de la promoción: los nativos tienen una serie de valores porcentuales en orden creciente, mientras que en el caso de los no nativos es fuertemente decreciente:

Cuadro nº 17

Ingresados como subalternos

O r i g e n	Permanecen en la misma categoría	Promocionan a empleados administrativos	Promocionan a jefes administrativos	Promocionan a directores
Nativos	24%	26%	36%	2%
No nativos	59%	22%	13%	0%

Los complementos a 100 son: 12% nativos que pasaron a la vía técnica (de ellos, 3% técnicos superiores y 2% técnicos medios); 6% no nativos que pasaron a la vía técnica (2% de ellos llegaron también a técnicos superiores).

Cuando entramos en el estudio del área de categorías administrativas, desde la de empleados administrativos a la de directores y gerentes, vemos que las diferencias entre nativos y no nativos tienden a desaparecer: 27% de los nativos que ingresaron como empleados administrativos promocionaron a jefes administrativos; 26% de los no nativos realizaron idéntica promoción. El 8% de los nativos que ingresaron como jefes administrativos pasaron a directores; el 10% de los no nativos de la misma categoría de origen hicieron esa promoción, etc. En consecuencia, podemos decir que en la parte más alta de la escala socioprofesional donde, presumiblemente, se igualan los atributos y recursos de los individuos y su competencia técnica o profesional deviene independiente de sus orígenes, los privilegios y las oportunidades se hallan más equidistribuidos. Cuanto más baja es la

posición en la escala socioprofesional, más desiguales aparecen (intra-área, que es lo importante), esas oportunidades según se trate de nativos o no nativos (27% menos de no nativos promocionan cuando se ingresa con la categoría de trabajador manual no calificado, una diferencia porcentual ciertamente considerable, y desde luego fehaciente dada la magnitud de los N observados: 577 nativos y 1634 no nativos en dicha categoría de entrada, empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500) agregadas).

No sería pertinente, para los fines de nuestra investigación, limitarnos a dejar aquí las cosas, en la mera descripción de los hechos. ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias, en la movilidad socioprofesional, entre nativos y no nativos, precisamente en determinadas áreas, las de menor status en la escala social? ¿Han sido las cosas siempre así, fuese cual fuese el período de ingreso de los no nativos, o se trata de un fenómeno que varía históricamente y que se ha hecho más intenso recientemente?.

Traducida esta última pregunta en términos de nuestra investigación, significa que debemos hacer un análisis a lo largo del período 1930-1970, observando las promociones habidas para cada categoría de ingreso, especificando estos ingresos por grupos anuales o quinquenales, y distinguiendo entre nativos y no nativos.

Este análisis arroja resultados de un interés inequívoco; constituye asimismo una demostración de que en sociología, igual que en otros conocimientos científicos, lo que logramos saber sobre la realidad depende muchas veces del poder de los instrumentos técnicos que utilizamos. Cuanto más afinamos estos instrumentos y más poderosos son, mejor se nos revela la estructura interna de las cosas.

En el cuadro nº 18 (que no hemos trasladado al Apéndice precisamente porque es importante que el lector lo pueda leer simultáneamente con el texto), tenemos lo siguiente:

- las promociones descienden, como norma general, cuanto más reciente es el ingreso en las empresas. Pero no descienden con similar intensidad para todas las categorías socioprofesionales de origen, ni para nativos y no nativos. Relacionando las promociones so-

cioprofesionales que han tenido los nativos ingresados en el periodo 1960-70 con las de los nativos ingresados en el periodo 1952-59, vemos que la pérdida media, por así decir, atribuible a las limitaciones por baja antigüedad es del orden de 40% (esto es, los nativos conservan, en promedio global, el 60% de las oportunidades de promoción, medidas respecto a las cuotas de promoción que tuvieron los ingresados en el anterior periodo de coyuntura económica expansiva, 1952-59). Haciendo esta misma operación para los no nativos ingresados en 1960-70 respecto a los ingresados en 1952-59, vemos que sólo conservan el 33% de oportunidades de promoción.

- Las categorías de no nativos comparativamente más desfavorecidas son, por este orden de más a menos: técnicos medios, trabajadores manuales calificados, y empleados administrativos. Sabiendo que las promociones de los no nativos tienen trayectorias comparativamente cortas (medidas en términos del volumen cuantitativo de las categorías alcanzadas a partir de una determinada categoría de origen), la caída relativa de las cuotas de promoción para los ingresados en el periodo 1960-70 en las tres categorías antes citadas (empleados administrativos, trabajadores manuales calificados y técnicos medios) implica probablemente una elevación del nivel de partida para una parte de la subpoblación no nativa. Elevación del nivel del punto de partida que es visible en el cuadro nº 18 por las casillas vacías (marcadas por asteriscos) en los periodos cronológicos más lejanos, y que implican insuficiencia numérica de los individuos estadísticamente necesarios para los cálculos. Es decir, ha habido una diferenciación en el interior de la subpoblación no nativa, con acrecentamiento de los individuos técnicamente calificados, y este fenómeno es muy reciente.

- Una diferenciación de otra naturaleza la hallamos en el área de las categorías más bajas de ingreso (los manuales no calificados y los subalternos). La caída en las cuotas de promoción de los primeros es muy fuerte (desde 50% para los no nativos reclutados en 1952-59 a 16% para los reclutados en 1960-70) y este indicador numérico nos sugiere dos cosas: o bien que este grupo de no nativos sufre una cierta carencia de atributos que posibilitan la promoción y de los cuales no carecían los pertenecientes a la misma clasificación pero ingresados en las empresas en 1952-59, o bien la espe-

Cuadro no 18

Cuotas porcentuales de promoción de los individuos contratados por las empresas, según periodos cronológicos (1930-1970), por categorías socioprofesionales de ingreso, y distinguiendo entre nativos y no nativos. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías socioprofesionales de ingreso y Origen	Periodos de admisión				
	Antes de 1935	de 1936 a 1945	De 1946 a 1951	De 1952 a 1959	De 1960 a 1970
<u>Trabajadores manuales no calificados</u>					
Nativos	73	77	80	58	30
No nativos	(*)	54	46	50	16
<u>Trabajadores manuales calificados</u>					
Nativos	(*)	28	29	14	10
No nativos	(*)	36	32	19	4
<u>Técnicos bajos</u>					
Nativos	(*)	(*)	34	31	37
No nativos	(*)	(*)	(*)	40	27
<u>Técnicos medios</u>					
Nativos	(*)	(*)	(*)	37	12
No nativos	(*)	(*)	(*)	40	5
<u>Subalternos</u>					
Nativos	91	100	79	72	46
No nativos	(*)	71	82	44	19
<u>Empleados administrativos</u>					
Nativos	100	91	67	47	11
No nativos	(*)	70	70	41	9

(*) Efectivos insuficientes ($N < 10$) para cálculo de porcentajes. Las cifras indican el % de individuos que en el momento de la encuesta tienen una categoría superior a aquella con la cual ingresaron.

cialización sobre tareas incide negativamente sobre la promoción, en cuanto la mayoría de los miembros del grupo efectúan una rotación de puestos de trabajo intra-categoría. La primera hipótesis nos reenvía al análisis diferencial de la educación: la casi totalidad de los individuos de nuestra categoría E (manuales no cali

ficados) tienen estudios sólo primarios, pero es muy importante dentro de ese conjunto la distinción entre los estudios primarios completos y los incompletos. En el volumen 3º, págs. 82 y 83, se vió que cuanto más recientemente reclutados son los no nativos de categorías bajas, mayor es la proporción de individuos con estudios primarios incompletos, y que esta proporción crece diacrónicamente (es decir, llegan a las empresas en 1969-70, contingentes de individuos migrantes que tienen un nivel educativo inferior, como propiedad colectiva, al nivel educativo de migrantes de oleadas migratorias más remotas). Este hecho introduce nuevos cortes dentro de la subpoblación migrante, puesto que, como vimos anteriormente, una fracción de ella ha conseguido calificarse técnicamente y aparece ingresando en las empresas con categorías en las cuales, y en periodos más lejanos, los no nativos eran estadísticamente insignificantes.

Si esto es así (y hay evidencia estadística para suponer que lo es), entonces en las categorías más bajas (manuales no calificados y subalternos) la distancia de cuotas de promoción entre nativos y no nativos se incrementará, y esto es lo que hace aparecer el cuadro nº 18 para los ingresados en el periodo 1960-70.

Es del mayor interés observar que los no nativos que ingresaron en las empresas en el periodo 1952-59 por categorías de la vía técnica (desde manuales no calificados a técnicos medios) tuvieron cuotas de promoción próximas o iguales a las de los nativos, y que ese subconjunto de la población no nativa no aparece en modo alguno como comparativamente desprivilegiado. La acentuación de las distancias es un fenómeno posterior a 1960, y esto puede deberse a carencias del propio grupo migrante, o al resultado de modificaciones en la división técnica del trabajo, como ya pusimos de manifiesto en el volumen 3º (sobre movimientos en el mercado de trabajo).

La utilización en el análisis de la variable "antigüedad en el puesto de trabajo actual" (a diferenciar de "antigüedad en la empresa"), nos permite completar el conocimiento de estos movimientos socioprofesionales con dimensiones más precisas. Excepto en el caso de los jefes administrativos, entre los cuales no hay diferencias entre nativos y no nativos en lo que concierne a baja

antigüedad (menos de 2 años), en todas las demás categorías la proporción (intra-población) de baja antigüedad entre los no nativos es superior a la correspondiente de nativos para la misma categoría.

Cuadro nº 19

Antigüedad de menos de dos años en el puesto de trabajo actual, en categorías socioprofesionales finales, distinguiendo entre nativos y no nativos. Trabajadores manuales, 24-55 años en 1970.

	Trabajadores manuales calificados	Trabajadores manuales no calificados
Antigüedad de menos de dos años:		
Nativos	25% (100 = 506)	25% (100 = 241)
No nativos	46% (100 = 895)	43% (100 = 1163)

Estas cifras nos permiten suponer que en el periodo de expansión económica 1961-1970, el turnover de los no nativos en estas categorías socioprofesionales ha sido bastante intenso, y que una buena parte de su movilidad ha pasado a través del mercado de trabajo.

El examen de los niveles de educación de la subpoblación no nativa, por periodos cronológicos de admisión en las empresas, revela algo sumamente pertinente para comprender esta diferenciación que se ha producido en las cuotas de movilidad socio profesional de los no nativos, según que hayan ingresado en el periodo de estancamiento (1946-51, cuando las migraciones internas dirigidas hacia el sector privado de nuestra zona de estudio eran débiles) o en el periodo de expansión por substitución de importaciones (1952-1959, primera gran oleada migratoria moderna), o en los periodos 1962-66 y 1967 a 1970 (en los cuales puede dividirse la coyuntura económica más reciente cubierta por nuestros datos, una de cuyas dimensiones han sido las fuertes migraciones que han cambiado la composición de la población activa en nuestra área ocupacional). Ya adelantamos ...

unos hechos de sumo interés sobre este aspecto en el Addendum al volumen nº 3 de nuestra serie (véase pp. 81 y sigtes.); ahora nos hallamos en situación de precisar más en detalle la cuestión de las diferencias diacrónicas en los niveles de educación de la población no nativa.

Los subconjuntos de individuos ingresados en las empresas de nuestra muestra en periodos más remotos (1929-1945 y 1946-1951) se distinguen por los débiles porcentajes de educación secundaria completa y educación superior, técnica o universitaria. Necesariamente debe ser así, porque en esos periodos era muy pequeña la fracción de la población del país que tenía estudios por encima de los primarios. Sin embargo, un análisis minucioso de las distribuciones correspondientes a esos periodos otorga fundamento a la hipótesis de que la composición por niveles educativos de una población migrante no es la misma que la del conjunto de la población de las zonas de las cuales procede, porque emigran de preferencia individuos con atributos educativos diferenciales que les permiten esperar unas probabilidades de éxito en las áreas de llegada. Es preciso recordar aquí que, en una población de niveles de estudio generalmente bajos, el simple corte entre estudios primarios incompletos y estudios primarios completos implica un salto cualitativo de una magnitud muy considerable.

Pues bien, observemos estos datos, extraídos del cuadro nº 32 del Apéndice (cuadro que el lector puede consultar más adelante en este mismo volumen):

Cuadro no 20

Niveles de estudio en la subpoblación no nativa, según dos periodos de contratación 1946-51 y 1967-1970. En % intra-periodo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios más altos conseguidos	Ingresaron en las empresas en los años	
	1946 a 1951 ambos inclusive	1967 a 1970 ambos inclusive
Primarios incompletos o alfabetizados	38.8	52.0
Primarios completos	43.3	30.0
Secundarios incompletos	10.4	5.3
Estudios laborales, maestros industriales, técnicos diversos no oficiales	1.5	2.3
Secundarios completos (clásicos)	3.5	1.1
Secundarios completos (técnicos)	0.5	3.7
Universitarios incompletos	0.5	1.6
Universitarios completos (clásicos)	1.5	1.5
Universitarios completos (técnicos)		2.5
	100	100

Al tomar dos periodos cronológicos distantes entre sí, estamos en condición de ver que se han producido cambios importantes en los dos extremos de la escala educativa de las subpoblaciones no nativas correspondientes: por una parte se ha triplicado la proporción de individuos con estudios universitarios, y se ha multiplicado por siete la proporción de individuos con estudios secundarios técnicos; pero al mismo tiempo se ha alterado la relación entre los trabajadores con estudios primarios completos y los que sólo tienen estudios primarios incompletos, en sentido desfavorable, porque aumenta la magnitud de los que no completaron una educación

primaria (y correlativamente disminuye la de quienes alcanzaron a completar los estudios primarios; de una relación aprox. 1:1 a 5:3).

Estos hechos nos dicen que las migraciones han ido drenando poblaciones de atributos diferentes y de orígenes socioeconómicos distintos, según sean las áreas de partida de los flujos migratorios y el periodo en que acontecen estos movimientos. En todo caso suponen una pérdida para las regiones que se vacían, porque siempre la composición por niveles educativos de las poblaciones aferentes a nuestra zona es superior a la composición educativa global de la población in situ de origen; pero en las fechas más recientes (desde 1961 en adelante) se han incorporado a los movimientos migratorios masas de individuos con niveles educativos muy bajos, los cuales parece que eran más reticentes a emigrar en los periodos anteriores a 1959 o pertenecen a zonas rurales o sectores sociales antes menos tocados por la migración.

No es sorprendente, entonces, que los no nativos ingresados en las empresas de nuestra muestra en los periodos 1946-1951 y 1952-59 hayan tenido unas cuotas de movilidad socioprofesional intra-empresa ciertamente positivas y que resisten la comparación con las cuotas de promoción de los nativos (el lector puede volver la vista atrás, al cuadro nº 5 en este mismo volumen). Y que este fenómeno no haya tenido una continuidad (otros factores permaneciendo controlados o constantes).

Lo que ha ocurrido más recientemente parece ser lo siguiente:

- Por una parte afluyen no nativos más educados, que ingresan en categorías relativamente altas en nuestra escala (técnicos medios, empleados administrativos); por ello sus cuotas de promoción son débiles: entran en la estructura ocupacional a mitad de nivel en el camino ascendente de la promoción.
- Por otra parte han estado llegando masas de individuos con estudios primarios incompletos o sin estudios en absoluto, individuos de edades medias (34-45 años) e incluso mayores aún (46-55 años), que han hallado ocupación en el pool de empleos que hemos venido

investigando. Pero estos individuos de bajo nivel educativo no han podido promocionar en las empresas. A favor de unas condiciones del mercado de trabajo muy particulares (pleno empleo hasta 1973 inclusive y gran demanda de mano de obra) han tenido la oportunidad de substituir la promoción estable intra-empresa que realizaron una buena parte de los no nativos de oleadas migratorias más antiguas, por una movilidad inter-empresas (pero intra-categoría) probablemente buscando la maximización de la remuneración monetaria momentánea o coyuntural. Esta hipótesis es coherente con un fenómeno social bien conocido de los especialistas en sociología del trabajo: el fuerte turnover de los trabajadores manuales de bajo nivel de educación y de calificación, en periodos expansivos del empleo, en el primer año o los dos primeros años de su reclutamiento.

Evidentemente, la integración de los no nativos en la estructura ocupacional del área de llegada, cambiará si se modifican la coyuntura económica y la situación del mercado de trabajo, y motivaciones que antes podían satisfacerse meramente cambiando de empresa, emergerán ahora en forma de reivindicaciones monetarias intra-empresa.

Completando este delineamiento que hacemos de un conjunto de relaciones sociales, digamos que cualquier lector que reflexione mínimamente sobre el tema comprenderá que estos sistemas de relaciones son diferentes en una sociedad dominada por la ética del trabajo que en una sociedad dominada por la ética del consumo. Grosso modo los periodos 1945-1959, por una parte, y desde 1967 en adelante por la otra, constituyen ejemplos (en nuestra zona de estudio, Barcelona y su área metropolitana) de esos modelos sociales. Y las diferencias que hallamos históricamente en la promoción socio profesional constituyen asimismo dimensiones de sistemas de relaciones sociales distintos, en el primero de los cuales la empresa puede satisfacer una buena proporción de las motivaciones de carrera profesional y de remuneración monetaria de los individuos, en tanto que en el segundo modelo la remuneración monetaria creciente funciona, en parte, como un sustituto a la promoción profesional disminuída, y en parte como un instrumento para satisfacciones sociales realizables fuera de la empresa; ésto es, en status débilmente asociados a la jerarquía profesional (los status construídos sobre la visibilidad pública del consumo individual o familiar).

APENDICE nº 1Cuadro nº 21

Distribución de la población muestreada, según su antigüedad en las empresas, en cada categoría socioprofesional. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

Antigüedad en las empresas	Categorías socioprofesionales						
	A	B2	B1	C1	C2	D	E
Menos de tres años	22.6	11.5	21.9	14.8	18.4	23.7	26.4
De tres a 10 años	40.6	25.2	43.6	40.7	38.8	38.7	51.6
Más de 10 años	36.8	63.3	34.5	44.5	42.8	37.6	22.0
N = 100	100 (212)	100 (278)	100 (119)	100 (499)	100 (152)	100 (1539)	100 (1591)

Cuadro nº 22

Distribución de la población muestreada, según su antigüedad en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la encuesta, por categorías socioprofesionales. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

Antigüedad en el puesto de trabajo	Categorías socioprofesionales						
	A	B2	B1	C1	C2	D	E
Menos de 3 años	37.3	40.0	31.8	36.7	27.7	38.3	39.8
De 3 a 10 años	50.3	46.8	61.0	53.1	48.5	49.2	47.0
Más de 10 años	12.4	13.2	7.2	10.2	23.8	12.5	13.2
N = 100	100 (212)	100 (278)	100 (119)	100 (499)	100 (152)	100 (1539)	100 (1591)

Cuadro nº 25

Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (<50), según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

			Categorías en el momento de la encuesta											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	57	33	7						3	100	
		2	Trabajador manual calificado		91	9								100
		3	Técnico bajo			67	25						8	100
		4	Técnico medio				100							100
		5	Profesional superior					100						100
	Vía administrativa	6	Subalterno			15			31	23	31			100
		7	Empleado administrativo			4				67	24	5		100
		8	Jefe administrativo								75	25		100
		9	Director, Apoderado, Gerente.										100	100

(N=119)

Cuadro nº 26

Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). en % intra-categoría. Población masculina no nativa, 24-55 años en 1970.

			Categorías en el momento de la encuesta										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	92	8								100
		2	Trabajador manual calificado		98	2							100
		3	Técnico bajo			100							100
		4	Técnico medio				100						100
		5	Profesional superior					100					100
	Vía administrativa	6	Subalterno						100				100
		7	Empleado administrativo							92	8		100
		8	Jefe administrativo								100		100
		9	Director, Apoderado, Gerente.									100	100

(N=165)

Cuadro nº 29

Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500), según categorías emisoras (categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

		Categorías en el momento de la encuesta											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	47	37	9	2		2	2	1		100
		2	Trabajador manual calificado		86	11	1		1		1		100
		3	Técnico bajo			63	17	8			12		100
		4	Técnico medio				83	12			5		100
		5	Profesional superior					97				3	100
	Vía administrativa	6	Subalterno		2	5	2	3	24	26	36	2	100
		7	Empleado administrativo			5	3	2		61	27	2	100
		8	Jefe administrativo					3			89	8	100
		9	Director, Apoderado, Gerente.									100	100

(N=1544)

Cuadro nº 30

Movilidad socioprofesional de los no nativos en las empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500), según categorías emisoras (categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

			Categorías en el momento de la encuesta										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Categorías de ingreso	Vía técnica	1	Manual no calificado y semicalificado	74	20	3	*		1	1	*		100
		2	Trabajador manual calificado		91	6	1		*	1	1	*	100
		3	Técnico bajo		3	63	24	8			3		100
		4	Técnico medio				92	6			2		100
		5	Profesional superior					92				8	100
	Vía administrativa	6	Subalterno		2	2		2	59	22	13		100
		7	Empleado administrativo			2		*	1	70	26	1	100
		8	Jefe administrativo								90	10	100
		9	Director, Apoderado, Gerente.									100	100

(N=2522)

* Valores inferiores a 0.5%.

Cuadro nº 31

Composición por niveles de educación (estudios más altos conseguidos) de la subpoblación nativa de nuestra muestra, según periodos histórico-económicos de reclutamiento por las empresas. En % intra-periodo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios más altos realizados	Periodos de admisión en las empresas					
	1929-45 Crisis económica, guerra civil guerra mundial	1946-51 Estancamiento económico	1952-58 Expansión por sustitución de importaciones	1959-61 Estabilización y desempleo	1962-66 Fuerte desarrollo y expansión	1967-70 Breve estabilización, expansión y pleno empleo
Estudios primarios, incompletos o alfabetizado	8.0	12.6	17.2	10.1	7.9	13.4
Estudios primarios completos	47.5	54.4	49.0	47.0	50.6	35.8
Secundarios incompletos	24.2	12.5	9.8	18.5	13.0	11.8
Bachillerato laboral y similares, maestría industrial, estudios técnicos no oficiales	1.6	7.3	5.3	4.2	6.9	3.2
Secundarios clásicos completos	13.0	9.3	8.4	6.7	1.1	4.8
Secundarios técnicos completos					9.4	10.2
Universitarios incompletos	-	-	1.3	0.9	0.7	0.8
Universitarios clásicos completos	5.7	3.9	9.0	12.6	4.7	14.7
Universitarios técnicos completos					5.7	5.3
(N = 100)	100 (124)	100 (151)	100 (245)	100 (119)	100 (277)	100 (246)

Cuadro nº 32

Composición por niveles de educación (estudios más altos conseguidos) de la subpoblación no nativa de nuestra muestra, según periodos económicos de reclutamiento por las empresas. En % intra-periodo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios más altos realizados	Periodos de admisión en las empresas				
	1946-51 Estancamiento económico	1952-58 Expansión por sustitución de importaciones	1959-61 Estabilización y desempleo	1962-66 Fuerte desarrollo y expansión	1967-70 Breve estabilización, expansión y pleno empleo
Estudios primarios incompletos o alfabetizado	38.8	34.6	44.5	32.8	52.0
Estudios primarios completos	43.3	51.6	45.4	47.9	30.0
Secundarios incompletos	10.4	8.1	4.3	5.7	5.3
Bachillerato laboral, maestría industrial, estudios técnicos no oficiales	1.5	1.2	1.7	4.7	2.3
Secundarios clásicos completos	4.0	2.1	1.0	0.2	1.1
Secundarios técnicos completos				4.5	3.6
Universitarios incompletos	0.5	0.4	(0.-)	(0.-)	1.6
Universitarios clásicos completos	1.5	2.0	3.1	2.1	1.6
Universitarios técnicos completos				2.1	2.5
(N = 100)	100 (119)	100 (246)	100 (117)	100 (527)	100 (439)

Nota: no han sido tabulados: a) los individuos ingresados en las empresas de la muestra en el periodo 1929-1945 (N=34) (47.6% con estudios primarios completos) porque no pueden estimarse representativos, en cuanto a niveles educativos, de la composición de las poblaciones migrantes existentes en Barcelona y área metropolitana en los periodos de la Segunda República, Guerra Civil, y Segunda Guerra Mundial. Este subconjunto no nativo probablemente incrementó sus niveles de educación una vez ya residente en la zona, durante el periodo de fuerte expansión de la educación y de la cultura populares 1930-1939. b) los individuos de los que no se obtuvieron datos fehacientes sobre su educación en el momento de ser reclutados por la empresa.

APÉNDICE nº 2

Los orígenes regionales de los migrantes

El desglose de nuestra muestra de 4.400 individuos por períodos de admisión en las empresas nos ofrece la posibilidad de reconstituir la historia, por así decir, del movimiento migratorio hacia Barcelona y su área metropolitana en los últimos 40 años, y de observar los cambios internos en la estructura de estos movimientos de población.

La coyuntura económica ejerce un efecto, como es lógico, sobre la contratación de no nativos. La progresiva transformación de la fuerza de trabajo del área de nuestro estudio, de nativa en sus orígenes a no nativa, fenómeno que se manifiesta por la creciente proporción de no nativos respecto a nativos a medida que pasamos de un período cronológico más antiguo a otro más reciente, demuestra ser muy sensible a la estabilización o a la contracción de la actividad económica. En 1959-61 y en 1967-68, los dos períodos en que se tomaron medidas "estabilizadoras" por parte del Gobierno, se observa el mismo hecho: las empresas interrumpen la creciente contratación de no nativos y se muestran más selectivas, probablemente porque admiten en esos períodos preferentemente fuerza de trabajo de determinados atributos técnicos (de los cuales se halla mejor dotada la subpoblación nativa). Veamos la distribución cronológica de las admisiones a empleo de los componentes de nuestra muestra:

Cuadro nº 33

Admisiones a empleo por períodos histórico-económicos, distinguiendo entre nativos y no nativos. En % intra-período. Población masculina 24-55 años en 1970.

	Nativos	No nativos	(N = 100)
1929 - 1945	68.6	31.4	(267)
1946 - 1951	64.5	35.5	(336)
1952 - 1958	45.5	54.5	(792)
1959 - 1961	45.0	55.0	(372)
1962 - 1966	29.6	70.4	(1375)
1967 - 1968	32.0	68.0	(458)
1969 - 1970	23.8	76.2	(791)

El otro aspecto de interés consiste en observar cómo ha ido cambiando la composición, según orígenes regionales, de la población aferente a la zona de estudio. La gran mayoría de los nativos proceden de la propia ciudad y provincia de Barcelona; las proporciones de llegados del resto de Cataluña varían también de acuerdo a la coyuntura económica, haciéndose más fuertes (dentro de sus magnitudes porcentuales reducidas) en los periodos de coyuntura económica expansiva (1952-58, 1962-66, 1969-70):

Cuadro nº 34

Distribución de la población nativa, por periodos histórico-económicos y por orígenes intra-Cataluña. En % intra-periodo. Población masculina nativa, 24-55 años en 1970.

	Originarios de:		(N = 100)
	Barcelona ciudad y provincia	Resto de Cataluña	
1929 - 45	94.6	5.4	(183)
1946 - 51	89.0	11.0	(217)
1952 - 58	84.5	15.5	(361)
1959 - 61	88.0	12.0	(167)
1962 - 66	87.0	13.0	(406)
1967 - 68	90.5	9.5	(147)
1969 - 70	84.0	16.0	(188)

Pero donde los cambios son realmente espectaculares es en la estructura interna de la subpoblación no nativa. Hasta 1951 inclusive, entre el 50% y el 60% de los no nativos procedían de dos áreas geográfico-regionales relativamente próximas a Cataluña, aquellas que más abajo definimos como Levante y Ebro. Desde 1966 en adelante, entre el 50% y el 60% de los individuos no nativos ingresados en las empresas de nuestra muestra proceden de dos áreas más remotas: Andalucía y Extremadura. Los no nativos de origen andaluz han pasado a representar, del 8.3% en la composición de la subpoblación no nativa ingresada en el periodo 1929-1945, al 49.5% de la subpoblación ingresada en el periodo 1969-1970. El lector puede ver, en el cuadro nº 35, cómo van creciendo históricamente los porcentajes correspondientes a Andalucía y Extremadura, en forma sistemáticamente creciente, y cómo descienden también en forma lineal los porcentajes correspondientes a las regiones que llamamos Ebro y Levante. Evidentemente, estas diferencias históricas implican también

diferencias en los niveles de educación y en las capacidades de integración tanto en la estructura ocupacional de la zona de llegada como en sus dimensiones culturales.

Cuadro nº 35

Cuadro no 35

Orígenes geográfico-regionales de la subpoblación no nativa, por períodos histórico-económicos de admisión en las empresas de la muestra. En el intra-período. Población masculina 24-55 años en 1970.

Períodos de ingreso en las empresas	Regiones de origen											
	Galicia	Región Cantábrica	País Vasco	Valle del Ebro	Levante y Baleares	Andalucía	Extremadura	Castilla Vieja y León	Madrid y provincia	Castilla Nueva y Albalacete	Castilla Norte de África y extranjero	
1929 - 45	1.2	2.4	1.2	28.6	38.0	8.3	-	9.5	3.6	7.1	-	100
1946 - 51	6.7	0.8	0.8	26.0	28.6	20.2	-	7.6	2.6	5.9	0.8	100
1952 - 58	6.5	0.2	0.7	16.5	23.4	26.9	3.9	9.8	2.6	8.8	0.7	100
1959 - 61	4.9	0.5	0.5	12.2	18.6	36.7	5.4	7.3	1.9	11.5	0.5	100
1962 - 66	5.4	0.9	0.5	9.3	13.0	41.0	8.2	9.6	1.5	9.7	1.0	100
1967 - 68	4.8	0.6	0.3	9.3	12.8	43.5	9.5	11.0	2.0	5.8	0.6	100
1969 - 70	4.7	1.1	0.7	4.3	12.3	49.5	11.1	6.8	0.5	8.3	0.7	100
Global	5.2	0.8	0.6	10.9	16.4	38.6	7.5	8.8	1.7	8.6	0.8	(100=2722)

Regiones: Han sido agrupadas las provincias españolas en áreas geográfico-regionales a fin de hacer manejable la presentación de los datos.

La Región Cantábrica comprende Asturias y Santander.

El Valle del Ebro comprende: Navarra, Logroño, y las tres provincias aragonesas.

Levante comprende: Murcia (no Albacete), Alicante, Valencia, Castellón e Islas Baleares.

Castilla la Vieja no incluye Santander (que consta en Reg. Cantábrica) ni Logroño (que consta en Ebro).

Castilla la Nueva no incluye Madrid, que figura en columna propia.

Andalucía incluye Ceuta y Melilla.

INDICE DE CUADROS

	<u>Página</u>
1 - Promociones intra-empresa, según categorías socioprofesionales de las propias empresas, en % sobre los totales de individuos muestreados por tamaños de empresa. Población masculina 24-55 años en 1970	2
2 - Movilidad profesional intra-empresa (promoción según categorías de las propias empresas) por tamaños de empresa y por sectores de actividad económica. En % sobre los efectivos de cada casilla	5
3 - Distribución de los individuos muestreados (N=4389) según que hayan llegado a las categorías socioprofesionales ocupadas en el momento de la encuesta, por promoción intra-empresa o por reclutamiento del mercado de trabajo, especificando por grupos de edad en cada categoría socioprofesional y en cada subconjunto de acceso. En % intra-grupos de edad	12
4 - Reelaboración de la presentación de los datos del cuadro nº 3, área promoción intra-empresa, para hacer aparecer las tendencias lineales.	13
5 - Cuotas de promoción sobre el total de efectivos reclutados por periodos. Medias intra-periodo. Con indicación de máximos y mínimos	15
6 - Períodos en que entraron en las empresas los ocupantes actuales de categorías socioprofesionales que han llegado a ellas por promoción intra-empresa. En % intra-categoría	16
7 - Diferencias porcentuales entre antigüedad en la empresa (+10 años) y antigüedad en el puesto actual (id. +10 años), siendo en cada variable = 100 los efectivos de cada categoría socioprofesional.	17
8 - Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de ingreso de los individuos. Distribuciones según las categorías muestreadas en el momento de la encuesta, en porcentajes para cada categoría de origen.	18
9 - Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de llegada de los individuos. En % para cada categoría de llegada.	21
10 - Diferencias porcentuales, categoría por categoría, procedentes de los valores netos de promoción de los cuadros nº 8 y 9	26
11 - Cuotas medias de promoción (en %) por periodos cronológicos de admisión a empleo y por categorías socioprofesionales. Cuotas observadas desde las categorías finales que tienen los individuos en el momento de la encuesta	28
12 - Promoción socioprofesional intra-empresa, en la subpoblación nativa y en la no nativa. Clasificación de las propias empresas, en dos grandes grupos de tamaños de empresa.	30

APENDICE nº 3

La relación entre el nivel de urbanización del lugar de origen y la categoría socioprofesional finalmente alcanzada.

En diversas encuestas sociológicas realizadas en España se ha observado el fuerte poder discriminante que tiene, tanto para la movilidad social como para las actitudes y/o orientaciones culturales y políticas, la variable "nivel de urbanización del lugar de origen (o de nacimiento)". Aunque en el país tienden a disminuir algunas de las diferencias entre el mundo rural y el urbano, en particular en los aspectos donde ejercen su efecto los medios de comunicación de masas y los estímulos al consumo, hay en cambio otros aspectos que mantienen la vigencia de ese corte social, principalmente los que conciernen la accesibilidad al sistema educacional y el efecto que la educación tiene sobre la estratificación social. Los orígenes rurales de los individuos van unidos, por lo general, a factores de desprivilegio social, que se hacen visibles en múltiples dimensiones de sus historias ocupacionales. Ya en el volumen 29 de nuestra serie, capítulo sobre Educación (pp. 51 y sigts.) hicimos una primera aproximación a este tema. Ahora es de interés observar aquí hasta qué punto en una población móvil, como es la no nativa de nuestra muestra, están asociados los orígenes rural o urbano con la categoría socioprofesional finalmente alcanzada por los individuos. El origen urbano (nacimiento en localidad de más de 30.000 habitantes) disminuye sistemática y linealmente desde el 56% en los profesionales superiores no nativos hasta el 11% en los trabajadores manuales no calificados no nativos (una diferencia de 45%, estadísticamente fehaciente y muy fuerte, sobre una subpoblación de 2.681 individuos).

Cuadro nº 36

Relación entre nivel de urbanización del lugar de origen y categoría socioprofesional final, dentro de la subpoblación no nativa. En % intra-categoría. Población no nativa, masculina, 24-55 años en 1970.

Nivel de urbanización del lugar de origen	Categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta				
	Vía administrativa				
	Director, Gerente, Apoderado, etc.	Jefe administrativo	Empleado administrativo	Subalterno	
Menos de 30.000 habitantes	55	70	75	88	
Más de 30.000 habitantes	45	30	25	12	
	(100)	(100)	(100)	(100)	
Nivel de urbanización del lugar de origen	Vía técnica				
	Profesional superior	Técnico medio	Técnico bajo	Trabajador manual calificado	Trabajador manual no calificado
	Menos de 30.000 habitantes	44	60	84	84
Más de 30.000 habitantes	56	40	16	16	11
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)

APÉNDICE nº 4

Cada gran sector de actividad económica tiene mercados de trabajo específicos, en función de sus requisitos técnicos y de la división del trabajo que los caracterizan. Es evidente que, hallándose los orígenes regionales de los individuos estrechamente asociados con variables como la educación, las distribuciones de la población muestreada por grandes sectores de actividad económica dan fuertes diferencias de origen cuando las medimos intersectores. El cuadro nº 37 nos cuenta, por así decir, la historia de los reclutamientos de la fuerza de trabajo a lo largo de 35 años, distinguiéndose los orígenes regionales de los individuos en cada sector. Si el lector lee los porcentajes en el sentido de las filas, tiene la distribución porcentual de la subpoblación absorbida por un sector determinado en un período dado (por ejemplo, en 1946-1951 los efectivos reclutados por el sector "Industria tradicional" procedían: el 68% de la propia provincia de Barcelona, el 5% del resto de Cataluña, el 8% de las provincias del Valle del Ebro, el 11% de las de Levante, el 5% de Andalucía y Extremadura, y el 3% de otros lugares de España). Si el lector lee los porcentajes en el sentido vertical, entonces tiene la serie cronológica, creciente en unos casos, decreciente en otros, de las proporciones con que cada región de origen ha ido contribuyendo a los reclutamientos de cada período por un sector económico dado (por ejemplo, en el sector "Construcción, obras públicas, agua y energía" los individuos originarios de Barcelona y su provincia, descienden dia-crónicamente desde el 56% en el período 1936-45 a 12% en el período 1960-1970; en el mismo período los originarios de Andalucía y Extremadura van ascendiendo desde 4% hasta 60%).

Cuadro nº 37

Distribución de los orígenes regionales de la población muestreada, según períodos de admisión en las empresas y por grandes sectores de actividad económica. En % intra-período para cada sector de actividad. Población masculina 24-55 años en 1970.

Sectores de reclutamiento y períodos histórico-económicos	Orígenes geográfico-regionales						N=100
	Barcelo na-ciudad y provin- cia	Resto de Catalu ña	Valle del Ebro	Levante y Balears	Andalu- cía y Extrema- dura	Resto de España, Norte de África, etc.	
<u>Industria tradicional</u>							
1936-1945	67	1	6	25	-	1	(18)
1946-1951	68	5	8	11	5	3	(38)
1952-1959	49	1	4	15	15	16	(81)
1960-1970	27	4	10	10	34	15	(398)
<u>Industria moderna</u>							
1936-1945	72	3	3	12	2	8	(95)
1946-1951	59	6	8	13	5	9	(159)
1952-1959	37	7	10	14	16	16	(499)
1960-1970	30	4	6	10	29	21	(1099)
<u>Construcción, obras públicas agua y energía</u>							
1936-1945	56	4	22	4	4	10	(27)
1946-1951	38	9	9	6	24	14	(34)
1952-1959	32	8	4	11	29	15	(114)
1960-1970	12	4	2	8	60	14	(800)
<u>Transportes</u>							
1936-1945	40	6	19	13	6	16	(31)
1946-1951	46	8	12	12	6	16	(50)
1952-1959	33	4	16	13	14	20	(112)
1960-1970	23	2	9	11	35	20	(227)
<u>Servicios a la producción (Banca, Seguros, Comercio,</u>							



I N D I C E

	<u>Página</u>
NOTA PRELIMINAR	I
ESCALA NOMINAL DE CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES USADAS EN EL ANALISIS DE ESTA ENCUESTA	II
INTRODUCCION.	I
<u>Capítulo I:</u>	
1.- Relaciones entre promoción, mercado de trabajo, edad, y antigüedad.	10
2.- Canales de promoción. Categorías emisoras de flujos y categorías receptoras	17
<u>Capítulo II:</u>	
DIFERENCIAS EN LA PROMOCION ENTRE NATIVOS Y NO NATIVOS	
1.- Recapitulación de algunos hechos.	30
2.- Promociones por categorías emisoras y por categorías receptoras, diferenciando entre nativos y no nativos. El control de la promoción según la antigüedad	37
APENDICE nº 1	53
APENDICE nº 2: Los orígenes regionales de los migrantes	65
APENDICE nº 3: La relación entre el nivel de urbanización del lugar de origen y la categoría socioprofesional finalmente alcanzada.	69
APENDICE nº 4	71

13 - Recepción de individuos por promoción intra-empresa, según categorías socioprofesionales finales. En % intra-categoría, en cada subpoblación (nativos, no nativos) y en tres grupos de tamaños de empresa	32
14 - Porcentajes de individuos que promocionaron, a partir de las categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas, distinguiendo tres tamaños de empresa y, dentro de cada tamaño, entre nativos y no nativos	34
15 - Cuotas medias porcentuales de promoción intra-empresa, a partir de las categorías de ingreso, calculadas sobre la base de los datos del cuadro nº 14	36
16 - Diferencias porcentuales de promoción entre nativos y no nativos, según las cuotas de promoción desde dos categorías socioprofesionales de origen (la más baja en la vía técnica y la más baja en la vía administrativa). Bases en datos del cuadro nº 14.	37
17 - Promoción de los ingresados como subalternos.	43
18 - Cuotas porcentuales de promoción de los individuos contratados por las empresas, según periodos cronológicos (1930-1970), por categorías socioprofesionales de ingreso, y distinguiendo entre nativos y no nativos	46
19 - Antigüedad de menos de dos años en el puesto de trabajo actual, en categorías socioprofesionales finales, distinguiendo entre nativos y no nativos. Trabajadores manuales 24-55 años en 1970	48
20 - Niveles de estudio en la subpoblación no nativa, según dos períodos de contratación 1946-51 y 1967-1970. En % intra-período	50
21 - Distribución de la población muestreada, según su antigüedad en las empresas, en cada categoría socioprofesional. En % intra-categoría.	53
22 - Distribución de la población muestreada, según su antigüedad en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la encuesta, por categorías socioprofesionales. En % intra-categoría	54
23 - Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (tamaño <50), según categorías receptoras (categoría socioprofesional en el momento de la encuesta). En % intra-categoría	55
24 - Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías receptoras (categoría socioprofesional en el momento de la encuesta) En % intra-categoría.	56
25 - Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (<50), según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). En % intra-categoría	57

26 - Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías emisoras (categoría socioprofesional de ingreso en la empresa). En % intra-categoría.	58
27 - Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500), según categorías receptoras (categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta). En % intra-categoría	59
28 - Id. no nativos.	60
29 - Id. nativos, según categorías emisoras.	61
30 - Id. no nativos.	62
31 - Composición por niveles de educación (estudios más altos conseguidos) de la subpoblación nativa de nuestra muestra, según periodos histórico-económicos de reclutamiento por las empresas. En % intra-periodo	63
32 - Id. subpoblación no nativa.	64
33 - Admisiones a empleo por periodos histórico-económicos, distinguiendo entre nativos y no nativos. En % intra-periodo	65
34 - Distribución de la población nativa, por periodos histórico-económicos y por orígenes intra-Cataluña. En % intra-periodo	66
35 - Orígenes geográfico-regionales de la subpoblación no nativa, por periodos histórico-económicos de admisión en las empresas de la muestra. En % intra-periodo	68
36 - Relación entre nivel de urbanización del lugar de origen y categoría socioprofesional final, dentro de la subpoblación no nativa. En % intra-categoría.	70
37 - Distribución de los orígenes regionales de la población muestreada, según periodos de admisión en las empresas y por grandes sectores de actividad económica. En % intra-periodo para cada sector de actividad.	72

R e s ú m e n

Este volumen 4º de la serie sobre INMIGRACION Y MOVILIDAD SOCIAL EN CATALUÑA, presenta los resultados concernientes a la movilidad profesional intra-empresa.

Recordaremos brevemente que el vol. 1º estuvo dedicado a una descripción de la estructura ocupacional en el campo de estudio (Barcelona y su área metropolitana, sector privado de la economía, excluidas las profesiones liberales) y de la ocupación de puestos de trabajo, según categorías socioprofesionales, por los catalanes nativos y por los inmigrantes o catalanes no nativos. Un apéndice trataba asimismo de las tendencias en el empleo femenino.

En el vol. 2º se expusieron con cierto detalle los problemas metodológicos implícitos en la construcción de escalas de categorías socioprofesionales, y sobre todo las relaciones entre niveles de educación de los individuos y ocupación de puestos de trabajo directivos y técnicos. Este campo fue tratado mediante un análisis de probabilidades simples (intragrupos e intergrupos) y de probabilidades condicionales. En el mismo vol. 2º se hizo también una primera exploración de las variaciones históricas (según la coyuntura económica) en los reclutamientos de no nativos en el periodo 1930-1970, por las empresas de la muestra.

El vol. 3º estuvo dedicado a la investigación de los flujos o movimientos laborales en el mercado de trabajo (es decir, en la situación ocupacional y procedencia de los individuos cuando llegaron a ser admitidos en las empresas de la muestra). Se estudió la movilidad de ocupaciones manuales a no manuales, y muy especialmente se hizo un amplio análisis de los flujos entre sectores económicos (sector primario, industria tradicional, industria moderna, construcción y obras públicas, transportes, servicios terciarios a la producción, y servicios terciarios a las personas). Se introdujeron nuevas precisiones sobre los niveles educacionales de la fuerza de trabajo, y se examinó en qué medida la intensidad de la escolarización de la fuerza laboral en el área de estudio ha sido profundamente modificada por las intensas migraciones recibidas por dicha área entre 1961 y 1970. En el mismo vol. 3º se hizo además un análisis del mercado de trabajo desde otra dimensión diferente, basándose en los datos de 560 individuos en desempleo registrados en la Bolsa de Trabajo de Barcelona en 1970-71, catalanes nativos y no nativos.

En el presente vol. 4º se continúa el análisis hecho sobre la muestra de 4,400 trabajadores, técnicos, y directivos, seleccionados al azar entre 92 empresas de la zona. En este vol. 4º nuestra atención se focaliza en la movilidad profesional intra-empresa. Observamos las diferentes tasas de movilidad que se producen según el tamaño de la empresa y según el sector de actividad económica al que cada empresa pertenece. Vemos así la fuerte asociación que hay entre tasas de movilidad (promoción profesional) y tamaño de las empresas: cuanto mayor es el tamaño de la empresa, mayor es la capacidad que tiene para promocionar a sus obreros y empleados. Utilizando la técnica del

análisis de varianza, y trabajando con tres o cuatro variables simultáneamente, observamos cómo se especifica esta movilidad según tamaño cuando se introduce la corrección del sector. Hay sectores económicos que son muy 'promocionantes' y otros que lo son muy poco. En términos generales, la industria moderna y los transportes públicos aparecen como los sectores con mayor capacidad de promoción, y la construcción y obras públicas como el sector con menor capacidad de promoción (sobre todo en las empresas de tamaño pequeño y medio).

Se examinan a continuación los efectos que ejercen sobre la movilidad profesional (o promoción) variables como la edad de los individuos, su antigüedad en la empresa, la antigüedad en el puesto de trabajo. Se llega así a determinar la existencia de canales de promoción los cuales ligan determinadas categorías de entrada en las empresas con las categorías finales (las más altas alcanzadas por los individuos). Los movimientos laborales colectivos están, pues, organizados en forma de sistemas (no necesariamente deliberados ni conscientes).

Haciendo uso de una técnica bastante sencilla de análisis matricial, se observan las diferenciaciones de reclutamiento, categoría profesional por categoría profesional, según que los ocupantes de dichas categorías hayan llegado a ellas por admisión directa desde el mercado de trabajo o por promoción intra-empresa.

El análisis examina (cuantificándolas) las capacidades que tienen ciertas categorías de ser emisoras de flujos laborales, y las capacidades que tienen otras categorías como receptoras de los mismos. Todos estos aspectos nos permiten poner en evidencia que la movilidad profesional intra-empresa no puede ser manipulada discrecionalmente por la gerencia o el núcleo de decisión en la empresa, y que intervienen en ella (en la movilidad) factores y determinaciones que son ajenos a la voluntad o a las cualidades y atributos de los individuos.

De particular interés es el análisis de la movilidad observándose cómo varía según periodos cronológicos, clasificados por la coyuntura económica, y a partir de las categorías profesionales de reclutamiento o entrada en las empresas. Se demuestra que la movilidad profesional tiene tasas diferentes según la periodización histórica (1930-1970), y que es diferente asimismo para nativos e inmigrantes. Se retoma uno de los temas que ya fueron tratados en el vol. 3º (el de la transformación del sistema productivo, con las modificaciones acontecidas en los últimos años en la división técnica del trabajo) y se demuestra cómo esta transformación ha ejercido sus efectos en forma de una disminución en la tasa de movilidad intra-empresa en algunos sectores económicos. A continuación nuestro análisis pone en relación este fenómeno con los cambios en el nivel educacional de la fuerza de trabajo, consecuencia de las fuertes migraciones desde las regiones más pobres y socialmente subdesarrolladas de España hacia Barcelona y su área metropolitana, y se sugiere que los tres hechos (a saber, cambios en la división técnica del trabajo, disminución de las tasas de movilidad profesional intra-empresa, y cambios en el nivel educacional de la fuerza de trabajo) están sistemáticamente ligados y

son complementarios.

Por último se alude a los efectos sociales más amplios que pueden tener estos hechos. Las oleadas inmigratorias modernas hacia Barcelona y su área metropolitana son tres: la inmediatamente anterior a la crisis de 1930, la de 1951 a 1959, y la de 1961 a 1973. Las dos primeras se insertan en una estructura ocupacional correspondiente sobre todo a una industria ligera o de bienes de transformación, en la cual estaban bien valorados los trabajadores calificados con experiencia en un oficio, y en una sociedad en la cual se valoraba particularmente la ética del trabajo. La última oleada migratoria se inserta en una estructura ocupacional en proceso de modernización, con cambios en el equipo capital y en el sistema productivo, y con el desarrollo de un moderno sector de servicios (correspondiente a la intensa urbanización e industrialización) diferente del sector terciario tradicional.

En esta estructura productiva modernizada, disminuye la movilidad profesional intra-empresa, pero en condiciones de pleno empleo los individuos pueden hallar satisfacción a sus motivaciones de promoción social y profesional, mediante los cambios frecuentes de empresa. Este es el proceso que siguen sobre todo los trabajadores manuales poco calificados.

Las cosas cambian en una situación en la que existen altas tasas de desempleo, o en condiciones en las cuales la modernización técnica es una débil creadora de puestos de trabajo. Entonces sólo los trabajadores pertenecientes a empresas de gran tamaño, conservan una buena parte de sus probabilidades de movilidad profesional intra-empresa (promoción profesional que implica una promoción social). En una sociedad que ya no está dominada por la ética del trabajo, sino por la ética del consumo, los individuos tenderán entonces a satisfacer sus motivaciones sociales incrementando las reivindicaciones monetarias intra-empresa, las cuales funcionan como un substitutivo (parcial) a la movilidad profesional que se ha hecho, colectivamente, casi inexistente o muy débil.

E.P.L.H.



This fourth volume of the series on IMMIGRATION AND SOCIAL MOBILITY IN CATALUNYA presents the data concerning professional intra-firm mobility.

To recapitulate briefly, the first volume was dedicated to a description of the occupational structure in the field of study (the private sector of the economy in Barcelona and its metropolitan area, excluding the liberal professions) and of the filling of socio-professional positions by native Catalans and by immigrants. Trends in the employment of women were treated in an appendix.

In the second volume the methodological problems implicit in the construction of scales of socio-professional categories were set out in some detail, above all the relationships between the levels of education of individuals and employment in managerial and technical positions. This field was treated through an analysis of simple probabilities (intra-group and inter-group) and of conditional probabilities. In the same volume a first exploration was made of historical variations (according to the economic conjuncture) in the recruitment of non-native workers in the period 1930 - 1970.

The third volume was devoted to the investigation of the flows or movements in the labour market. Mobility from manual to non-manual occupations was studied, and, in particular, a wide analysis was made of the flows between economic sectors (primary sector, traditional industry, modern industry, the construction industry, and public works, transport and tertiary services both for production and for people). New precise data was introduced on the educational levels of the labour force, and an investigation was made as to what degree this level has been changed by the intense immigration to the area since 1961. In the same volume other analysis of the labour market were made based on data from a sample of 560 unemployed workers, Catalans and non-Catalans, registered at the "Bolsa de trabajo" in Barcelona in the year 1970.

The present fourth volume continues the analysis of the sample of 4,400 workers, technicians and managers, selected at random from 92 enterprises in the area. In this

volume our attention is focussed on professional intra-firm mobility (professional promotion). We observe a plurality of rates of mobility which are the results of different factors, as the size of the firm and the sector of economic activity . There is a strong association between rates of mobility and the size of the firm : the greater the size of the firm, the greater is its capacity for the promotion of its workers and employees. Using the techniques of multivariate analysis we can specify the mobility on a set of several dimensions. Some economic sectors have, for example, a strong "capacity for promotion", as it is the case for modern industry and public transport, whereas other sectors (as the construction industry and public works) possess this capacity in a much lesser degree (particularly in the small and medium size firms).

The research is also carried out on other variables affecting mobility, such as the age of the individual, his seniority in the firm, length of time in the particular job, and so on. This leads us to bring to light the existence of channels of promotion which link determinate categories of recruitment with final categories (or the highest positions attained by individuals). The labour flows appear, therefore, as organized in systems (not necessarily deliberate or conscious).

Making use of a simple form of matrix analysis, differences in mobility are observed, professional category by professional category, according to how their occupants have reached them, be it through recruitment from the labour market or through intra-firm promotion.

The analysis quantifies the capacities of certain categories to be the starting points of labour flows and the capacities of other categories to act as the receivers of them. All these data enable us to say, firstly, that professional intra-firm mobility cannot be freely manipulated by the management or other decision-making bodies within the firm, and secondly, that the promotional drives and educational attributes of individuals play only a part in the complex network of mobility. Strong differences in mobility appear between the administrative and the technical channels of promotion, and between manual and non-manual careers.

Although our research is not concerned with the psychological and political aspects of the employees' behavior, we can easily become aware of which are the structures that underlie an integrative behavior and which are the others that allow more autonomous demands within the firm.

Of particular interest is the analysis of mobility which shows how it varies according to chronological periods classified by the economic conjuncture. It can be seen that professional mobility has reached different rates according to historical periodisation (1930-1970), and likewise that it is different for native Catalans and for immigrants. We reconsider then one of the themes which was treated in the third volume (that of the transformations in the productive system, particularly the modernisation in the technical division of labour). It is our hypothesis that one of the effects of this modernization has been a diminishing rate of intra-firm mobility in some economic sectors. Our analysis continues by relating this phenomenon with changes in the educational level of the work-force, a consequence of the heavy immigration from the poorest and most underdeveloped areas of Spain into Barcelona and its metropolitan area. We suggest that these three variables (i.e., modernization in the technical division of labour, a decrease in professional intra-firm mobility rates, and changes in the educational level of the labour force) are systematically linked and are in several ways complementary.

Finally we turn our attention to the wider social effects such processes can have. In modern times there have been three waves of immigration into Barcelona and its metropolitan area, that immediately prior to the crisis of 1930, that of 1951 to 1959 and that of 1961 to 1973. The first two waves entered into an economic structure corresponding above all to light industry and into a society which particularly valued both an ethic of work and the skill accumulated by a worker in his job. The last migratory wave inserted itself into an occupational structure in process of modernization, with changes in the stock of capital and with a development of a modern services sector. In this modernized productive structure, professional intra-firm mobility diminishes, but in conditions of full employment individuals can fulfill their drives for social and

professional promotion through the frequent changes from one enterprise to another. This was the process followed above all by non skilled workers in recent years.

Things are different in a situation in which there are high rates of unemployment and/or when technical modernization is associated with a poor creation of new jobs. Then only those stable workers belonging to large firms keep a sizable proportion of their possibilities of professional mobility. In a society which is not now dominated by an ethic of work but by a consumers' ethic, individuals are compelled to widen the monetary side of their intra-firm claims. This monetary form of their claims functions as a partial substitute for a professional mobility which has become, collectively, much weaker.

E.P.L.H.





Testimonios de gratitud

Este 5º volumen es el último de la investigación financiada por la Fundació Jaume Bofill, sobre Immigració i Mobilitat Social a Catalunya.

Al concluir este trabajo debo repetir lo que dije en el 1er. fascículo: La investigación ha sido posible gracias a la infraestructura administrativa puesta a mi disposición por la Fundació Jaume Bofill con una inabitual ^{comunicación} disposición de paciencia i generosidad.

En lo que concierne a este 5º volumen debo agradecer, asimismo, la colaboración de Silvia Sigal, Sylvie Louise Rennings, Marina Subirats, Josep Ruabado y Joan Vives.

La redacción final

La redacción final y la responsabilidad de los errores cometidos son sólo del autor.

E.P.L.H.

París y Barcelona

1973 - 1976

1

ESTRUCTURAS DE LAS REMUNERACIONES =====

MONETARIAS.

1. - Introducción. - Vamos a analizar ahora las remuneraciones monetarias que perciben los individuos de la muestra, remuneraciones derivadas de su empleo en las 94 empresas que forman nuestro universo de investigación.

Entramos aquí en un terreno de análisis de naturaleza bastante diferente de los terrenos en los que veníamos operando. Habíamos trabajado sobre todo con subconjuntos de personas (por ejemplo, catalanes nativos y no nativos, jóvenes y viejos, trabajadores manuales, técnicos, y empleados administrativos, asalariados en la industria y en los servicios, etc). Hemos de pasar ahora a trabajar especialmente (aunque no únicamente) con variables expresadas en magnitudes monetarias o en relaciones numéricas entre ellas.

Conviene que el lector se sitúe por encima de la idea simplista según la cual la metodología y el contenido de este análisis se agotan en una dimensión meramente contable. Sería dar prueba de una cierta pobreza intelectual creer que el análisis de un sistema de retribuciones puede terminar ahí. Un sistema de retribuciones constituye la manifestación concreta, bajo forma monetaria, de unas relaciones sociales de extremada complejidad. En él se entrecruzan resultados de diversos procesos, que es preciso identificar en el análisis si se quiere que éste sea medianamente riguroso.

Los hechos sociales, como los hechos del mundo de la naturaleza viviente, se presentan ante nosotros como totalidades en funcionamiento. Se puede observar desde fuera el comportamiento de una totalidad, y ver cómo reacciona y altera sus productos bajo la acción de ciertos estímulos. Este tipo de observaciones constituyen uno de los métodos posibles. Respetan lo que en el lenguaje anglosajón se ha llamado la "caja negra". Pero si queremos saber cómo funciona una totalidad, no tenemos más remedio que abrir la caja, ésto es, descomponerla en sus unidades hasta llegar a las más elementales, y ver cómo estas unidades se estructuran en relaciones funcionales.

El sistema de remuneraciones monetarias aparece, por de pronto, como el orden de los ingresos percibidos por los individuos en concepto de retribuciones por su

contribución a la producción de bienes y servicios.

Este orden de ideas presenta como primera propiedad, y la más visible de todas, la existencia de diferencias que son sistemáticas o tienden a ser sistemáticas, ésto es, que se estructuran según ciertas regularidades con carácter de generalidad.

Tales diferencias se distribuyen sobre dos ejes que suelen ser usados en el análisis como los ejes mayores del sistema: las diferencias por categorías socioprofesionales y las diferencias por sectores de actividad económica.

(Otros ejes son posibles en el análisis, por ejemplo: las áreas territoriales diferenciales de salarios, sean dichas áreas resultado de una decisión legal o una consecuencia del mercado de trabajo; las diferencias de salarios según la naturaleza jurídica de las empresas: del sector público o del sector privado, nacionales o multinacionales; las diferencias según los tamaños de empresa, propiedad probablemente asociada a distintos niveles de desarrollo de las fuerzas productivas; las diferencias debidas a las divisiones internas de la fuerza de trabajo, según que los asalariados estén o no afiliados a un sindicato, etc. Los análisis en estos términos serán incompletos si no se llevan hasta el nivel fundamental: los órdenes de remuneraciones por la división de los hombres y por la división de las técnicas, éstos es, por categorías socioprofesionales y por sectores de actividad económica).

Evidentemente, es posible cruzar el eje de las categorías y el eje de los sectores, tomando conocimiento de las diferencias comparativas intra-categoría e inter-sector e inter-categorías para uno o más sectores.

4. - Los salarios en el sistema como material básico. - Y después de haber hecho los estudios sobre el sistema (o sistemas) de remuneraciones salariales, dice en esta misma materia sobre este área de conocimiento, el Prof. J. J. Collá: "El sector de los salarios acostuma a donar el gran desorden de l'economia catalana en general, i de la catalana en particular" (56).

Este conocimiento es muy desigual: hay algunas dimensiones del sistema que ya llegan a ser bien conocidas, en tanto que muchas otras por ahora vienen a ser desconocidas. En el momento presente (1976) empieza a aparecer ya de un valioso conocimiento de

(56) - Josep Joan i Collá, "Els salaris a Catalunya: estructura i evolució", La Renda del treball català, L'Economia de Catalunya 1974, Banco de España, Barcelona, 1974, pag. 159.

información y la situación no puede ni remotamente compararse con la que existía en la época de los estudios pioneros de Antonio Perpiñá Rodríguez (1962). Sigue habiendo, sin embargo, un déficit analítico. A mi entender este déficit es debido por lo menos a dos causas:

a) a que no se ha reunido **aún más** que una parte de las informaciones que son pertinentes y metodológicamente necesarias, las cuales hay que obtener mediante la observación directa en la fuente misma de los sueldos y salarios, es decir, en las empresas;

b) a que no se han utilizado técnicas de análisis suficientemente poderosas para el tratamiento de los datos, esto es, técnicas que sean capaces de poner de manifiesto estructuras causales. El poder de una técnica para hacer ver al investigador las relaciones sistemáticas en una masa de datos, no es un poder susceptible de ser substituido en las ciencias sociales más de lo que pueda ser substituido en otras ciencias. Así como ha sido necesario el microscopio electrónico para llegar a ciertas verificaciones en biología molecular o en la física de las partículas elementales, así también es necesario recurrir a determinadas técnicas en el análisis económico o sociológico.

En cuanto nuestro análisis ha sido precedido por la excelente investigación del Prof. Jané Solá a la cual antes hemos aludido, estábamos obligados a no limitarnos a una duplicación que sirviese sólo para confirmar o desconfirmar ciertos aspectos. Para satisfacer este requisito disponemos de un primer punto de partida que nos diferencia: Jané Solá examinó exhaustivamente los convenios colectivos de trabajo en vigor entre 1959 y 1969. Nosotros hemos ido a los ficheros de 94 empresas sorteadas probabilísticamente en 1970 en la zona geográfica de nuestro estudio, y, dentro de ese universo de empresas, hicimos sorteos también probabilísticos sobre sus asalariados de todas categorías socioprofesionales hasta reunir información sobre los sueldos y salarios de una muestra de 4,332 individuos, de sexo masculino, grupo de edad 24 - 55 años inclusive. A continuación hicimos otra encuesta sobre 560 individuos de sexo masculino, grupo de edad 16 - 55 años, que estaban en situación de desempleo, inscritos en la Oficina Sindical de colocación (Bolsa de Trabajo de Barcelona) (véase Apéndice nº al Capítulo III) y tomamos información sobre los sueldos y salarios que tenían dichos individuos en el empleo que acababan de abandonar. Posteriormente (segundo semestre 1973) hicimos una encuesta sobre una muestra probabilística de mil jóvenes, de sexo masculino, del grupo de edad 24 - 27 años inclusive, residentes en una zona geográfica algo mayor que la de nuestra primera investigación; esta muestra de 1973 fué elaborada, a nuestra demanda, por funcionarios del Instituto Nacional de Estadística en Barcelona, fué rigurosamente controlada, y en ella se reunieron, mediante la entrevista directa a los interesados en sus domicilios, informaciones sobre sus sueldos y salarios. Conviene precisar, pues, que los datos de las dos primeras encuestas son de origen institucional: son datos suministrados por las empresas;

3

4

en cambio en la tercera encuesta los datos son de origen individual y cubren toda clase de ingresos monetarios (i.e.: no sólo los derivados de un empleo en una empresa).

Evidentemente, una parte de esta información se superpone con la que ha publicado el Prof. Jané Solá, pero no es enteramente redundante. Pues lo que puede emerger a la luz del análisis es algo de un gran interés tanto económico como social: las áreas de coincidencia y las áreas de divergencia entre las normas legales y/o contractuales y la práctica real de las empresas.

Otro aspecto de particular interés se tuvo en cuenta, en particular en la primera muestra (N = 4,338). Se trató de reunir información sobre la estructura de la remuneración salarial en cada individuo. Conocemos así, además de la remuneración líquida global que percibía el asalariado en el momento de la encuesta, en sus magnitudes monetarias mensuales y anual, los conceptos originantes de los tres componentes principales de las remuneraciones, a saber:

a) la parte registrada por las empresas en cada hoja individual de sueldos o salarios como básicos, **general**, legalmente exigible o, si se quiere usar esta expresión, como no contractual. Cozán de esta remuneración todos los asalariados de la empresa, en magnitudes monetarias diferentes, claro es, según su categoría socioprofesional.

b) la parte complementaria de la anterior que es discrecional de la empresa o producto de un convenio específico, sea éste colectivo o negociado individualmente. Esta parte del sueldo o salario puede en unos casos remunerar la productividad, puede en otros casos remunerar la jerarquía profesional o la responsabilidad del individuo en la organización de la empresa; pero puede asimismo constituir la expresión monetaria de un criterio de equidad comparativa, a causa de las limitaciones, en términos absolutos o relativos, de la parte definida en el parágrafo (a). En todo caso parece pertinente denotar esta parte del sueldo o salario como discrecional o contractual, porque al contrario de la parte definida en (a), la parte (b) no la perciben todos los asalariados de la empresa, sino un subconjunto de ellos (con proporciones variables de unos categorías a otras).

c) la parte de la remuneración originada por los conceptos de Ayuda familiar (fundamentalmente el llamado "plus familiar"), remuneración que deriva de un atributo individual: la existencia de familiares dependientes del asalariado. Como es obvio, esta parte (c) no la perciben tampoco todos los asalariados de la empresa, sino sólo un subconjunto de ellos.

Para los expertos en sistemas de remuneración industrial, esta simplificación les parecerá un procedimiento demasiado radical y que encubre una multitud de sistemas específicos. Digamos que una simplificación de esta índole es el único modo de hacer manejables, agregables y comparables los datos de los

4,338 asalariados. El problema no es simplificar, sino generalizar correctamente. No fué fácil, sin embargo, hacerlo, en ambos sentidos (la simplificación y la generalización bajo criterios determinados y tras examen de cada caso particular). Aunque los sistemas de remuneración se han racionalizado y unificado grandemente desde la época en que A. Perpiñá Rodríguez se encontró ante la jungla administrativa de 15,000 a 25,000 tarifas diferentes de salarios (57), hay que decir que la complejidad y cantidad de los datos que constan en cada hoja de sueldos y salarios es algo que depasa todo lo imaginable. La discrecionalidad voluntaria de las empresas no es en sí misma el factor mayor que dificulta la homogeneización, simplificación, agregación y comparatividad de los sueldos y salarios y de sus elementos componentes, aunque esa discrecionalidad no sea pequeña. Hay otros factores que pueden calificarse de involuntarios y que no son menores, por ejemplo los que son función del tiempo (acumulaciones de correcciones, complementos, pluses, etc. en individuos con alta antigüedad) y los que constituyen variaciones debidas a factores estacionales en sectores como alimentación, bebidas, construcción y obras públicas, con existencia de una parte de personal eventual que no llega a permanecer en las empresas el año completo.

Exigió un trabajo de meses compulsar, controlar y unificar la asignación rigurosa de categorías socioprofesionales para muchos individuos cuyas funciones estaban mal definidas en la hoja de salarios o no definidas en absoluto. Algunos ficheros de las pequeñas empresas contienen poco más que el nombre del asalariado y unas anotaciones a lápiz no puestas al día, de modo que hubo que indagar directamente al individuo o al jefe allí presente. Exigió asimismo un trabajo considerable calcular las remuneraciones anuales de los individuos que cobran por semanas, a fin de operar sus fichas en la computadora conjuntamente con las correspondientes a remuneraciones de individuos que cobran por meses; y exigió un trabajo no menor calcular las remuneraciones líquidas globales anuales teniendo en cuenta las pagas extras y retribuciones discrecionales en los cargos directivos y técnicos de nivel más alto.

Por supuesto, unas pocas empresas se negaron a facilitarnos información sobre el ingreso monetario real de sus directivos. Este es un fenómeno universal y que sufren los investigadores de todos los países: cuanto más altas son una posición o una función profesionales, tanto menos fiables son los datos registrados de su retribución monetaria.

A fin de evitar mayores complicaciones con cálculos sobre deducciones por seguridad social y retenciones de cuota sindical y/o impuestos, se decidió trabajar

(57) Antonio Perpiñá Rodríguez, La estructura de salarios en España. Estudio sobre el salario diferencial. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto Salnes de Sociología. Madrid, 1962, pag. 32 .

siempre sobre cantidades monetarias netas líquidas.

Parece ocioso decir que el interés de este conocimiento no es circunstancial ni puede depender de su actualidad, digamos periodística. Las líneas maestras de un sistema de remuneraciones salariales varían muy lentamente en el tiempo. Bajo un proceso de inflación cambian las magnitudes monetarias, pero se mantienen bastante constantes las relaciones o proporciones entre ellas. Es preciso que el lector trascienda más allá de la epidermis anecdótica de los valores monetarios absolutos para penetrarse de lo que hay de sistemático, y por tanto de socialmente determinado. (Hubiera sido, sin duda, deseable publicar los datos en fecha más próxima al momento de la encuesta, pero ello no fué posible por circunstancias de fuerza mayor ajenas a la investigación).

Dado que poseemos información sobre tres componentes principales del sueldo o salario (la parte legalmente exigible y general, la parte contractual o discrecional, y la ayuda familiar), y dado que conocemos las magnitudes monetarias medias resultantes de esos conceptos por cada sector de actividad económica y por cada categoría socioprofesional, es obvio que estamos en situación de realizar una estimación de la estructura de las masas salariales sectoriales. En cada sector de actividad económica podemos imputar unas magnitudes monetarias medias, según cada concepto, a :

- 1º, los individuos que perciben únicamente lo que llamamos salario general, legalmente exigible o no contractual,
- 2º, los individuos que además del salario anterior perciben plusones y bonos leoneros de diversa naturaleza, pero que fundamentalmente pueden estimarse en relación con la productividad y/o la responsabilidad de la función desempeñada,
- 3º, los individuos que además del salario básico perciben ayuda familiar, pero no los complementos definidos en el parágrafo 2º,
- 4º, los individuos que perciben y acumulan las tres clases de remuneración.

Es posible así construir una especie de "maqueta" para cada sector y estimar en magnitudes porcentuales la parte de la masa salarial mensual que es general o legalmente exigida por el hecho mismo del empleo, la parte que es discrecional y que en cierta medida sirve de indicador de remuneración de la productividad, y finalmente la parte que deriva de la ayuda familiar.

Conviene precisar que esta estructura de las masas salariales sectoriales arroja resultados muy diferentes de los que proceden del análisis de los componentes de los salarios individuales. En efecto ha de ser así, porque en las contabilizaciones de salarios medios por categoría socioprofesional se supone que todos los asalariados son sujetos activos de unos mismos conceptos de remuneración (hipótesis que falsea la realidad). Hay divergencias notables, por sector y por categoría socioprofesional, como se verá cuando presentemos los datos.

Si en vez de disponer de una muestra de 4,338 individuos, hubiésemos dispuesto de una muestra de varias decenas de miles de asalariados, este análisis hubiera podido particularizarse y especificarse todavía más, hasta el punto de llegar a una estimación bastante afinada de la remuneración de la productividad en sentido estricto, no en términos individuales o categoriales. Es obvio que una investigación macroeconómica de esa magnitud se halla fuera del alcance de una institución privada sin fines mercantiles.

Tenemos, pues, hasta aquí, delineadas tres grandes áreas a explorar:

- el salario diferencial,
- el abanico de salarios,
- la estructura de la masa salarial en cada sector.

El conocimiento de las diferencias de remuneración entre trabajadores catalanes nativos y no nativos constituye sólo un aspecto dentro del estudio del salario diferencial. No hay razones para postular que el atributo del origen geográfico de los individuos fundamente una discriminación salarial; pero, como veremos más adelante, las diferencias educacionales entre nativos y no nativos necesariamente deben producir situaciones de privilegio y desprivilegio, a través del efecto que ejerce la variable educación.

Esta observación nos conduce directamente al cuarto territorio de nuestra investigación, el cual creemos que es poco probable que tenga precedentes en España.

Habiéndose codificado en las tarjetas perforadas no sólo datos contextuales de la empresa y el sector económico, sino además atributos individuales del asalariado, como su edad, su antigüedad en la empresa, los estudios cursados, su origen rural o urbano, la categoría socioprofesional, y sus remuneraciones mensuales y anual, nos hallábamos capacitados para tratar de establecer relaciones causales entre una serie de variables independientes (o consideradas como tales) y las remuneraciones monetarias o variable dependiente.

Dicho en términos del lenguaje común, para el lector no técnico: constataadas unas variaciones de fuerte amplitud en el interior del sistema de remuneraciones, nos planteamos la pregunta de saber qué partes de estas variaciones son imputables a cada uno de los 'factores' (educación, categoría socioprofesional, sector o rama de actividad, etc), y cuál es la magnitud de la parte no explicada, imputable a factores desconocidos, arbitrarios, o que sencillamente no constan en el paquete de variables explicativas.

Las respuestas a esta pregunta incluyen el orden de importancia de las variables explicativas, e incluyen asimismo la predicción de las distribuciones en el interior del sistema, de suerte que aparecen los casos que no se ajustan a las regularidades sistemáticas que caracterizan el conjunto precisamen

12

8

-te como un sistema.

Este tipo de análisis tuvimos que manejarlo con un programa de regresión múltiple (un programa U C L A 1970 existente en el Centro de cálculo de la Universidad de Barcelona) (*) por no haber encontrado en el país un programa más avanzado de correlaciones canónicas. En el momento de exponer los resultados de este análisis diremos por qué es pertinente y cuáles son las áreas del sistema de remuneraciones que hace emerger a la luz, áreas que otra técnica no hubiera sido capaz de poner de manifiesto (o que no habría sido capaz de hacerlo con la misma claridad). Veremos también qué soluciones da y a qué preguntas no puede responder. Pero avancemos diciendo que todo ello justificó los grandes esfuerzos realizados, tanto financieros como en tiempo de análisis.

3. - Una primera ordenación crítica de resultados . - ~~Por~~ [¿] Por qué hablamos de ordenación crítica?

Es un deber de honestidad intelectual recordar precisamente en este momento que un territorio de estudio como el que nos ocupa, sobre el ingreso monetario de los individuos (y, transitivamente, de grupos o colectivos sociales) es un territorio que está cargado de implicaciones políticas. No nos compete, aquí y ahora, hacer un discurso político; cada lector extraerá las consecuencias que crea pertinentes. Pero sin duda es este el momento de recordar que la metodología que se emplea en la presentación de los datos no es (y no puede ser) neutral. Una técnica de exposición puede hacer disminuir (disminuir, no necesariamente falsear) la amplitud de las diferencias entre remuneraciones; otra técnica puede aumentarlas y hacer aparecer el sistema como más arbitrario de lo que realmente es (y por tanto, paradójicamente, como menos sistemático).

(*) U C L A = Universidad de California, Los Angeles. (U.S.A.).

3

9

El uso de magnitudes medias encubre a veces grandes dispersiones y desigualdades. Un sector de actividad económica puede aparecer con un nivel medio de remuneraciones, situado en la zona central del sistema, y sin embargo ocupar esa posición porque tiene una masa de asalariados mal pagados y unas pocas categorías muy bien remuneradas. Por otra parte, las medias mensuales suelen ignorar remuneraciones que son a veces de tipo periódico pero no mensual, otras veces discrecionales sin periodicidad fija, de las cuales son receptores los ocupantes de funciones directivas y técnicas de nivel alto; es preciso, entonces, tomar en cuenta las remuneraciones globales anuales y observar si en éstas aparecen dispersiones mayores que en las mensuales y dónde se localizan. En ciertos casos será preciso completar las observaciones en términos monetarios con observaciones sobre las personas: las distribuciones de efectivos numéricos por categorías socioprofesionales y los cortes monetarios, que pueden no ser homólogos con la estructura de la división del trabajo formulada en términos de volumen de empleo para cada categoría socioprofesional.

Hay que presentar, pues, los datos, con una pluralidad de técnicas, a fin de aprehender el sistema en el mayor número posible de dimensiones. Si se hace así, y se hace rigurosamente, se neutraliza la parcialidad intrínseca de algunas técnicas, y desde luego se neutraliza la unidimensionalidad resultante del uso de una sola técnica.

Dicho esto, entremos ya en el análisis de nuestros datos.

El primer paso consiste en un conocimiento crítico: observar que ciertas magnitudes medias están de acuerdo con las observaciones hechas por otros autores o por fuentes estadísticas oficiales (esto es, que los datos no son inútiles o aberrantes), y sobre todo y más importante, que la calidad de los datos es buena o de una propiedad fundamental: que constituyen un sistema.

En la muestra de 4,338 individuos el valor monetario del salario medio mensual de todas las categorías socioprofesionales, sin complementos y sin ayuda familiar, resultó ser (año 1970) de 6,366 ptas. En la muestra de 560 individuos apareció una magnitud muy similar: 6,415 ptas. Estas magnitudes presentan variaciones muy pequeñas respecto a las que hallamos en otras fuentes.

En lo que concierne a la magnitud media mensual real, incluidos complementos pero no ayuda familiar, en la muestra de 4,338 individuos el resultado es de Ptas. 8,875. Este valor nos da una remuneración media mensual, de todas las categorías y sin ayuda familiar, por hora trabajada, de unas 45 ptas. Este valor es superior al promedio de toda España dado por el Instituto Nacional de Estadística en el año 1970, que es de Ptas. 40,09. En la zona geográfica de nuestro estudio la remuneración media mensual por hora trabajada era, por consiguiente, en 1970, aproximadamente 12.5 % superior a la del promedio de todo el país.

En la muestra de 560 individuos en situación de desempleo, las empresas no habían transmitido a la Bolsa de Trabajo indicaciones suficientes de las remuneraciones percibidas por los asalariados por encima de la parte del salario que anteriormente definíamos como general o legalmente exigible.

10

Por lo que atañe a la Ayuda familiar, en la muestra de 4,338 individuos el valor medio mensual (1,598 Ptas) significa el 25 % sobre la parte general del salario y el 18 % sobre el salario más los complementos. En la muestra de 560 individuos el valor medio mensual de la Ayuda familiar (1,061 Ptas) representa el 16.5 % de la remuneración base.

Esta primera comprobación de los valores centrales/medios arroja, pues, resultados coherentes entre las dos muestras y además muy próximos a los datos que han elaborado otros investigadores. Hay que tener en cuenta una ligera depresión del valor medio mensual real en la muestra de 560 individuos porque en la Bolsa de Trabajo estaban infrarrepresentados los individuos de categorías técnicas y directivas de nivel alto (tal como ya se dijo en el Apéndice ad hoc al Capítulo III).

Se hizo a continuación una prueba macroeconómica de consistencia de la computación de los valores monetarios medios mensuales en concepto de complementos con una clasificación económica de los sectores o ramas de actividad. Para ello se agruparon las empresas de la muestra en tres subconjuntos: sectores con valor añadido alto, sectores con valor añadido medio, y sectores con valor añadido bajo. Esta clasificación es la misma que consta en la variable numº 3 del Cuadro 128 precedente (Véase estudio del Banco Urquijo sobre Desarrollo económico de Cataluña allí citado), pero aplicada esta vez a la muestra de 4,338 individuos. El primer objetivo (aunque no único) de esta comprobación era observar si los complementos mensuales del salario incrementan su valor porcentual, respecto de la parte básica del salario, en relación con el nivel del valor añadido. El resultado fué:

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido alto: 4,220 Ptas: 66 % sobre la magnitud base (sin ayuda familiar).

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido medio: 3,470 Ptas : 55 % sobre la magnitud base .

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido bajo: 3,700 Ptas : 57 % sobre la magnitud base. (Véase Cuadro nº , Apéndice nº).

Hay, por consiguiente, una cierta relación: los complementos tienen una magnitud superior, tanto en términos absolutos como en términos relativos, en los sectores clasificados macroeconómicamente como de valor añadido alto. Pero la relación no es lineal: el valor inferior, tanto absoluto como relativo, no se da en el grupo de sectores clasificados como de valor añadido bajo. La razón de esta aparente anomalía se halla en el sector Construcción y obras públicas, que es el más importante dentro del subconjunto formado por los sectores con valor añadido bajo. Construcción y obras públicas es un sector con comportamientos siempre específicos y que presenta anomalías a veces difícilmente racionalizables.

Digamos, empero, que la hipótesis según la cual a valor añadido más alto debía encontrarse una magnitud mayor (tanto absoluta como relativa) de los complementos mensuales medios, no es ni de lejos una hipótesis obvia. Un valor añadido alto puede ser la consecuencia del empleo de una gran abundancia de mano de obra,

5

M

y puede ser consecuencia de una incorporación de valor en las sucesivas fases de elaboración del producto, que no esté en relación con la masa salarial (sea en términos de individuos, sea en términos monetarios). La noción de valor añadido es una noción contable, no un concepto teórico. Sin embargo, puede ser usada utilitariamente en el análisis, bajo ciertos controles mediante los cuales se intente despejar la ambigüedad que la caracteriza (precisamente porque recubre funciones económicas diferentes).

Así pues, se había primeramente supuesto que hay una cierta relación entre la magnitud de los complementos y el nivel de valor añadido de los sectores, tomando como elementos de cálculo el valor medio mensual de la parte general del salario de cada subconjunto de sectores y el valor medio mensual de los complementos del salario. Los resultados (66 % — 55 % — 57 %) en el orden de valor añadido más alto a más bajo, apoyan sólo en parte esta hipótesis.

Se formuló entonces una segunda hipótesis, a saber: que en los sectores de bajo nivel de valor añadido con fuertes proporciones de mano de obra en categorías bajas, los complementos que concurren a dar una magnitud media mensual relativamente alta (aunque no la más alta) de dicho concepto, constituirían una proporción porcentual mayor respecto a la remuneración media anual del subconjunto de sectores de valor añadido bajo, que en el caso homólogo de los complementos medios respecto de la remuneración media anual del subconjunto de sectores de valor añadido alto. La fundamentación de esta hipótesis es que en los sectores con valor añadido bajo la remuneración anual media debe ser más baja que en los sectores de valor añadido alto cuando aquélla se debe particularmente a la presencia de una masa de mano de obra en categorías bajas. Dicho de otro modo: el orden de las magnitudes relativas de los valores medios de los complementos debe ser el inverso cuando se relacionan con la parte general del salario que cuando se relacionan con la remuneración media anual, se dan los sectores clasificados de valor añadido alto, a medio, y a bajo. Esta hipótesis es correcta:

Valor porcentual de los complementos mensuales del salario respecto de la remuneración media anual.

Sectores con valor añadido alto :	27 %	Remuneración anual,	152,900	Ptas .
Sectores con valor añadido medio:	25 %	Id id	139,100	Ptas .
Sectores con valor añadido bajo:	34 %	Id id	109,600	Ptas.

El lector puede observar que el orden 27 ↔ 25 ↔ 34 sigue una tendencia inversa del orden 66 ↔ 55 ↔ 57, y que, con las reservas con que hay que tomar unos indicadores numéricos en un nivel tan fuerte de agregación, podemos suponer que nos hallamos ante la expresión aritmética que permite, en cierta medida, controlar la función que desempeña en el sistema de remuneraciones el componente "complementos".

Añadamos a lo dicho, que las remuneraciones anuales parecen un indicador mucho más seguro de la asociación entre valor añadido alto y mayor productividad;

y digamos finalmente que la diferencia por cociente entre la remuneración anual media de los sectores con valor añadido alto y la remuneración anual media de los sectores con valor añadido más bajo (cociente 1.4) es un buen indicador estadístico (test F , 2.87), que valida como correcta la clasificación de los sectores.

Hasta aquí el examen crítico que se hizo, en una primera etapa, de algunos de los datos en sus magnitudes medias (mensuales y anuales).

Tal como dijimos anteriormente, la prueba crítica más importante residía en controlar la calidad de los datos en su propiedad fundamental: que constituyen un sistema.

Para ésto tomamos los valores medios mensuales (sin ayuda familiar) del salario real (parte general + parte discrecional) , categoría socioprofesional por categoría, y computamos sistemáticamente el salario diferencial. Pero conociendo la discrecionalidad existente en las categorías de la línea administrativa, que suele ser superior a la existente en categorías de la línea técnica, se hizo esta computación en dos bloques diferentes. Es de gran importancia esta condición, porque diversas investigaciones en otros países (en especial en Gran Bretaña) han mostrado que la exigencia de equidad en la comparabilidad de distancias inter-categorías e inter-sectores, es una exigencia social que se presenta más positivamente en las categorías que concurren directamente al proceso productivo.

En el primer bloque tomamos las categorías siguientes: Profesional o técnico superior (A 1), técnico medio (B 1), técnico bajo (B 1 o D), trabajador manual calificado (D), trabajador manual semicalificado (E), y peon (F).

El indicador del salario diferencial son los cocientes entre el valor mensual medio del salario real (sin ayuda familiar) de cada ^{dos} categorías. La tabulación en forma matricial es la mejor manera de dar cuenta de los órdenes sistemáticos.

C u a d r o numº 1

Tabla de salarios diferenciales en categorías socioprofesionales directamente productivas (línea técnica) relacionando salarios reales medios mensuales.

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.16	1.40	1.66	2.05	2.38
Técnico medio		1.	1.21	1.43	1.77	2.06
Técnico bajo			1.	1.18	1.46	1.70
Manual calificado				1.	1.23	1.44
Manual semi-calificado					1.	1.16
Peon						1.

Para observar la regularidad de las distancias comparativas el lector debe leer las magnitudes en diagonal :

1.16 , 1.21 , 1.18 , 1.23 , 1.16 , en la diagonal que define la contigüidad entre categorías;

1.40 , 1.43 , 1.46 , 1.44 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra a la que se asigne el orden 3 respecto a la anterior;

1.66 , 1.77 , 1.70 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra a la que se asigne el orden 4 respecto a la anterior;

2.05 , 2.06 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra de orden 5 respecto a la anterior.

Siendo esta prueba altamente satisfactoria (luego se dirá por qué), y debiendo continuar utilizando esta matriz de salario diferencial, podemos entrar en el análisis propiamente dicho.

4. - El salario diferencial por categorías socioprofesionales . -

En el Cuadro numº 4 se han tomado, para la computación de salarios diferenciales, los valores monetarios mensuales resultantes de la agregación del salario medio, parte general, más el complemento mensual medio, o parte discrecional, en sus magnitudes respectivas categoría por categoría. Esta computación supone que todos los asalariados reciben ambas clases de remuneración; pero de hecho no es así: hay proporciones variables de asalariados, en cada categoría, que acumulan ambas remuneraciones (o dicho de otro modo, hay asalariados que no reciben más que la parte general). Se plantea aquí un problema de comparabilidad, porque el valor medio del ítem complementos oculta dispersiones muy fuertes (el coeficiente de variación de la parte general del salario, comprendidas todas las categorías, es de 0.675, y se eleva a 0.842 en la parte discrecional) (). Por ello es conveniente conocer asimismo una tabulación de salarios diferenciales que tome en cuenta, en sus datos-base, el hecho de que hay asalariados que no perciben complementos, cosa que haremos más adelante.

() Coeficiente de variación, i.e. cociente de la desviación standard por el valor medio.

Centrámonos por el momento sobre la tabla de salario diferencial contenida en el cuadro nº 4. Los cocientes constituyen sólo una medida entre pares de categorías (ésto es, tomadas las categorías dos a dos). Las mínimas diferencias (o si se usa un lenguaje equivalente, la máxima vecindad) se da en los dos extremos del sistema: entre el Técnico superior y el técnico medio de una parte (+0.16) y entre el trabajador manual no calificado y el poco de otra parte (asimismo + 0.16). La máxima diferencia (o distancia) absoluta se da, por supuesto, entre el Técnico superior y el poco; aquél percibe un salario medio que es 2.38 veces el de la categoría más baja.

Las elaboraciones matemáticas que nos facilitan sobre los cocientes tabulados en la forma en que lo han sido en el cuadro nº 4, requerirían un espacio del que no disponemos aquí. Digamos que hay métodos para verificar si el valor de un cociente está "centrado", no sólo respecto a sus contiguos inmediatos, sino una función relacionando tres cocientes, en una forma de triangulación entre una categoría dada y otras dos que no son sus contiguas. Para resolver este tipo de problemas (que pueden tener una trascendencia en la política social y en los conflictos salariales inter-categorías) sería necesario que la escala de las categorías estuviese ordenada en escala de intervalos en una dimensión bien definida que no fuera, claro es, la que se trata de vector o arista (la sociedad).

Antes de limitarnos a poner de relieve algunas propiedades del sistema, que están en relación con aspectos de evidente interés empírico y económico.

Podemos considerar la diagonal que define la contigüidad como un vector, y las sucesivas diagonales a su derecha como otros vectores generados por el primero. Conociendo, en efecto, los términos (o las coordenadas) del primer vector, es posible conocer automáticamente los de todos los demás, que se obtienen por productos sucesivos. Si los términos del primer vector fueran todos idénticos (por ej. tomando su valor medio: 1.182) estaríamos en presencia de una función exponencial creciente. Bastaría conocer el valor de la contigüidad (c) para establecer todos los otros valores de la tabla. El sistema tiene entonces un sólo grado de libertad: el valor de la contigüidad. El modelo del cuadro nº 4 se acerca mucho a este tipo de sistema, a causa de las pequeñas variaciones que muestran las coordenadas del primer vector. La magnitud 2.38 que aparece en el último vector diagonal de la tabla es c⁵. Que este modelo teórico es el que corresponde a los datos empíricos presentados, es algo que tiene su importancia: las conclusiones han sido alcanzadas sobre la base de los salarios medios mensuales de cada categoría.

socioprofesional formados por la adición de la parte general más la parte discrecional del salario (sin ayuda familiar). Hay, pues, un sistema muy bien ordenado, que es relevante para un cierto bloque de individuos, y cuyo modelo matemático es simple.

Este modelo demuestra empíricamente la función de equidad que cumplen los complementos o parte discrecional del salario, asociados a la parte general, en el conjunto de las categorías de la línea técnica (categorías que consideramos como directamente productivas). Si las cosas pasasen así, con carácter de generalidad en la práctica social, entonces cualquier hombre político en el poder ejecutivo, o cualquier economista consejero suyo, podrían prever con bastante precisión las repercusiones que sobre el sistema de remuneraciones salariales tendría una modificación en la remuneración de una categoría determinada.

Hemos construido otras tablas de salario diferencial para el bloque de asalariados de la línea técnica, y aunque en esos otros modelos las disminuciones del primer vector se incrementan, todos se ajustan bastante bien al modelo de la función exponencial monótona de términos positivos.

Mora bien, cuando las coordenadas del primer vector presentan una fuerte dispersión, este modelo deja de ser adecuado. Pasamos entonces de un sistema que tiene un sólo grado de libertad a un sistema con n grados de libertad (siendo n igual al número de términos de la escala). Es posible considerar la tabla como una matriz de una clase particular: conocidos los valores de la primera fila, se producen automáticamente los valores de la diagonal principal (o, si los términos de ésta son todos la unidad, los valores de la hyperdiagonal a su derecha). Entonces es posible llenar automáticamente todas las demás celdillas de la matriz.

La propiedad fundamental del sistema es, en cualquier caso, la definición y construcción de la escala. De ésta depende el tipo de función numérica o el instrumento matemático más adecuado para dar cuenta del funcionamiento del sistema.

Cuando las variaciones en la primera fila, o en el primer vector, son pequeñas, hay que plantearse la cuestión de saber si responden a una desigualdad social voluntaria o si se trata, eventualmente, de variaciones que puedan derivar del muestreo y de la magnitud cuantitativamente reducida de algunos N (número de individuos de cada categoría socio profesional, de los que se obtuvieron datos sobre sus sueldos y salarios). Las variaciones que se consideren inferiores a la estimación estadística que se tome como parámetro deberán tenerse como no indicativas de una práctica social deliberada.

Damos ahora a las tres tablas de salario diferencial a que hemos aludido. En la primera están computados los salarios medios mensuales por concepto de la parte general del salario + la parte discrecional (sin ayuda familiar) de 3,622 individuos, pero ponderando cada categoría según la proporción de individuos que perciben complementos, e imputando a éstos el valor medio mensual del complemento de la categoría en cuestión. En la segunda tabla, se han computado solamente 2,498 individuos, que son los que acumulan ambas remuneraciones. En la tercera tabla vuelve a operarse, por cálculo directo, sobre 3,622 individuos, esta vez computando el salario diferencial sobre la base de las remuneraciones anuales (año 1970) por todos conceptos, incluida la ayuda familiar.

C u a d r o n u m e r o 2

Nuevas tablas de salario diferencial, para valores mensuales y anual (1970) por categorías socioprofesionales en la línea técnica.

Tabla sobre 3,622 individuos, con ponderación por proporciones de complementos salariales (parte discrecional).						Tabla sobre 2,498 individuos que acumulan los dos conceptos de remuneración, línea técnica.					
T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.
T.S.	1.	1.22	1.44	1.72	2.02	1.	1.23	1.37	1.63	1.96	2.66
	T.M.	1.	1.17	1.41	1.65	1.	1.11	1.32	1.59	2.16	
		T.B.	1.	1.20	1.40	1.	1.19	1.43	1.94		
			M.C.	1.	1.17	1.	1.20	1.63			
				MS-C	1.	1.28	1.	1.36			
					P.	1.		1.			
											1.

Tabla sobre 3,622 individuos, valores anuales (1970), por todos conceptos, incluida Ayuda familiar. Categorías de la línea técnica.						
	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.
Técnico superior	1.	1.23	1.48	1.82	1.95	2.62
	Técnico medio	1.	1.20	1.48	1.58	2.12
		Técnico bajo	1.	1.23	1.32	1.77
			Manual calificado	1.	1.07	1.44
				Manual semicalificado	1.	1.34
					Peon	1.

Pasemos ahora al bloque formado por las categorías de la línea administrativa. Tomamos inicialmente las magnitudes medias mensuales de la parte general más la parte discrecional del salario, sin ponderar por proporciones de individuos receptores de complementos en cada categoría, y sin ayuda familiar.

C u a d r o n u m °

Tabla de salarios diferenciales en categorías socioprofesionales de la línea administrativa, relacionando salarios reales medios mensuales.

	D. G.	J.A.	E.A.	Sub.
Director gerente	1.	2.16	3.06	4.79
Jefe administrativo		1.	1.42	2.22
Empleado administrativo			1.	1.57
Subalterno admin.				1.

A causa de que la línea administrativa la tenemos especificada en sólo **cuatro** categorías (frente a seis en la línea técnica) el análisis debe limitarse a poner de manifiesto lo más evidente: que si bien hay un orden sistemático, éste revela propiedades que lo diferencian respecto del sistema formado por las categorías técnicas:

- 1º) el sistema es bastante más abierto en términos de distancias absolutas,
- 2º) las desviaciones internas, respecto a los valores medios, son mayores que en el sistema técnico,
- 3º) la categoría más baja del bloque administrativo (la de subalterno) se halla en distancias relativas o índices de desprivilegio mayores que la categoría más baja del sistema técnico (la de peon). En el sistema técnico los peones y los manuales semicalificados aparecían como relativamente próximos, aunque había un sesgo que los situaba en relación de desprivilegio respecto a los técnicos medios y en particular los técnicos bajos. En el sistema administrativo los subalternos están en situación de desprivilegio respecto a todas las categorías, incluida su contigua.

Estas discontinuidades en el sistema permiten dividirlo en tres subconjuntos: una categoría altamente privilegiada (la de los directores gerentes), dos categorías centrales muy próximas entre sí (jefes administrativos y empleados), y una categoría fuertemente desprivilegiada (la de subalterno). Pero la proximidad de las dos categorías centrales es engañosa y está causada porque la escala tiene un nivel demasiado alto de agregación (el valor 1.42 que relaciona jefes administrativos con empleados administrativos es el cuadrado del valor de la contigüidad en el sistema técnico).

En el examen del salario diferencial en el bloque de categorías de la línea técnica vimos que se incrementaba el valor medio de la contigüidad y aumentaban también las dispersiones cuando pasábamos del modelo teórico más regular y sistemático a los modelos empíricos construidos sobre salarios resultado de ponderaciones numéricas de individuos con complementos o sin ellos, o cuando operábamos sobre remuneraciones anuales (incluida en este último caso la Ayuda familiar). Conocien-

estado fundado prever que las tablas computadas sobre esos datos-base en el bloque administrativo revelarían desigualdades todavía más fuertes. Lo que sucede es exactamente lo contrario, y este indicador numérico nos remite a cuestiones de una cierta importancia social.

¿Por qué sucede lo contrario en el bloque de categorías administrativas? Recordemos que habíamos partido de una hipótesis de generalidad: todos los individuos perciben la parte general del salario más la parte discrecional (con lo cual ésta deviene asimismo 'general'). En esta hipótesis no operamos mediante cálculo directo, con lo cual, al imputar el valor medio mensual de cada concepto de remuneración, no ejercen ningún efecto las dispersiones (que, como vimos anteriormente, son intensas en el concepto 'complementos'). Es decir, no sólo generalizamos la remuneración complementaria de la parte básica, sino que además la normalizamos, por así decir, puesto que no conservamos en este subconjunto más que las diferencias que se producen precisamente por categorías socioprofesionales, y operamos siempre sobre valores medios. Este procedimiento da origen a un sistema que es, si se nos permite la expresión, el más sistemático de todos, y por inferencia moral, utilizando un término no técnico, diríamos que el más equitativo. Dentro del bloque de categorías de la línea técnica, esta prueba nos demuestra la función de equidad que ejercen precisamente las remuneraciones discrecionales, y la consecuencia a extraer es que sería de desear que se generalizasen (porque al generalizarse inevitablemente tenderían también a normalizarse, esto es, a disminuir su dispersión).

Ahora bien, hay una relación entre las remuneraciones por complementos y la producción (lo que implica una relación con la productividad). En las categorías del bloque técnico el 70 % de los asalariados perciben remuneraciones por complementos; este porcentaje es la media de una serie cuyo mínimo es de 51 % entre los peones hasta un máximo de 83% en los trabajadores manuales semicalificados. En el bloque de categorías administrativas solamente el 51 % de los asalariados perciben remuneraciones por complementos mensuales (ésto es, por sistemas de remuneración comparables con los anteriores, y por consiguiente excluyendo remuneraciones extraordinarias, dividendos, y otras formas que pueden no estar sujetas a periodicidad fija y cuyo registro contable y estadístico es deficiente). Esta especificidad de la línea administrativa se observa relacionando los datos siguientes:

'Range' (en español abertura o recorrido) de la parte general del salario en las categorías de la línea técnica: 19.2 valor medio (ésto es, 19,200 ptas mensuales, valor medio, entre el salario mínimo y el máximo, computando para extraer este valor central los ranges de cada categoría).

'Range' de la parte discrecional del salario, en la línea técnica, valor medio computado según el mismo procedimiento: 27 (ésto es, 27,000 ptas mensuales entre el valor mínimo y el máximo).

Relación parte discrecional / parte general, como indicador numérico de la relación entre dos dispersiones: $27 / 19.2 = 1.41$.

Datos homólogos para el bloque de categorías de la línea administrativa. 'Ran

89

-ge¹ en la parte general del salario, 28.7; id. en los complementos, 24. Relación entre los indicadores, $24 / 28.7 = 0.84$.

Si empleamos en el cálculo del salario diferencial, el método directo, entonces se ejercen con menos fuerza los efectos de la agregación de la parte general y la parte discrecional del salario. No sólo entre las categorías altas del bloque administrativo son solamente 50 % los altos cargos que figuran con complementos mensuales registrados (frente a 67% entre los técnicos y profesionales en el bloque de las categorías técnicas), sino que además, entre los que figuran con complementos, aquéllos que los hacen constar de un nivel mensual muy alto — en términos absolutos — son una pequeña minoría. Detamos, pues, ante la evidencia de la imposibilidad de comparar tablas en algunas de las cuales el 84 % de los asalariados cobran por semanas (caso promedio en las tres categorías más bajas del bloque de categorías técnicas) con otras tablas en las cuales 1/3 de los asalariados tienen sistemas de remuneración discrecionales y difíciles de contabilizar.

Además de los efectos conjugados de estos hechos, hay que mencionar que en el bloque de categorías administrativas, las dos categorías que pudiéramos llamar de ejecución (subalternos administrativos y empleados administrativo) para diferenciarlas de las dos categorías de gestión o dirección (jefes administrativos y directores, gerentes, o similares), son las que tienen un valor medio mensual por concepto de complementos, más bajo de toda la muestra (incluso algo más bajo, en términos absolutos, que el valor medio mensual, en concepto de complementos, de las tres categorías de trabajadores manuales en el bloque de la línea técnica).

Utilizando el artificio instrumental de construir unas masetas de masas salariales mensuales (excluida la ayuda familiar), en el bloque técnico reciben complementos el 70 % de los asalariados, y estos complementos representan el 31 % de la masa salarial mensual del bloque. En el bloque de categorías de gestión y administrativas reciben complementos el 51.5% de los asalariados, y éstos representan el 21 % de la masa salarial mensual del bloque.

En otras palabras, y para aclarar el problema: hay evidentemente más privilegio diferencial en el bloque administrativo (por lo menos en varias de las dimensiones analizadas); entonces, si construimos un modelo generalizando los complementos, lo que hacemos **es extender** el privilegio, y éste es una forma que no puede por menos que hallar una evidencia numérica. Si extendamos a todos los jefes administrativos y directores-gerentes el valor medio mensual de los complementos conocido a partir de los datos de unos cuantos (1/3 aproximadamente) de entre ellos, entonces estemos, quizá, privilegiando estas dos categorías por encima de sus niveles reales.

Pongamos, sin embargo, preguntarnos si lo que hacemos con esa generalización tal vez sea un artificio menos incorrecto de lo que parece; quizá pudiera constituir una forma compensatoria de las omisiones y déficits de información que tenemos precisamente en esas dos categorías, las más altas del bloque administrativo y de

precisión. Cuando emprendamos el análisis del abanico de salarios, será el momento oportuno de tratar de este problema con mayor precisión.

Vemos ahora lo que nos dicen las tablas de salario diferencial en el bloque administrativo homólogas a las que publicamos anteriormente en el bloque de categorías de la línea técnica.

La primera tabla es el resultado de operar sobre 709 individuos, y los salarios medios mensuales que sirvieron de base para el cálculo, anterior a por categoría, fueron ponderados según la proporción de receptores de complementos. La segunda tabla es el resultado de operar, por cálculo directo, sobre 373 individuos que acumulan los dos clases de remuneración. En la tercera tabla hacemos de las remuneraciones mensuales (sin ayuda familiar) a las remuneraciones anuales por todos los conceptos.

cuadro nº 4.

Tabla sobre salario diferencial, para valores mensuales a nivel 1 (1970) por categorías socioprofesionales de la línea administrativa.

Tabla sobre 709 individuos, con ponderación por proporciones de complementos salariales.				Tabla sobre 373 individuos que acumulan los dos conceptos de remuneración.				
	D.G.	J.A.	Sub.		D.G.	J.A.	Sub.	
D.G.	1.	1.88	2.65	3.91	1.	1.78	2.67	3.91
J.A.		1.	1.41	2.08		1.	1.50	2.14
		E.A.	1.	1.47			1.	1.45
			Sub.	1.				1.

Tabla sobre 709 individuos, valores anuales (1970), por todos los conceptos, incluida Ayuda Familiar. Categorías administrativas.				
	D.G.	J.A.	Sub.	
Director gerente	1.	1.83	2.61	3.74
Jefe administrativo		1.	1.37	2.05
Empleado administrat.			1.	1.49
Subalterno admin.				1.

Las tres tablas nos ofrecen un sistema muy coherente de variaciones; por ejemplo en una tabla la relación Director-gerente / Jefe administrativo es 1.88; en otra tabla es 1.78 (→ 0.10); como no podía por menos de suceder, puesto que en esta segunda tabla disminuye la 'distancia' entre ambas categorías, aumenta por otra parte la que respecta al Jefe administrativo del complejo administrativo (de 1.41 a 1.50 =

de 0.09); y al mismo tiempo que también ha disminuido la distancia entre el Director gerente y el subalterno (-0.10), se mantiene, o incluso se incrementa, la distancia entre el Jefe administrativo y el subalterno (la dif. + 0.06 está ya por debajo del umbral de los posibles efectos de errores de muestreo o de otro origen). En sistema algo más cerrado no implica, pues, un sistema más equitativo, si se juzgarlo por este término con sus múltiples ecos semánticos. En la tabla del Cuadro númº los Directores-gerentes aparecen con grandes distancias respecto a sus subordinados de todas las demás categorías: sin embargo en aquella tabla la distancia entre el Jefe administrativo y el empleado administrativo es realmente pequeña con el valor más bajo de la tabla. Lo que es el privilegio de una, disminuye el acercamiento entre los restantes.

Tiene un gran interés que correlacionemos este análisis con el conocimiento de las distribuciones de las masas salariales mensuales, por categorías socioprofesionales. Hasta ahora hemos estado hablando en términos de salarios individuales; conviene que pasemos a observar la homología existente en términos de participación en una masa salarial. Por ejemplo, en el bloque de las categorías técnicas, podemos dividir éstas en categorías en relación directa con la producción (las tres categorías de trabajadores manuales) y en categorías de planificación de la producción (las tres categorías de técnicos). El subconjunto formado por las primeras representa el 84.6% de los asalariados del bloque, percibe el 79.7% de la masa de complementos y el 76.8% de la masa salarial por los dos conceptos que venimos utilizando (parte general + parte discrecional del salario, excluida ayuda familiar). El subconjunto de categorías de planificación de la producción representa el 15.4% de los asalariados del bloque, percibe el 20.3% de masa de complementos y el 23.2% de la masa salarial mensual. Este tipo de análisis nos permite observar que las categorías realmente evaluadas como productivas son tres: los manuales semi-cualificados (el 83% de ellos con complementos) los manuales calificados (27%) y los técnicos bajos (69.9%), pero no los peones (51% con complementos). Así ocurre que en la remuneración global (sin ayuda familiar) que recibe el grupo de los peones por la parte general del salario más la parte discrecional, ésta representa solamente el 20.6%, en tanto que en sus vecinos de categoría, los manuales semi-cualificados, dicha parte discrecional representa el 40.9% de la remuneración global mensual del grupo. El lector puede percatarse que este análisis nos da dimensiones que no podían observarse con relaciones del tipo 'proporción que el complemento salarial significa respecto del salario base' (relación que está formulada en términos del salario individual). (En el caso de los trabajadores manuales semi-cualificados, sobre los que parece recaer el grueso de las remuneraciones por productividad el 83% del grupo perciben complementos, el valor mensual medio de dicho complemento significa el 84% sobre el salario base, pero la suma de los complementos en la masa salarial mensual del grupo o colectivo social constituido por dicha categoría es solamente de 40.9%).

Cuadro numº 5.

Estimación de la distribución de la masa salarial mensual del bloque de categorías de la línea técnica, con especificación de la magnitud relativa de cada grupo en el total de asalariados del bloque, del valor relativo de la parte discrecional del salario sobre la parte principal, y de la participación relativa de cada categoría en la masa salarial.

	1.	2.	3.	4.	5	6.	7.
Peones	15.4	51.	51.	7.1	20.6	10.5	0.68
Manuales semicalif.	28.4	83	84	33.4	40.9	24.9	0.88
Manuales calificados	40.4	67	61	39.2	28.9	41.4	1.02
Técnicos bajos	5.8	70	59	6.8	29.3	7.1	1.23
Técnicos medios	5.4	61	56	6.4	25.3	7.8	1.45
Técnicos superiores	4.6	72	49	7.1	26.1	8.3	1.80
	100.-	-	-	100.-	-	100.-	-

Columnas:

- 1.- Porcentaje que los asalariados de cada categoría representan sobre el total del bloque de categorías de la línea técnica.
- 2.- Porcentaje intra-categoría: asalariados que, dentro de la categoría, perciben remuneraciones discrecionales o complementos.
- 3.- Porcentaje en términos monetarios: valor relativo que representa el valor medio mensual del complemento discrecional sobre la parte general media del salario de la categoría (con exclusión de la ayuda familiar).
- 4.- Porcentaje que representan las remuneraciones por complementos, de cada categoría, sobre la suma de complementos en el bloque de categorías.
- 5.- Porcentaje intra-categoría: valor relativo de la suma de remuneraciones por complementos dentro de la masa salarial mensual de cada categoría (sin ayuda familiar).
- 6.- Participación relativa de cada categoría en la masa total salarial mensual del bloque (sin ayuda familiar).
- 7.- Relación entre el porcentaje de la columna 6 y el porcentaje de la col. 1.

Sobre la base que nos ofrece la columna num. 7 del Cuadro, es factible establecer relaciones por cociente que constituirían una nueva estimación del salario diferencial. Por ejemplo, el cociente $1.80 / 0.68$ que relaciona la participación ponderada en la masa salarial de los Técnicos superiores y de los peones, es 2.65. Este valor de salario diferencial es estadísticamente el mismo que los que aparecen en el Cuadro numº : 2.59, 2.62, 2.66. Podemos observar también que el salario diferencial entre los trabajadores manuales calificados y los peones, obtenido por esta técnica a partir de los valores relativos $0.88 / 0.68$, es de 1.29, y por con-

-siguiente sensiblemente más alto que ~~la~~^{el} que aparecía en el modelo teórico (1.16). Esta observación nos permite juzgar como más 'verdaderas' las magnitudes 1.28, 1.34, 1.36, que relacionan en las otras tablas a los trabajadores manuales semicalificados con los peones, y deducir por tanto que la vecindad entre estas dos categorías contiguas no es tan próxima como habíamos supuesto. Evidentemente, se produce aquí una manifestación del hecho de que los peones sea la categoría con un menor volumen de individuos con remuneraciones discrecionales, y en cambio los manuales semicalificados sea la categoría con el máximo volumen relativo de individuos receptores de dichos complementos. Son las variaciones mismas de la práctica social las que emergen a la luz bajo la imagen abstracta de las relaciones numéricas.

Podemos observar asimismo que a partir de los cocientes de la columna 7 que indican la participación de los técnicos bajos (1.23) y de los peones (0.68) en la masa salarial ponderada, obtenemos una relación (1.23/ 0.68) de 1.81. Este valor corrobora los valores que aparecían como insólitamente altos en otras tablas (1.77, 1.80, 1.94) y que en cierta manera estaban ya preanunciados por el modelo teórico (1.70, donde ya era también alto, aunque no de forma tan acusada). Podemos decir que es en su relación respecto a los técnicos bajos donde peones y manuales semicalificados se hallan más distantes entre sí.

El valor de la contigüidad obtenido a partir de los cocientes es de 1.216. Este valor medio oculta algunas dispersiones internas relativamente importantes: de 1.16 entre manuales calificados y semicalificados, a 1.29 entre estos últimos y los peones.

Una tabla para el bloque de categorías administrativas homóloga a la que contiene el Cuadro nº 1 para el subconjunto de las categorías de la línea técnica, se da al lector en el Apéndice. La columna 7 de esta nueva tabla relaciona la participación en la masa salarial con el número de individuos en la categoría:

Subalternos	0.58
Empleados admin.	0.86
Jefes administr.	1.21
Directores	2.27.

El cociente 2.27 / 0.58 nos da un salario diferencial de 3.91. Todas las demás proporciones son muy próximas a las resultantes de la tabla computada por ponderación (Cuadro nº 1, primera tabla sobre 709 individuos).

Los salarios medios de cada categoría socioprofesional, tanto en el bloque técnico como en el administrativo, y los valores mensuales medios de la parte discrecional, se dan en Apéndice. El lector puede ver allí que en lo que pudiéramos llamar el orden jerárquico global de sueldos y salarios, los Jefes administrativos ocupan un nivel superior a los técnicos medios, los empleados administrativos un nivel algo más elevado que los trabajadores manuales calificados, y que

Apni va winter-cards

ul Card duo n. 10

pre a wavy grande

7 yr 2 to can da Terkisi)

la posición de los subalternos se halla entre los trabajadores manuales sindicalizados y los peones.

Volveremos sobre este orden jerárquico cuando analicemos las diferencias de remuneración entre catalanes nativos y no nativos.

5. - Análisis por sectores de actividad económica. -

Las diferencias medias de remuneración por sectores de actividad económica, y más en detalle desagregando los sectores en ramas de producción, constituyen un campo de estudio bastante bien conocido y en el cual es posible aportar pocas novedades o enfoques originales.

En nuestra muestra tenemos ⁹⁴empresas que pueden ser agrupadas en quince ramas diferentes. Este nivel de desagregación sólo es factible mantenerlo en una simple descripción lineal, porque en algunos ítems el número de asalariados en la submuestra de esa rama no permite análisis intra-grupo (por ejemplo, talleres mecánicos de reparación de automóviles, con sólo 21 asalariados muestreados). En los análisis que hicimos en los Fascículos anteriores de esta serie, manejábamos una clasificación de los sectores de actividad en : Industria tradicional, industria moderna, Construcción y obras públicas, Transportes, y Comercio y servicios, y a esta clasificación debemos atenernos también aquí. Pero hemos podido hacer algunas excepciones, cuando no distinguimos las categorías socioprofesionales en el análisis de cada sector. Por una parte, una descripción ordenada de los salarios medios de cada rama, en valor anual (1970), incluyendo todos los conceptos (salario parte general + parte discrecional + ayuda familiar) se da en el Apéndice. Las dos ramas con valores más bajos son Transportes ^{privados} y Construcción y obras públicas (91.000 y 103.000 ptas anuales) y las dos de valores más altos, Seguros y Banca (204.000 y 256.000 ptas anuales). Esta descripción tiene hoy un mero interés documental para la reciente historia económica catalana.

Más importante es la desagregación que presentamos en el Cuadro numº . En él se demuestra una vez más la importante función que desempeñan los complementos o parte discrecional del salario como modificadores de las dispersiones y de las situaciones de desprivilegio de algunos sectores en la columna correspondiente a la parte general (col. 1). El cociente Valor máximo /valor mínimo

en esa columna (2.46) queda reducido a un cociente Max/min. de 1.69 cuando se han adicionado los valores medios mensuales de la parte general y la parte discrecional del salario (vidg col. 4). Y ésto a pesar de que, como ya se puso de manifiesto anteriormente cuando planteamos las incógnitas que presentaba el análisis de los complementos, la dispersión de éstos es la más fuerte en comparación con todos los demás conceptos (3.15).

Hay una cierta tendencia a compensar, por así decir, un volumen bajo de la parte general del salario con una magnitud relativamente alta de la parte discrecional. Obviamente, intervienen en este efecto una multiplicidad de factores, entre ellos la división técnica del trabajo que se especifica en cada sector y el tipo de bienes o servicios finalmente producidos. La sola anomalía del Cuadro se manifiesta en el sector Construcción y Obras públicas, con un valor medio mensual por complementos extremadamente bajo. Hay que repetir aquí lo que ya se dijo en el volumen III de nuestra serie al analizar los movimientos en el mercado de trabajo: se ha tomado la información existente en los ficheros de las empresas, sobre su personal empleado en el momento de la encuesta. El sector Construcción y obras públicas tiene fuertes variaciones estacionales y además trabaja con unas masas de personal eventual suministrado por empresas intermediarias (no muestreadas), y muy probablemente hay aquí un entrecruzamiento de situaciones y de déficits de información que distorsionan estos datos.

La ordenación final en la columna 10 del Cuadro numº 6, coloca en primer lugar como sector con el máximo nivel absoluto medio de remuneración, el sector de la industria química. Este es un hecho que corresponde coherentemente a un sistema productivo desarrollado como era ya el catalán en la época de la encuesta. Inmediatamente aparece el sector terciario, en su subconjunto formado preferentemente por empresas de Banca y seguros.

En la columna 12 se refleja el efecto de los diferentes sistemas de remuneración. Este es un factor de una importancia social indudable, porque hasta muy recientemente (con posterioridad a nuestra encuesta) no se han corregido ^{algunos de} los resultados de desprivilegio que producían las remuneraciones extraordinarias según las diferentes magnitudes percibidas por los trabajadores que cobran por semanas y los que cobran por meses. En algunos países (por ejemplo Francia) se ha suprimido en la industria el pago por semanas y todos los asalariados han pasado a ser mensualizados. En el sector secundario de nuestra muestra los asalariados que cobran por meses son el 32 %. El sector Construcción y obras públicas reaparece como una anomalía, con el 14.4 %. La tabla que damos a continuación sobre sistemas de remuneración incluye una tercera columna, con el item "Otros", y que hace referencia a minutas, complementos, dividendos, remuneraciones extraordinarias (todos estos conceptos no incluíbles en la parte discrecional del salario porque no son mensuales).

De nuevo el sector Construcción y obras públicas se particulariza en esa columna por el porcentaje insignificante de sus altos directivos y técnicos superiores con remuneraciones de ese tipo registradas en los ficheros. Es probable que los arquitectos perciban remuneraciones complementarias que justifican desde sus estudios profesionales y que no constan en las nóminas de las empresas; ésto es, estaríamos, de ser así, ante el caso específico de una profesión cuyos miembros actúan simultáneamente en tanto que profesionales liberales y que técnicos y/o directores de empresa. En cambio, en el alto porcentaje que arroja en la columna "Otros", el sector Servicios, está debidamente reflejado el caso de los directivos de Banca y Seguros y el de los médicos en el subsector de servicios colectivos a las personas (clínicas muestreadas).

C u a d r o numº 7 .

Sistemas de remuneración registrados en la muestra de empresas, por sectores de actividad económica.

Sector	Cobran por semanas	Cobran por meses	Otros
Industria tradicional	60.5 %	31. %	8.5 %
Industria moderna	63.7 %	32. %	4.3 %
Construcción y obras públicas	85.4 %	14.4 %	0.3 %
Comercio	4.7 %	94.3 %	1. %
Transportes	26.3 %	73.- %	1.7 %
Servicios	38.8 %	46.6 %	14.6 %

Utilizando el mismo método que se hizo en el epígrafe anterior sobre los bloques técnico y administrativo, es posible estimar la composición de la masa salarial mensual de cada sector, descomponiéndola en los tres conceptos que venimos usando: parte general del salario, parte discrecional, y ayuda familiar. Esta imagen es forzosamente diferente de la que emerge del análisis de los salarios individualmente considerados. Una vez más ha de insistirse sobre la importancia social que tiene el hecho de que la parte discrecional del salario sea percibida por magnitudes variables de los asalariados, con fuertes dispersiones intra-categoría e intercategorías (como ya vimos en su momento) y también inter-sectores, como pone de relieve este cuadro-resumen:

Cuadro número 8

Estimación de las distribuciones de la masa salarial mensual en cada sector de actividad económica, especificando las remuneraciones en tres componentes (parte general del salario, parte discrecional, y ayuda familiar). Imputación de valores monetarios mensuales medios, por sector y por componente. En \$ intra-sector.

S e c t o r	Parte general del salario	Parte discrecional	Ayuda familiar.
Alimentación y bebidas	41.3	44.2	14.5
Textil, vestido, cuero, calzado	57.4	34.1	8.5
Materiales de construcción y madera	45.2	44.1	10.7
<u>Industria tradicional</u> (por cálculo directo, ponderando por asalariados que cobran por meses y por semanas)	52.2	37.0	10.-
Industrias químicas, plásticos y fabricación de papel	49.6	37.-	13.4
Industrias del metal, fabricación de aparatos metálicos y eléctricos, etc.	62.4	25.8	12.1
<u>Industria moderna</u> (por cálculo directo, ponderando por asalariados que cobran por meses y por semanas)	58.6	28.8	12.6
Construcción y obras públicas	86.1	3.2	10.7
Agua y energía	48.-	35.3	16.7
<u>Sector secundario</u> (promedio global)	55.6	32.-	12.4
Transportes privados y públicos	55.3	34.7	10.-
Comercio	86.2	2.3	11.5
Servicios terciarios	56.9	30.9	12.2
<u>Sector terciario</u> (promedio global)	66.1	22.6	11.3

La interpretación de estos datos debe considerar que su valor es meramente estimativo: han sido computados valores mensuales medios, sin llegar a la especificación por categorías profesionales; se trata además de una especie de 'maquetas' de la masa salarial mensual de cada sector hechas sobre los individuos muestreados, con sus determinaciones de sexo y edad tal como se justificaron ya en los epígrafes metodológicos del primer volumen de nuestra serie. Sin embargo, incluso con estas limitaciones, y leyendo los datos en relación con los del Cuadro número 8, es posible formarse una imagen bastante clara de lo que significa la remuneración de la productividad en términos individuales y en términos glo-

-bales (i.e. para los asalariados y para las empresas).

Este conocimiento puede ser complementado mediante otras técnicas. Conocemos los valores monetarios medios globales (ésto es, de la totalidad de la muestra, siendo N = 4,338) de la parte general del salario (6,360 ptas. mes en 1970), de la parte discrecional (3,830 ptas), y conocemos asimismo el valor medio de la remuneración anual por todos conceptos (137.800 ptas). Es entonces posible establecer unos diagramas de dispersión en + y en -, en términos comparables para todos los sectores de actividad económica, haciendo = 100 cada uno de los tres valores medios citados. Dentro de cada sector distinguiremos, para las remuneraciones mensuales, entre asalariados que cobran por semanas y los que cobran por meses (dicotomía que recubre casi exactamente la de trabajador manual/ no manual), y dentro de las remuneraciones anuales tricotomizaremos entre los tres sistemas de remuneración que ya antes tabulamos (por semanas, por meses, y "otros", ítem este último que puede ser acumulativo con el segundo, pero que se ha intentado discriminar con la mayor precisión posible).

Con esta técnica tenemos tres series numéricas, en números índices, de dispersión de los sectores, según cómo se ordenan respecto al valor medio de toda la muestra para cada concepto. Cada serie está su vez especificada, dos de ellas en dos subítems (asalariados que cobran por semanas y asalariados que cobran por meses) y la tercera está tricotomizada. Según la intensidad de las dispersiones es factible construir un diagrama de las posiciones de cada sector y observar en un modo global y gráfico las propiedades que los distinguen (posición relativa en el sistema global, dispersión, discriminación entre manuales y no manuales, y eventuales inferencias sobre la remuneración diferencial del trabajo en relación a la división técnica del trabajo).

Los datos-base son los siguientes para las remuneraciones mensuales y anual:

sigue, Cuadro numº 9

Dispersiones de los sectores de actividad económica respecto a los valores medios del conjunto de la muestra (N = 4,333), en la parte general del salario, en la parte discrecional, y en las remuneraciones anuales por todos conceptos, especificándose los grupos de asalariados según la periodicidad de sus remuneraciones fijas (por semanas, por meses, y otras). (Pases monetarios salariales en ptas. corrientes de 1970).

S e c t o r	Periodicidad	Parte general del salario	Parte discrecional.	Remuneración anual.
Industria tradicional	semanal	80.9	110.2	96.9
	mensual	91.2	127.4	111.6
	otros	-	-	108.9
Industria moderna	semanal	79.2	108.4	95.4
	mensual	137.9	65.1	117.9
	otros	"	-	181.4
Construcción, obras públicas, agua y energía	semanal	104.7	61.6	71.9
	mensual	113.1	75.2	99.2
	otros	"	-	79.8
Transportes	semanal	56.3	86.2	69.1
	mensual	78.5	89.3	96.
	otros	"	-	79.8
Comercio	semanal	105.5	60.6	73.1
	mensual	155.8	182.7	117.6
	otros	"	-	152.4
Servicios terciarios	semanal	67.1	137.1	105.4
	mensual	138.2	146.9	149.6
	otros	-	-	133.5
Valores medios = 100		(6,360 ptas)	(3,830 ptas)	(137,800 pts)
		- 100 -	- 100 -	- 100 -

Parece ocioso ~~destacar~~ enfatizar la importancia no sólo cognitiva sino también social de estos datos. El lector puede ver que hay notables dispersiones inter-sectores, y también algunas extremadamente fuertes intra-sector (en dos casos: comercio y

servicios terciarios). Si asumimos que en un espacio de datos cuyas magnitudes van desde 56 a 182, tenemos tres áreas, una de valores bajos (los inferiores al índice 80), otra de valores medios (de 80 a 120) y otra de valores altos (los de más de 120), entonces estamos en situación de diagramar de una manera simple las posiciones de los sectores de actividad económica para cada información numérica de las que constan en el Cuadro num° 9 .

	I n d i c e s		
	B a j o s	M e d i o s	A l t o s
Industria tradicional.			
Asalariados por semanas		+++	
Asalariados por meses		++	
Otras periodicidades		+	+
Industria moderna			
Asalariados por semanas	+	++	
Asalariados por meses	+	+	+
Otras periodicidades			+
Construcción, obras públicas, agua y energía.			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses	+	++	
Otras periodicidades	+		
Transportes			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses	+	++	
Otras periodicidades	+		
Comercio			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses		+	++
Otras periodicidades			+
Servicios terciarios			
Asalariados por semanas	+	+	+
Asalariados por meses			+++
Otras periodicidades			+

Cuando el sector tiene una división del trabajo con fuertes magnitudes relativas de asalariados manuales de categorías bajas (caso de Industria moderna, Construcción, obras públicas, transportes públicos) aparecen "efectos de arrastre" hacia arriba (Construcción, obras públicas, transportes) bien reflejados únicamente en las categorías bajas. Si el sector tiene un nivel medio de remuneraciones que es relativamente elevado, entonces hay un efecto "de arrastre" hacia arriba incluso de las categorías bajas (caso de los Servicios terciarios, excluidos los comerciales y transportes). Pero la alta remuneración del sector puede privilegiar particularmente las categorías administrativas y directivas (caso de la Industria moderna). La diferencia entre Industria tradicional e Industria moderna (que tantas veces se

puso de manifiesto cuando estudiábamos los movimientos en el mercado de trabajo) vuelve a emerger ahora, en una forma que podríamos calificar de inesperada. Constituye este aspecto una demostración de la insuficiencia del conocimiento cuando trabajamos con valores monetarios medios, sin observar las dispersiones intra-grupo. La industria moderna tiene un nivel de remuneraciones elevado, el cual está asociado a factores como mayor tamaño de la empresa, mayor productividad, mayor densidad de capital, pero también a una división del trabajo con trabajadores manuales especializados sobre tareas o con poca especialización de oficio. Pero cuando esta calificación de oficio existe, la Industria moderna parece tender a privilegiarla más que la Industria tradicional, acrecentando las distancias de sus trabajadores calificados respecto a los que están por debajo de ellos. Así el cálculo del salario diferencial Manual semicalificado/peon, que es de 1.06 en la Industria tradicional, sube a 1.24 en la Industria moderna; y el salario diferencial Manual calificado/peón, que es de 1.25 en la Industria tradicional, sube a 1.44 en la Industria moderna. El efecto más fuerte de este tipo se produce en los Transportes públicos, con un salario diferencial Manual calificado/peon de 1.62.

En el Apéndice se dan para el lector interesado en este nivel de particularización de los datos, tablas de salario diferencial para cada sector de actividad económica. En el sector secundario se han tomado solamente categorías del bloque técnico, y en el sector comercial y de servicios categorías administrativas; esto se ha hecho así tanto por motivos estadísticos (tomar los N de categoría con mayor número de efectivos muestreados) como por las razones sistemáticas que ya tuvimos oportunidad de probar en la exposición primera del tema.

6. - El abanico de remuneraciones . -

Digamos por de pronto que este área en la que empezamos a trabajar ahora es mucho menos conocida que la anterior. Digamos seguidamente que las dispersiones son realmente notables, sea cual sea el eje o dimensión en el cual se las analicemos. Prima facie es poco creíble que, dentro de categorías que deberían estar fuertemente standardizadas (como son las más bajas entre las manuales) se produzcan salarios diferenciales mayores que los que separan a dos categorías; sin embargo, así es. Por ejemplo, dentro de la categoría de los manuales semicalificados tenemos un cociente 1.71 que mide la abertura entre el sector Servicios terciarios y el sector

Construcción y obras públicas, abertura que es de magnitud superior ^{al} del salario diferencial medio entre un trabajador manual calificado y un peon.

Para el estudio del abanico de remuneraciones no tomaremos los valores centrales o medios, sino los máximos y mínimos. Pero tendría poco sentido sociológico, aunque sea interesante como anécdota de interés descriptivo, relacionar casos meramente individuales. Tenemos en la muestra dos valores máximos (año 1970), de 960,000 y 940,000 ptas anuales, respectivamente de una empresa extranjera en industria moderna y de una empresa de Construcción y obras públicas; y, eliminando los casos de trabajo ^{o tiempo} parcial, tenemos un grupo de peones en una empresa de transportes públicos con 40,000 ptas anuales. La magnitud de la abertura es de 24 (casi diez veces la del salario diferencial), calculada por cociente, y de 910,000 ptas en términos absolutos. Es un salto considerable y que acerca el caso catalán a magnitudes de abanicos como las halladas en Francia (país en el que se han encontrado recientemente magnitudes todavía mayores).

La magnitud media del abanico inter-sectores es de 15.9, según el orden siguiente:

Construcción y obras públicas,	23.
Servicios terciarios	18.
Industria tradicional	17.
Industria moderna	16.
Comercio	11.
Transportes	11.

Una vez más tenemos la singularidad del sector Construcción y obras públicas, por lo cual quizá sería más prudente estimar que los abanicos van de 11 a 18.

Si pasamos a relacionar colectivos de asalariados, en los dos extremos del continuum, tomando los veinte valores anuales máximos y los veinte valores anuales mínimos (i.e. 40 individuos en total), entonces tenemos un valor medio máximo de 519,500 ptas anuales y un valor medio mínimo de 58,000. El abanico es de 8.96.

Estos órdenes se han visto confirmados en la encuesta de 1973 a la que hicimos referencia en el párrafo 2, cuando describimos los datos básicos de que disponemos. Las magnitudes del abanico (calculadas por cociente) entre casos individuales máximos y mínimos, en esta segunda encuesta, son: 23.7 en Barcelona-ciudad, 14.5 en la conurbación barcelonesa (área metropolitana), y 10 en las pequeñas ciudades del interior de Cataluña. Tomando colectivos del 4 % en ambos extremos del continuum de remuneraciones (máximos y mínimos), y por consiguiente operando sobre una base estadísticamente satisfactoria, podemos relacionar, como hicimos antes, valores medios máximos y valores medios mínimos.

Los cocientes son entonces de magnitud más moderada, como ocurría anteriormente. En Barcelona-ciudad hallamos una magnitud (9.1) casi idéntica con la que obtuvimos en la muestra de 94 empresas (8.96). En las otras dos Areas geográficas de residencia de los encuestados los cocientes son 4.5 y 4.4. Hay que tener en cuenta la homogeneidad en sexo y edad de esta muestra de 1973 (sobre 1.000 jóvenes varones) y el hecho de que en las declaraciones de ingresos se computan, en algunos casos, ingresos por pluriempleo (lo que tiende a moderar los valores extremos — aunque quizá ésto sea sólo una hipótesis que exige verificaciones más precisas).

En términos generales podemos afirmar que, cuando nos basamos para la computación en casos individuales extremos, magnitudes de abanicos entre 11 y 23 son las esperables. En términos colectivos, un abanico de orden 9 tiene un positivo fundamento estadístico y debe ser pertinente: para subconjuntos no desdeñables de la población activa (i.e. los que tienen remuneraciones de 900,000 ptas anuales y los que las tienen de 100,000).

Evidentemente, las dispersiones intra-categoría en las funciones de nivel directivo, son muy fuertes. Así en la muestra de 4,338 individuos, hallamos entre los directores-gerentes valores entre 275,700 ptas y 950,000 ptas anuales (1970) (un cociente 3.46 que es casi tan fuerte como el valor del salario diferencial medio entre el director-gerente y el peon en el bloque de categorías administrativas).

Estas variaciones tan intensas hacen difícil la predicción estadística fuera de las áreas centrales.

7 .- Remuneraciones diferenciales para
nativos y no nativos .-

A lo largo de nuestra investigación ha quedado suficientemente demostrada la inter-acción entre tres procesos sociales cuya comprensión es fundamental para entender el funcionamiento del sistema económico en la zona de estudio. Estos tres procesos son: los cambios en la estructura productiva que se manifiestan en variaciones en la división técnica del trabajo, en la aparición de nuevas actividades, y en la modernización de las tradicionales; los movimientos en el mercado de trabajo, con la especificación de mercados cada vez más institucionalizados intra-sector; los procesos de movilidad socio-profesional que diferencian a los catalanes nativos de

los trabajadores no nativos. Llega el momento de completar este sistema de interacciones con el estudio de las remuneraciones monetarias diferenciales entre nativos y no nativos.

Decimos remuneraciones monetarias, porque hay otras remuneraciones que no son estrictamente monetarias, sino sociales, que son mucho más difíciles de medir. Los trabajadores inmigrados han tenido, en general, una movilidad socioprofesional que puede juzgarse como positiva. Han conseguido trabajos estables (por lo menos en el periodo de desarrollo y prosperidad que cubre los años de 1961 a 1973 inclusive), se han insertado en una estructura ocupacional que les ha permitido un cierto acceso a la sociedad de consumo, y han obtenido (aunque sea de forma a veces sumaria) una calificación laboral. Por otra parte hay una inmigración de otros trabajadores, de nivel mucho más alto que los anteriores y a la que hemos hecho referencia ya desde el primer volumen de nuestra serie, que es cuantitativamente minoritaria pero que ha logrado también acceso a funciones técnicas y directivas en una relativa igualdad de condiciones con los catalanes nativos.

En los volúmenes 3º y 4º tratamos extensamente del desnivel educativo existente entre las dos subpoblaciones. Es inevitable que este desnivel se refleje en las remuneraciones monetarias. Si entre los directivos de empresa y profesionales superiores, los catalanes nativos son del 75 al 80 % de los efectivos intracategoría, y entre los trabajadores manuales semicalificados o no calificados los inmigrantes son del 80 al 89 %, resulta ocioso presentar pruebas de cómo se distribuyen las masas salariales, sean por categorías, sean por sectores, o por sus cruces.

La cuestión estriba, pues, no en repetir lo que todo el mundo sabe (o debería saber) sino en afinar el análisis llevándolo hasta el conocimiento de las áreas menos iluminadas del sistema.

Vamos a empezar por lo más general para ir descendiendo a lo particular y concreto.

Iniciemos nuestra observación por los valores medios o centrales. En la parte general (mensual) del salario, hallamos para los catalanes nativos un valor monetario medio de 7,270 ptas. y para los no nativos de 5,800. Es pertinente generalizar el concepto de salario diferencial para aplicarlo también a este caso de la realidad, tenemos, pues, un salario diferencial de 1.25 a favor de los nativos. En la parte discrecional del salario (mensual) el cociente es muy similar: 1.23 (relación entre 4,320 ptas y 3,500 ptas). En el concepto de Ayuda familiar ambas posiciones casi se igualan: 1.08. Juegan aquí, probablemente, dos efectos contrarios conjugados: familias de tamaño mayor entre los inmigrados (lo cual incrementaría el valor unitario de la ayuda familiar) pero salarios de nivel más bajo puesto que los inmigrados ocupan las categorías socioprofesionales inferiores.

En las remuneraciones anuales (1970) por todos conceptos, el cociente se acentúa a favor de los catalanes nativos: 1.33 (relación entre los valores medios

163,100 ptas y 122,400 ptas). Hay dos factores, por lo menos, por los cuales en las remuneraciones anuales la balanza se desnivela algo más a favor de los catalanes nativos. Por una parte, en los sistemas de remuneración están objetivamente favorecidos los asalariados que cobran por meses, en particular por todo lo que concierne a remuneraciones extras de periodicidad trimestral, cuatrimestral o semestral; por otra parte no son las mismas las proporciones de nativos y no nativos en la percepción de remuneraciones discrecionales de periodicidad fija semanal o mensual. En tanto que los asalariados nativos que perciben la parte discrecional del salario mensual son el 70.4 % de su subpoblación, entre los no nativos los que perciben ese tipo de remuneración son el 63.7 % de su subpoblación. Aparentemente esta diferencia no es grande, pero hay que evaluar sus resultados aritméticos globales cuando se la pone en relación a masas desiguales de individuos (los nativos con sólo el 38 % del total de la muestra) y sobre todo en relación a valores monetarios muy desiguales (efecto de la concentración de catalanes nativos en las categorías socioprofesionales altas y medias).

Sabiendo que en el manejo de valores medios obtenidos de muestras de un cierto tamaño, hay que sospechar siempre que algunas diferencias porcentuales no son generales, sino el resultado de la acumulación de efectos localizados, hemos de formularnos la pregunta: ¿hay sistemáticamente, sea cual sea el eje del análisis (categorías, sectores, tamaños de empresa, etc) cocientes diferenciales a favor de los nativos, o hay unas situaciones concretas de diferenciación económica, localizables en determinadas funciones o en determinadas áreas de la estructura ocupacional?

Para responder a esta pregunta disponemos de 120 valores monetarios medios que podemos comparar (60 para nativos y otros 60 para no nativos). Estos valores medios corresponden a otras tantas áreas de observación: 10 categorías socioprofesionales (de Director-gerente a peon, según la escala ya conocida por los lectores), multiplicadas por 6 grandes sectores de actividad económica (Industria tradicional, Industria moderna, etc.)

Dividiendo el bloque de categorías entre las que corresponden a la línea técnica y las que corresponden a la línea administrativa, observamos que hay dos categorías en la línea técnica (los manuales calificados y los técnicos medios) y otras dos en la línea administrativa (los empleados administrativos y los jefes administrativos) en las cuales se producen desviaciones más acusadas a favor de los nativos. Pero estas desviaciones, aunque siempre del mismo sentido, no se dan en la generalidad de los sectores con similar intensidad. Son muy pequeñas en la industria moderna, y son bastante fuertes en la industria tradicional, los Servicios terciarios y los Transportes públicos. Es evidente que en la industria tradicional se valoran diferencialmente las calificaciones de oficio que son atributos de la clase obrera catalana ~~tradicional~~ que se ha formado 'in situ', en la tradición industrial autóctona. Es evidente asimismo que en las actividades de servicios terciarios (en los cuales la categoría "técnicos medios" recubre de hecho, en su gran mayoría, profesores mercantiles) hay una asociación de la función en la organización de la empresa, con la naturaleza de la empresa, con la condición de cata-

-lan nativo, y con un nivel de responsabilidad, que se traduce en efectos monetarios en las remuneraciones anuales; en este punto de observación el cociente diferencial llega a 1.50, una magnitud muy fuerte en cuanto es intra-categoría e intra-sector. Es probable que un efecto conjugado de motivaciones similares se den en la misma categoría en las dos empresas de Transportes públicos muestreadas.

Por lo que concierne a las categorías de empleado administrativo y jefe administrativo, las diferencias se hallan menos localizadas sectorialmente. Siempre la Industria tradicional, los Transportes públicos y los servicios terciarios actúan como sectores diferenciados, pero a ellos hay que añadir (en particular en la categoría de Jefes administrativos) el sector Comercio y la Construcción y obras públicas. Si recordamos lo que en el volumen II y en el vol. IV de nuestra serie se dijo sobre la posición y la función de los Jefes administrativos en la organización de la empresa, su estabilidad, continuidad y permanencia, y su cualificación y formación internas en identificación con la historia de la empresa, resulta innecesario añadir nuevas precisiones que expliquen esta diferenciación que emerge, en términos monetarios, entre nativos y no nativos precisamente en esa categoría socioprofesional.

La industria moderna es ~~el~~ el sector donde hay una mayor igualdad entre nativos y no nativos. En los análisis sobre movilidad habíamos visto además que, cuando concurre el tamaño grande y/o gigante de la empresa, este área de la estructura ocupacional es la más favorable para los no nativos. En lo que atañe a las remuneraciones monetarias, es la más favorable para ellos ~~en~~ por lo que respecta a la parte discrecional del salario (cociente, 1.11, frente a 1.35 en la empresa mediana (de 100 a 500 obreros) y 1.55 en la pequeña empresa (de 5 a 50 obreros). Por lo que hace referencia a la parte general del salario las diferencias son bastante menores. Probablemente en las pequeñas empresas hay un efecto de mayor información sobre los salarios generales o legales, o una mayor comunicación entre los obreros y empleados (cociente 1.12 a favor de los nativos), información que no alcanzaría a la parte discrecional del salario o que se justificaría por una división técnica (y acaso social) de funciones muy visible. Por otra parte, en la empresa gigante es posible que el empleo de gran número de asalariados en categorías bajas obligue a standardizar o "normalizar" los sistemas de remuneración, con un efecto igualatorio (cocientes: 1.23 en la parte general del salario, 1.11 en la parte discrecional). En cambio en la empresa de tamaño medio no ejercen el mismo efecto ni la comunicación y transparencia que en cierta medida son posibles en la empresa de tamaño pequeño, ni la standardización y generalización de tarifas que son propias de la empresa gigante; el resultado es que la empresa de tamaño medio es la más desfavorable para los no nativos: cocientes de 1.30 en la parte general del salario, 1.35 en la parte discrecional, y de 1.40 en las remuneraciones anuales por todos conceptos.

En el nivel más alto de la escala socioprofesional (los Directores-gerentes) no sólo las diferencias se anulan, sino que hay algunos casos individuales de

no nativos con remuneraciones registradas más altas que las correspondientes a nativos. Entre los profesionales superiores (algunos de los cuales acumulan esta función con la de directores) el cociente es la unidad.

Siguiendo una técnica similar a la que utilizamos en el estudio del abanico de remuneraciones, hemos computado los diez valores anuales máximos de asalariados nativos, los diez valores anuales mínimos también de nativos, los diez valores máximos de no nativos, y los diez valores anuales mínimos de no nativos, y hemos obtenido el valor monetario medio para cada grupo de diez individuos. Estos datos-base nos permiten observar las siguientes magnitudes diferenciales:

Diferencia por cociente entre los 10 máximos valores anuales correspondientes a nativos y a no nativos, 1.12 (respectivamente, valores medios de 550,000 y 489,000 ptas, año 1970).

Diferencia homóloga para los diez valores mínimos: 1.11 (respectivamente 61,000 ptas y 55,000 ptas. Han sido eliminados los individuos con trabajo a tiempo parcial).

Diferencia absoluta entre el máximo valor medio correspondiente a nativos (550,000 ptas) y el mínimo valor medio correspondiente a no nativos (55,000 ptas), (495,000 ptas), cociente: 10. (Compárese con los cocientes 2.96 y 2.1 obtenidos en otras dimensiones en el párrafo anterior, en los que no se tomaba en cuenta la distinción entre nativos y no nativos).

En términos generales puede afirmarse, con fundamento estadístico bastante, que la distinción por origen implica una especie de salario diferencial del orden de 1.11 a 1.20 a favor de los nativos. Pero esta posición de privilegio desaparece precisamente en los dos extremos de la escala socioprofesional. Es nula, o incluso levemente favorable a los no nativos, entre los peones; es nula entre los manuales semicalificados; es nula entre los Profesionales superiores (técnicos altos con formación universitaria) y es nula, o levemente favorable a los no nativos, entre los Directores gerentes (el N del grupo es demasiado pequeño para autorizar otra inferencia estadística: el cociente es aquí 0.9 en el sentido nativo/no nativo, pero tenemos sólo 10 gerentes no nativos en una muestra de 4,400 personas!).

El área de diferenciación está concentrada, en la línea administrativa, en las categorías que van desde la de subalterno a la de Jefe administrativo; y en la línea técnica, desde Manual calificado a Técnico medio. Un examen a nivel micro nos muestra que en el caso de las/^{categorias} técnicas hay una causa fundamental que explica el privilegio de los nativos. El 68% de los técnicos medios nativos tienen complementos mensuales (parte discrecional del salario), porcentaje que baja al 21% entre los técnicos medios no nativos. Esta desigualdad se repone entre los trabajadores manuales calificados: el 82% de los nativos de esa categoría perciben complementos salariales (413 individuos sobre 542); sólo el

58 % de los manuales calificados no nativos son perceptores de ese tipo de remuneración (534 individuos sobre 925). Hay, pues, una discriminación que quizá tiene sus fundamentos en lo que se estime sea una contribución diferencial a la productividad (ya vimos en el vol. III de nuestra serie que hay una 'distancia' educativa intra-categoría entre nativos y no nativos). En el caso de los Técnicos medios (entre los que se presume igualdad de formación académica o, al menos, de titulación) muy probablemente tenemos otro factor explicativo: la delegación de autoridad hacia técnicos medios nativos, por parte de sus superiores también nativos, para el desempeño o el control de funciones ~~de~~ delegadas.

Estas desproporciones no emergen en las categorías administrativas, en las cuales el subconjunto de los no nativos que cobran la parte discrecional del salario mensual no es nunca inferior a la proporción de los nativos (al contrario: por razones que se nos escapan, en las categorías administrativas, desde subalterno a Jefe administrativo, las proporciones de no nativos que perciben complementos discrecionales, intra-categoría e intra-población, son algo superiores a las de los nativos, en magnitudes que varían del 5 al 10 %). Lo que ocurre es que el valor monetario medio de la parte discrecional del salario es más elevado para los nativos: cocientes de 1.24 en los empleados administrativos, de 1.18 en los Jefes administrativos; igualdad (1.01) entre los subalternos.

Los sistemas de remuneración son altamente complejos: se entrecruzan en ellos los efectos de valores de índole muy diversa; los económicos juegan una parte, quizá la principal, pero están modulados por intereses de otros órdenes, políticos (en sentido lato) y también incluso culturales. Evidentemente, la manifestación de estos últimos no puede hacerse sensible en términos estadísticos, más que en subconjuntos o grupos de pequeño tamaño, donde resulta posible observar la interacción individual entre posiciones de distinto nivel en ^{sus} recursos de poder y/o privilegio.

Las tablas de datos-base para este epígrafe sobre remuneraciones monetarias diferenciales entre catalanes nativos y no nativos, se dan en los Apéndices. Hemos hecho una sola excepción, por la importancia económica que comporta el experimento estadístico. Hay una relación, estadísticamente fehaciente, entre el volumen relativo de trabajadores no nativos que cuentan los sectores de actividad (desagregados en 10 ítems, para poder realizar los cálculos) y el volumen de sus asalariados que en el momento de la encuesta percibían más de 150,000 ptas anuales. Esta relación se puede probar directamente, y su importancia reside en que no operamos con valores monetarios medios, sino con conjuntos de asalariados. Es ocioso decir que la relación existe recíprocamente, en sentido inverso, en la forma siguiente: la posición de ^{cada} sector por el volumen creciente de los asalariados

no nativos, está correlacionada con su posición en un orden decreciente en el cual se toma como módulo el porcentaje de sus asalariados con más de 150,000 ptas anuales.

Los sectores se ordenan de 1 a 10 por su volumen relativo de asalariados nativos (máximos de 54 % en Comercio, 51 % en Servicios terciarios, etc, hasta el sector con mínimo porcentaje de catalanes nativos, Construcción y obras públicas con 15 %). Se toman, pues, magnitudes de individuos por el atributo de origen como si ésta fuese la variable independiente. A continuación se establece una segunda serie, por el volumen relativo de asalariados con más de 150,000 ptas anuales (Servicios terciarios con 55 % de sus asalariados, Industrias químicas con el 54 %, Comercio con 42 %, etc, hasta Construcción y obras públicas con un mínimo de 5 % de asalariados con más de 150,000 ptas anuales en el momento de la encuesta). Se calcula entonces un coeficiente Spearman de correlación por rangos entre las dos series; el resultado es un $r_s = 0.564$, el cual es estadísticamente significativo al nivel de probabilidad $p = 0.05$.

Decimos que tomamos el volumen relativo de asalariados nativos (o recíprocamente, no nativos) como si ésta fuese la variable independiente. Pero cualquier economista o cualquier sociólogo conocedor de las inferencias que, en términos de masas salariales, tiene lo que estamos diciendo, podrá sugerir que esa decisión técnica no se corresponde con la generalidad previsible en la práctica social. Es verosímil que haya sectores y/o empresas donde precisamente ésa sea la variable dependiente. Es posible asimismo que sea incorrecto relacionar causalmente ambas variables, y que tanto la poblacional como la monetaria expresen simplemente una situación de hecho. Pero el caso es que el hecho existe, y por ello ha sido traído a la luz aquí, sean cuales sean las consecuencias macroeconómicas y sociales que cada lector extraiga de él.

(Para el detalle de los datos-base, con el orden de los sectores de actividad económica, véanse los Apéndices).

8. - Los efectos de las variables educación y edad sobre las remuneraciones monetarias.

En los volúmenes II, III y IV de nuestra serie se dieron al lector informaciones de un positivo interés cualitativo sobre los desniveles educativos entre la subpoblación catalana nativa y la subpoblación inmigrada, tanto en el Área de las categorías manuales como entre las directivas y técnicas. Se hicieron también unos análisis en los que, utilizando la edad de los individuos como variable discriminante, se trató de poner de manifiesto el cambio educativo asociado al cambio generacional — un fenómeno de la mayor trascendencia social, puesto que privilegia a los grupos más jóvenes, tanto en una población como en la otra.

Llega ahora el turno de estudiar los efectos de la educación sobre las retribuciones monetarias de los individuos. Es un tema de fáciles perfiles descriptivos, puesto que, en general, a mayor educación mayores probabilidades de obtener retribuciones de nivel más alto. No se trata, por tanto, de descubrir hechos nuevos; pero sí es importante observar cómo se especifican, y particularmente cómo se ordenan y cuantifican las relaciones entre sucesivos niveles de educación y los niveles de retribuciones monetarias. En este terreno de análisis no son abundantes los datos publicados.

Tenemos especificada la información sobre los estudios cursados por los asalariados muestreados, en una escala con 14 variantes, a saber: 0.- No constan estudios; ~~se supone~~ se suponen estudios primarios incompletos, o alfabetizados en edad adulta. 1.- Estudios primarios incompletos, registrados como tales. 2. - Estudios primarios completos. 3. - Estudios de formación profesional en instituciones laborales. 4. - Bachillerato laboral. 5. - Maestría industrial. 6.- Estudios secundarios (bachillerato clásico) incompletos. 7. - Estudios secundarios técnicos incompletos. - 8. Bachillerato (clásico) completo. 9.- Estudios técnicos de grado medio, completos. 10.- Estudios universitarios (carreras clásicas o 'humanistas') incompletos. 11.- Estudios universitarios (carreras técnicas) incompletos. 12.- Estudios universitarios (clásicos) completos. 13.- Estudios universitarios (carreras técnicas) completos.

La primera observación de una cierta importancia social a realizar consiste en ver cómo se ordena la parte general del salario, o parte que anteriormente habíamos definido como legalmente exigible o no contractual, de acuerdo a dicha escala educativa. A continuación observaremos la relación de la escala educativa con las remuneraciones mensuales por la parte general + la parte discrecional del salario, excluida la Ayuda familiar. En tercer lugar observaremos la relación con las remuneraciones anuales globales, por todos conceptos.

Evidentemente, estas observaciones han de hacer emerger decisiones siste-

-máticas de las empresas que reflejan la valoración que se otorga, en términos monetarios, no sólo a los distintos niveles educativos sino asimismo a su contenido (i.e. técnico para trabajo manual o en contacto directo con trabajadores manuales, estudios clásicos, secundarios y superiores, estudios técnicos, medios y universitarios, etc).

En la escala anteriormente transcrita las posiciones de 0 a 5 inclusive se suponen fundamentalmente que corresponden, en su mayoría, a trabajadores manuales. Es obvio que hay acalariados que ocupan funciones de nivel más alto, no manuales, y que tienen estudios sólo primarios. En el val. II de nuestra serie se dió ya alguna información sobre este aspecto, al estudiar la submuestra de directivos y técnicos. Estos individuos que, sin estudios formales o académicos, ocupan posiciones de nivel alto, hacen subir ligeramente los valores monetarios medios; pero la desviación no es grande cuando se trata (como es el caso de las categorías socioprofesionales más altas) de subconjuntos numéricamente pequeños, los cuales quedan sumergidos, por así decir, en otros conjuntos (los educativos de nivel bajo) numéricamente mucho mayores. Sin embargo, hay que tener en cuenta este efecto aritmético y no realizar inferencias o extrapolaciones de los datos a dominios no pertinentes. Así, por ejemplo, en el cuadro numº que se ofrece a continuación, el valor mínimo mensual al que se refiere el número índice 85.2, corresponde a un valor absoluto de 5,420 ptas; esta magnitud es el valor medio de 1,700 individuos sin estudios, por la parte general del salario mensual (sin ayuda familiar). En ningún caso hay que hacer la inferencia de que todos esos individuos son peones, y mucho menos que un índice 85.2, respecto a la media global de toda la muestra por el concepto citado (parte general del salario mensual, media global de $N = 4,300$, 6,360 ptas, año 1970) es el nivel más bajo de retribución monetaria en cualquier otro subconjunto que se pueda construir con otras dimensiones. Asimismo el número índice 261.9, que aparece en la posición 13 de la escala educativa (poseedores de títulos universitarios, carreras técnicas) y que corresponde a un valor monetario absoluto de 16,660 ptas por la parte general, mensual, del salario, sin complementos ni ayuda familiar, y que es un número índice con el cual se mide la desviación en + de la retribución media de esa categoría respecto al valor monetario medio de la parte general del salario en toda la muestra, no puede ser extrapolado como indicativo del valor medio de las retribuciones más altas en general.

Siempre la remuneración media mínima coincide con el nivel 0 de la escala educativa, en cualquiera de los conceptos (salario parte general, salario parte discrecional, salario mensual sin ayuda familiar, retribuciones anuales globales) y siempre la remuneración media máxima coincide con el nivel 13 de la escala educativa (titulados universitarios, carreras técnicas). Ahora bien, hay disonancias internas y discontinuidades que es interesante observar.

El primer comentario que debe hacerse sobre las informaciones que aporta el Cuadro numº 10, es que hay una obvia correlación entre niveles de estudios y retribuciones monetarias. Si cuantificamos o ciframos convencionalmente la escala educativa en años de escolaridad desde 2 hasta 20, y constituimos con ella una serie numérica de valores crecientes (salvo unos pocos casos de 'pares' o 'empates'), entonces ~~no~~ lo que tenemos que hacer es usar una de las técnicas estadísticas más simples, pero también más poderosas: la regresión lineal. Hechos los cálculos pertinentes, vemos que la retribución monetaria anual se incrementa, en 1970, ^{en} el modelo teórico, en unas 8,200 ptas anuales por cada año de incremento en la escolaridad (o en otros términos, un incremento sistemático acumulativo de poco más del 7%). Observamos también que casi el 83% de la variación de las retribuciones medias puede ser atribuido al efecto de la educación ($r^2 = 0.828$). Y no dejaremos de advertir que el valor más alto de las remuneraciones (el correspondiente al índice 216.9 para titulados universitarios de carreras técnicas, es decir, en términos absolutos 298,800 ptas en el año 1970), presenta una marcada desviación en exceso respecto al valor teórico predecible según la recta de regresión (281,000 ptas). En el otro extremo del continuum educativo todos los valores anuales, desde 'Sin estudios' hasta 'Bachillerato clásico incompleto', están por debajo de sus valores teóricos. Ello no hace más que confirmar, en la formalización matemática, lo que se puede en cierta manera estimar mediante un examen minucioso de los números índices del Cuadro: una cierta infravaloración de los estudios de formación profesional y en particular de Maestría industrial. También es de observar que los estudios técnicos son siempre privilegiados respecto a los de contenido humanista o clásico, y que en algunas de las columnas del Cuadro no parece ser particularmente valorado por las empresas si el individuo ha terminado o no sus estudios clásicos. (Recordemos que el sector Enseñanza no figura entre los muestreados en nuestra investigación).

Por lo que atañe a la evidente distancia que hay entre los titulados universitarios según hayan cursado carreras clásicas (por ej. Derecho, Filosofía, véase la clasificación que se hizo en el vol. II de nuestra serie, capítulo Educación) o carreras técnicas (todos los ingenieros, arquitectos, etc), hay que decir dos cosas. Primera, una observación empírica e indemostrable, pero posiblemente veraz: en los casos de los abogados de empresas están registradas sólo una parte de sus remuneraciones; pudiera ser que hubiera retribuciones complementarias no fijas en su periodicidad. Segundo: una distancia similar a la hallada por nosotros, fué asimismo encontrada por otro investigador (el Prof. Josep Grifoll Guasch) en una encuesta que hizo precedentemente en Barcelona-ciudad para su notable trabajo teórico sobre Aspectos económicos de la educación (4).

(4) Josep Grifoll Guasch, Aspectes econòmics de l'educació, Eds. Ariel & Banca Catalana, Barcelona 1969, véase cuadro 21 en la pag 134.

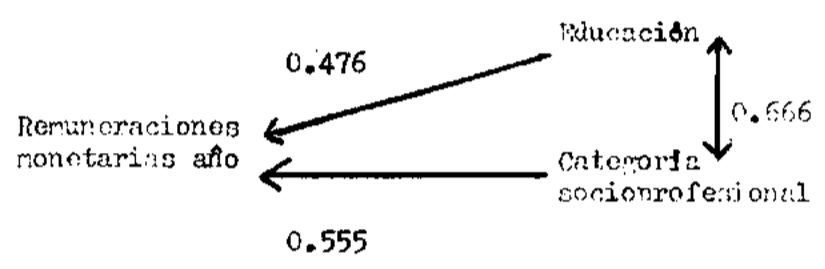
Ahora bien, este ajuste entre niveles de estudios y retribuciones monetarias anuales, se ha realizado operando con los valores monetarios medios de cada grupo de individuos de un nivel educativo determinado. Si operásemos directamente sobre los datos individuales, los resultados serían un tanto diferentes. Ello es debido a las fortísimas dispersiones existentes intra-grupo (i.e. en las remuneraciones de cada nivel de estudios). En los dos niveles más altos los coeficientes de variación son, por ej., 0.639 y 0.583 en la parte general del salario y 0.612 y 0.452 en la remuneración anual. En el análisis de regresión múltiple que presentaremos más adelante, el coeficiente de correlación entre la variable educación (mantenida nominal, sin cuantificar, pero ordenada de $-$ a $+$) y las remuneraciones anuales, desciende a 0.476. Es decir, tenemos un modelo teórico adecuado para explicar una gran parte de la variación lineal en las retribuciones medias, pero este modelo es mucho menos satisfactorio cuando consideramos otras dimensiones. Una de las razones de que así ocurra es que las empresas pagan a sus asalariados tomando en cuenta, como primer y principal criterio entre otros muchos, la categoría socioprofesional que se asigna al individuo, y que la correlación entre niveles de educación y categoría socioprofesional es, con la excepción de dos categorías de la línea técnica (técnicos superiores y técnicos medios) mucho menos obvia de lo que una observación no estadística y no crítica hubiera supuesto como existente.

Con la excepción de la categoría de Técnicos superiores, en la cual el 96 % de los individuos muestreados en ella tienen la titulación universitaria final, en las demás categorías se presentan variaciones en las proporciones de individuos con diferentes niveles de educación. En técnicos medios son ~~en~~ gran mayoría los titulados de grado medio (70 %) pero se hallan también, ^{tanto} individuos con nivel educativo más bajo ^{como} ~~una~~ unos pocos individuos que han hecho estudios universitarios, pero cuya función en la empresa no permite asimilarlos al grupo de su categoría inmediata superior. Asimismo entre los trabajadores manuales calificados hay individuos que han hecho maestría industrial (pero cuya función en la empresa no permite incluirlos entre los Técnicos bajos); y por último en todas las categorías se encuentran individuos poseedores de estudios no reconocidos por títulos oficiales (estudios privados, cursos en instituciones de diversa índole) cuya clasificación en la escala educativa ha de hacerse por hipótesis de comparabilidad o contigüidad.

Utilizando una técnica en cuyos detalles no es necesario entrar aquí, podemos otorgar por convención el nivel I a la categoría de los Técnicos superiores y distribuir las demás categorías según las proporciones de individuos con niveles de educación próximos respecto a aquella; esto permite evaluar, en cierta medida, el nivel educativo de cada categoría por la proporción real de individuos muestreados en ella portadores de un cierto nivel de educación. Entonces tenemos el orden siguiente:

Profesionales (técnicos) superiores :	1. —
Directores gerentes	0.69
Técnicos medios	0.66
Jefes administrativos	0.42
Empleados administrativos	0.21
Técnicos bajos	0.14
Trabajadores manuales calificados	0.02

Estos datos son importantes en varios aspectos. Primero, porque la categoría socio-profesional actúa como la variable interviniente entre los niveles de educación y las retribuciones monetarias. El coeficiente de correlación entre educación (escala nominal) y categoría socioprofesional (escala substantiva) es de 0.666. (Si se emplea para las categorías socioprofesionales la escala agregada en términos A, B, C, D, E, hay un efecto de la agregación que se manifiesta en un coeficiente algo más alto, 0.737). El coeficiente de correlación entre la categoría socioprofesional y las remuneraciones monetarias anuales es de 0.555. Tenemos, pues, un esquema del tipo del siguiente:



El cálculo de los coeficientes parciales de correlación nos permite tener una estimación (sólo una estimación, porque un coeficiente de correlación parcial implica el valor medio de varios coeficientes, uno por cada valor de la variable que se controla o variable interviniente entre otras dos), del efecto de la educación en la relación entre categoría socioprofesional y remuneraciones monetarias, y del efecto de la categoría socioprofesional en la relación entre educación y remuneración monetaria. Vemos entonces que el coeficiente de correlación entre categoría socioprofesional y remuneraciones baja ligeramente (de 0.555 a 0.363), en tanto que el coeficiente de correlación entre educación y remuneraciones baja sensiblemente (de 0.476 a 0.171; i.e. un coeficiente 64 % inferior en este último caso, y sólo 35 % inferior en el primero).

Esta información que damos aquí y ahora, será retomada para añadirle nuevas dimensiones cuando se presenten los resultados del análisis de regresión múltiple, más adelante. De momento lo que el lector debe retener es la importante

cualificación que se ha hecho sobre la función interviniente de la categoría socioprofesional en la covariación de remuneraciones monetarias con escala educativa.

Ahora bien, hay en este problema no sólo una cuestión estadística o formal, sino también una cuestión substantiva que posee un interés social. Si la escala de niveles educativos fuese un buen predictor de la gran mayoría de las remuneraciones individuales con la excepción de unos pocos casos desviantes, entonces ésto hubiera significado que estábamos ante una situación social que pre-cia o evalúa de tal modo la educación, que ésta sería por sí misma la sóla variable predictiva de las remuneraciones a tomar en cuenta, aportando las demás variables intervinientes (categoría socioprofesional, sector económico, tamaño de empresa, composición del capital en el sector, proporción de mano de obra inmigrada, etc) meras modulaciones infinitesimales sobre los valores monetarios dictados por aquélla.

El ajuste entre niveles de educación y valores monetarios anuales medios por el método de regresión lineal constituye un ejemplo de simplificación y eficacia, pero a costa de la pérdida de información. Este dilema no ha sido nunca resuelto en el análisis científico, y probablemente es insoluble (no se puede tener al mismo tiempo la máxima riqueza de información y la riqueza heurística de un modelo simplificador).

¿Cuál es, entonces, la salida de este dilema que nos lleve hacia adelante en el análisis? La cuestión se plantea como una cuestión de pertinencia: hay que examinar qué variables podemos hacer intervenir en el modelo que sean pertinentes tanto en términos formales como en términos substantivos.

En efecto, vemos que los datos que estamos examinando son un buen indicador de una determinada etapa en el desarrollo económico y el desarrollo educativo del país. Estos dos procesos sociales no son necesariamente simultáneos históricamente: cualquiera de ellos puede preceder al otro (i.e. industrialización sin desarrollo educativo, mediante sistemas de empleo intensivo de la fuerza de trabajo; o bien urbanización y educación sin industrialización, mediante la extensión de clases medias que poseen recursos suficientes para estimular el desarrollo del sistema educativo, recursos que no proceden de la industrialización sino de otros sectores económicos o institucionales). Si el sistema educativo produce más titulados, o semititulados, de nivel medio y superior de los que puede absorber la estructura ocupacional del sistema productivo propiamente dicho, hallaremos la evidencia estadística de este fenómeno en la presencia de individuos de niveles educativos altos ocupando, además de las categorías altas, categorías de status y funciones medias; y asimismo detectaremos estadísticamente la presen-

—cia de individuos de educación media ocupando no sólo las categorías medias sino también proporciones apreciables de categorías más bajas respecto a las medias. Por el contrario, si hay un déficit en la producción del sistema educativo respecto a las necesidades del sistema económico, observaremos individuos con niveles bajos de educación ocupando posiciones medias y altas. Ya en el volumen II de nuestra serie hicimos un primer acercamiento a esta cuestión (en términos que, una vez más, son inevitablemente simplificadores, puesto que hay otras variables que intervienen en el ajuste de los dos sistemas). Veíamos allí que, por lo que concierne a las categorías socioprofesionales de la línea técnica, ^{ya}estaba produciéndose un ajuste (luego, en el vol. III y el IV, condicionábamos esta afirmación observando la importancia de la formación profesional intra-empresa); por el contrario observábamos un déficit educativo manifiesto en las categorías de la línea administrativa y de gestión.

El examen diacrónico de los reclutamientos de fuerza de trabajo por las empresas muestreadas, distinguiendo según categorías socioprofesionales de entrada en la empresa, sufre positivamente un incremento en la demanda de personal calificado a partir de 1960. Ya en la introducción al volumen III dijimos que hay una ley sociológica de validez prácticamente universal según la cual a medida que se incrementan los requisitos en cualificación y/o tecnicidad de una rama de producción, pierden relevancia en el momento del reclutamiento de fuerza de trabajo los atributos individuales como el origen y la edad. Podemos realizar una especie de extensión de esta ley al área de las remuneraciones monetarias y decir lo siguiente: si hay una fuerte demanda, por parte de las empresas, de personal de unos ciertos niveles educativos, entonces las remuneraciones monetarias se ordenarán de tal manera que tenderán a disminuir los privilegios que van asociados a la edad. En términos más llanos, observaremos entre los asalariados jóvenes remuneraciones monetarias casi tan altas como entre los asalariados viejos (con exclusión, claro es, de las que derivan de la ayuda familiar, las cuales dependen de circunstancias familiares con poca relación con el sistema productivo y con la escasez de titulados medios o superiores).

Un análisis metodológicamente riguroso del efecto de la edad sobre las retribuciones monetarias obliga a controlar otras variables. Primeramente, este análisis se ha de realizar categoría por categoría (i.e. todas las comparaciones entre el grupo de edad más joven y el más viejo han de hacerse intra-categoría). En segundo lugar, hay que controlar, en la medida posible, educación. Decimos en la medida posible, porque sabemos, desde los análisis que hicimos en el vol. II de nuestra serie, que hay una asociación entre edad y educación: los niveles educativos se incrementan cuanto más jóvenes son los individuos. Pero, por otra parte, sabemos también (véanse Addendum al volumen III y Apéndices al vol. IV) que las migraciones a la zona han traído en los últimos diez o quince años unas masas de trabajadores masculinos con niveles de educación inferiores a los que poseía la clase obrera catalana

nativa; hay, en otras palabras, un efecto del origen (nativo / no nativo) que es necesario controlar también. Por último, los valores monetarios medios resultantes de la formación (por cruces de sucesivas variables) de grupos de individuos con pequeña magnitud cuantitativa, pueden resultar distorsionados por la presencia de uno o unos pocos individuos con retribuciones desviadas en — o en +, efecto que no tendría lugar en grupos de individuos de mayor tamaño. Hay que observar, entonces, no sólo valores monetarios medios, sino también distribuciones de individuos en relación a sucesivos niveles de retribución monetaria.

Es imposible incluir en esta parte del texto la serie de cuadros y de etapas del análisis que se han utilizado para llegar a unas ciertas conclusiones. Algunos de los datos-base se dan en el Apéndice.

Las conclusiones son las siguientes:

a) A menor edad de los individuos, es más fuerte la asociación entre educación y retribución monetaria (en el sentido, a + educación, + retribución).

b) Cuando se controla educación, entre los ^{individuos} de nivel más alto ^{de educación} hay una asociación negativa entre edad y retribución monetaria; esto es, dentro de los individuos de nivel alto de educación, tienden a ganar más los más jóvenes.

c) Controlando de nuevo educación, entre los individuos de menor nivel de educación tienden a ganar más los de los grupos de edad intermedios y viejos. Es decir: cuando la educación es de nivel bajo, la edad suple la educación. Este carácter supletorio de la edad respecto a la educación, no aparece en los niveles altos de educación, como se dijo en el párrafo b).

d) La asociación, a + educación + retribución monetaria, es mucho más fuerte entre los individuos de origen no nativo. En otras palabras, los no nativos tienen unas probabilidades de acceso a retribuciones monetarias altas sobre todo por, y a través de, la previa adquisición de niveles altos de educación.

e) Los niveles de educación son fuertemente deficitarios entre los no nativos viejos, en categorías manuales y en categorías medias y bajas administrativas. En el grupo de edad más viejo, las diferencias de retribución entre nativos y no nativos son las fuertes, en contra de los no nativos.

f) En términos generales, el efecto de la variable edad es débil y sólo se aprecia en intensidad que merezca destacarse, por su traducción en diferencias monetarias, en tres áreas de la estructura ocupacional que estudiamos:

Primero, en el grupo de individuos de educación alta, donde la edad privilegia a los jóvenes. Existe una asociación 'a menor edad, más educación de contenido técnico', y evidentemente la educación técnica es objeto de una demanda particular por parte de las empresas.

Segundo, en el grupo de educación baja tiende a suceder lo contrario: la

edad aquí no privilegia a los jóvenes, pero tampoco precisamente a los más viejos. Son los individuos de edades intermedias los que aparecen con mejores niveles de retribución monetaria en el grupo de educación baja. Cuando la educación es muy baja (entre los peones) este efecto ya desaparece, y sin duda por los requisitos del trabajo manual sin calificación, los jóvenes alcanzan un nivel de retribución sensiblemente más elevado que los viejos (y más exactamente: es mayor la proporción de jóvenes peones en niveles medios de remuneración, que la proporción de viejos, los cuales se concentran en el nivel ^{más} inferior de remuneración). La conclusión según la cual la edad suple la educación es visible entre los trabajadores manuales cuando son calificados y semicalificados. En estas dos categorías el grupo de edad con mejores retribuciones es el de edad intermedia. Asimismo en el grupo de educación baja, categorías administrativas, la edad ejerce un cierto efecto de privilegio en las retribuciones monetarias a favor del grupo de edad intermedia. Este efecto es, empero, débil, en comparación con el que ejerce en ese área ocupacional, la distinción por origen (nativo / no nativo).

Tercero: con caracter general, siempre la mayor edad es un factor de desprivilegio para los no nativos. Los no nativos viejos son el grupo más desprivilegiado de todos.

El lector ha de tener en cuenta que "más edad" no implica necesariamente mayor antigüedad en la empresa. Esta variable (la antigüedad) parece ejercer un efecto diferencial a favor de los individuos con niveles de educación bajos y medios que ocupan posiciones altas en la escala de categorías administrativas y de gestión. Entre estos individuos, su status de retribución monetaria está parcialmente asociado a la edad (edades intermedias); pero es obvio que otras partes de la variación deben responder a factores de relación intra-empresa que se pueden suponer pero que no hemos medido cuantificar.

El eventual efecto de la variable antigüedad (la cual es relevante sobre todo para los catalanes nativos) sobre las remuneraciones monetarias, será examinado en el análisis de regresión múltiple que constituye la última etapa de nuestra investigación.

Debe concluirse este análisis diciendo que en las muestras utilizadas no hemos podido aún observar los efectos de presión sobre la estructura ocupacional de un out-put excesivo de titulados de nivel medio salidos del sistema educativo, efecto que es ya visible en otros países. Pero cuando la calidad y contenido de la enseñanza se empobrecen notoriamente, al mismo tiempo que aumentan en forma vertiginosa los titulados que salen de las instituciones docentes (como es el caso español en los últimos cinco años) este efecto no tardará inevitablemente en producirse.

(N.B. La variable edad ha sido tricotomizada en tres variantes, en la forma que ya

se explicó en el vol. II de nuestra serie: "viejos", nacidos antes de 1923; "intermedios", nacidos de 1923 a 1936; "jóvenes", nacidos de 1936 a 1946, este último año inclusive. Por razones que se explicaron suficientemente en el volumen I, no se tomaron en la muestra individuos aún más jóvenes (no era posible observar en ellos carreras de movilidad socioprofesional, por no haber tenido tiempo de realizarlas).

9.-Análisis de regresión múltiple. Predicción de las remuneraciones monetarias.

a) Planteamiento del problema. - Una exposición con pleno detalle de las etapas y resultados de los análisis de regresión múltiple, no es factible en este epígrafe final. En el espacio de que disponemos es inevitable que lo que podamos presentar al lector sea sólo una breve síntesis.

Empecemos por una exposición previa: qué hubiera sido ideal hacer y qué nos hemos visto limitados a hacer.

A lo largo de los cinco volúmenes de nuestra serie ha quedado claro que nos hallamos en presencia de un sistema sumamente complejo y bien trabado, que es posible analizar relacionando sucesivas dimensiones.

Recordemos las principales de éstas:

- 1) La composición del capital en las ramas de actividad económica.
- 2) Las variaciones históricas o diacrónicas en el reclutamiento de fuerza de trabajo, variaciones cuantitativas (población laboral) como cualitativas (incrementos o no, de categorías socioprofesionales calificadas).
- 3) Los atributos educativos y profesionales de que disponen los individuos y, colectivamente, la fuerza de trabajo, en cada periodo, atributos que no son constantes.
- 4) La creciente institucionalización de mercados de trabajo específicos para cada sector, con un orden cada vez más intenso de reclutamientos intra sector.
- 5) La formación profesional intra-empresa (movilidad socioprofesional), con canales específicos y con diferenciaciones por sectores, por tamaños de empresa, y por grupos de categorías de entrada en las empresas.
- 6) Las estructuras diferenciales de remuneraciones monetarias.

.../...

Estas dimensiones o variables no son independientes. Por ejemplo: la intensidad del proceso definido en 4) disminuye la intensidad del proceso definido en 5). Otro ejemplo: hay fundadas razones para suponer que, para los no nativos, el proceso 5) funciona como un sustituto parcial de un cierto desprivilegio en 6). Docenas de inter-relaciones pueden ser así establecidas.

La construcción de un modelo matemático relacionando todas estas dimensiones, es teóricamente posible, pero no lo era prácticamente en Barcelona en el periodo de análisis. No conocemos ningún programa de computadora que relacionase simultáneamente variables de flujo y de stock: son variables de flujo los movimientos de fuerza de trabajo intersectoriales e intrasectoriales, la movilidad intra-empresa, y las remuneraciones monetarias diferenciales; son variables de stock la composición de capital, los atributos educativos y la calificación de la fuerza de trabajo.

Entonces lo que hemos hecho es algo más simple. El análisis de regresión múltiple considera sólo dos variables dependientes: las variaciones en las remuneraciones monetarias mensuales y las variaciones en las anuales.

Para explicar estas variaciones, tenemos unos paquetes de variables explicativas.

Primero: las que son constitutivas de atributos personales o asimilables a ellos, como la categoría socioprofesional, la educación, el origen cultural de los individuos (catalanes nativos, no nativos), el nivel de urbanización en el cual nacieron, etc.

Segundo: las que son constitutivas de propiedades del sistema productivo, como el tamaño de la empresa, el sector de actividad económica, el valor añadido en la rama de actividad, y la estabilidad (duración o antigüedad) en el empleo.

Sabemos que con estos paquetes de variables no se agota, ni mucho menos, el sistema de relaciones sociales y económicas que hemos venido analizando. Sabemos además que hay variables de éstas que se superponen o que son redundantes, como por ejemplo el nivel de educación y la urbanización de la localidad de nacimiento de los individuos. Sabemos asimismo (desde un famoso artículo de Robert A. Gordon en 1968 ("") que es inútil acumular variables explicativas, si éstas son redundantes, con la esperanza de incrementar substancialmente el porcentaje de variación explicado o a explicar. Sabemos, en fin, que con estas técnicas cuando se llega a explicar el 40 % de una variación, el resultado puede considerarse, si no un éxito, sí bastante satisfactorio.

() Robert A. Gordon, Issues in Multiple Regression, AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY, vol. 73, num. 5, 1968, pags. 592 — 616.

b) Los resultados.

Las remuneraciones anuales por todos conceptos han demostrado ser la mejor de las dos variables a explicar, en cuanto al tratamiento estadístico.

Hemos llevado a cabo dos tipos de análisis:

a) Por una parte, hemos tomado las variaciones de remuneraciones monetarias (anuales y mensuales) sin discriminar por categorías socioprofesionales, éstos es, tomando toda la muestra de casi 4.000 individuos;

b) por otra parte, hemos subdividido la muestra en bloques, categoría socioprofesional por categoría socioprofesional, y dentro de cada subbloque hemos tratado de observar los efectos de cada una de las otras variables explicativas, teniendo controlada la categoría del individuo.

Evidentemente, entre las variables explicativas en el primer tipo de análisis, se halla también (como era obligado hacerlo), la categoría socioprofesional, junto a otras como tamaño empresa, sector económico, etc.

Lo que el primer tipo de análisis nos permite examinar, es el ajuste de las remuneraciones monetarias de los 4.000 individuos, respecto a una función matemática que en este caso es la ecuación del hiperplano de regresión. En términos más aptos para el lector profano, el primer tipo de análisis nos conduce a poder predecir las variaciones en las remuneraciones monetarias, e indirectamente a postular la racionalidad y sistematicidad de estas variaciones. La conclusión a que se llega a partir de los resultados numéricos es que hay una cierta masa de individuos que se ordenan muy bien dentro del sistema, pero que éste ~~se~~ contiene por sus dos extremos (remuneraciones muy altas y muy bajas) subbloques de individuos donde la discrecionalidad y arbitrariedad de las empresas en cuanto a las remuneraciones que pagan, son evidentes, e indican situaciones sociales de fuerte discriminación por un lado, y de fuerte privilegio por otro.

En efecto, en el gráfico de residuales se observa que el ajuste del hiperplano de regresión es bastante bueno para valores anuales de 300.000 ptas (año 1970), y que este ajuste es cada vez peor a medida que aumentan las remuneraciones, en el sentido de que los ingresos reales superan en mucho a los ingresos teóricamente calculados por regresión múltiple.

En valores relativos (% de los residuos sobre los ingresos reales) esta tendencia es algo menos acusada, pero igualmente inequívoca.

Sobre una muestra de algo menos de 4.000 individuos, existen una cuarentena de individuos cuyos residuales son deficitarios en más de 100.000 ptas anuales, y existen unos 90 individuos cuyos residuales exceden más de 100.000 ptas/año por

exceso.

Respecto a cuáles de entre las variables explicativas, son las que poseen mayor poder (o mayor peso) para lograr una buena predicción de las remuneraciones anuales, hay que decir que cuatro variables explican por ellas solas casi el 39 % del ítem "remuneraciones anuales", sin que las restantes variables añadan mayor explicación significativa.

<u>Variable explicativa</u>	<u>Múltiple R</u>	<u>R²</u>
Categoría socioprofesional	0,555	0,308
Sector económico de actividad	0,598	0,357
Número de personas a cargo del asalariado (tamaño familia)	0,610	0,372
Educación del individuo (nivel de estudios)	0,621	0,386

El hecho de que el 60 % de la varianza quede sin explicar, puede ser interpretado de diferentes maneras, además de por problemas intrínsecos a las técnicas estadístico-matemáticas. Pero en todo caso es posible postular una vez más, sin duda alguna, de que estamos también en presencia de un alto grado de discrecionalidad y arbitrariedad por parte de las empresas.

+ + +

Pasemos ahora a la etapa final del análisis. Se han distribuido los individuos en bloques, categoría socioprofesional por categoría socioprofesional, a saber: Peon sin calificar, Trabajador manual semi-calificado, Subalternos, Trabajadores manuales calificados, Técnicos bajos, Técnicos medios, Profesionales técnicos superiores, Empleados administrativos, Jefes administrativos, y Apoderados, Directores-gerentes, etc. , es decir, 10 categorías socioprofesionales.

Dentro de cada subbloque se ha observado la acción de las variables explicativas para las remuneraciones monetarias mensuales y las anuales.

Es imposible presentar al lector la masa de resultados numéricos, que requieren además un lenguaje técnico (véase Apéndices). Podemos simplificar el tema diciendo que tenemos Veinte campos de observación (10 categorías por dos variables a explicar). Entonces podemos decir cuántas veces interviene una variable explicativa como la más importante dentro de cada campo.^(*) Este tipo de presentación es perfectamente legible por cualquier lector, y el resul-

*)- No necesariamente la más importante; puede venir en 2º o en 3º lugar. Hay que decir que algunos estadísticos cuestionan la significación cualitativa de esta clasificación

-tado es el siguiente:

	<u>Variable explicativa controlando la categoría socioprofesional del asalariado.</u>	<u>Número de veces que interviene esta variable como factor importante.</u>
1.	Tamaño de la empresa	15 veces
2.	Educación (nivel de estudios del individuo)	14 -
3.	Sector de actividad económica	12 -
4.	Origen cultural (catalan nativo/no nat.)	11 -
5.	Valor añadido del sector económico	10 -
6.	Antigüedad del asalariado en la empresa	10 -
7.	Urbanización del lugar de nacimiento	10 -

Digamos finalmente que este tipo de conocimiento es de sumo interés en periodos de inflación y de revisiones frecuentes de salarios y sueldos, porque el abanico de salarios (o ^{el} salario diferencial) juega una función de primerísima importancia en las desigualdades de ingresos y en la capacidad de ahorro y acumulación monetaria de ~~los~~ ^{los} individuos. Son completamente engañosos los cálculos estadísticos y económicos basados en coeficientes o promedios globales de incrementos monetarios anuales de salarios monetarios. Una vez cubiertas ciertos consumos básicos, los incrementos monetarios de determinadas categorías socioprofesionales (y de dentro de ellas, de determinados individuos privilegiados) se traducen en acumulación monetaria o en incrementos de capital, contribuyendo a aumentar las distancias sociales.

Recordemos que ya en 1969 el Profesor J. Grifoll Guasch hizo un cálculo según el cual, dado el abanico medio de salarios en aquella fecha, y en la hipótesis de una tasa de inflación de solamente 5 % anual, un peon de la construcción ("paleta" en catalán) duplica su nivel de vida cada 14 años, un empleado administrativo con estudios comerciales o mercantiles, cada 12 años; y un ingeniero duplica su nivel de vida cada ocho años (). Piénsese en la importancia de conocer con más precisión (como nuestra investigación ha llevado a cabo) el salario diferencial y los efectos de la educación en él, en circunstancias inflacionarias como las recientes, de casi un 30 % anual. (Véanse para más datos los Apéndices n.º 17 y 18).

() Op. cit. pag. 127.

Quadro nº .

VALORES MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MONETARIAS MENSUALES Y ANUAL, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACION DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA EL VALOR AÑADIDO. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

CLASIFICACIÓN DE LAS RAMAS DE PRODUCCIÓN
POR SU VALOR AÑADIDO.

	A L T O	M E D I O	B A J O	Cocientes Max./ Min.
Salario mensual, parte general	6,370	6,260	6,470	no sign.
Salario mensual, parte discrecional	4,220	3,470	3,700	1.14
Ayuda familiar	1,860	1,530	1,260	1.48
Remuneración media anual	152,900	139,100	109,600	1.39
Porcentaje de asalariados que perciben la parte discrecional	69. -	84.-	35.-	-
Porcentaje que representa el valor de la parte discrecional sobre el de la parte general.	66.-	55.-	57.-	-

(º) Clasificación de los sectores:

Valor alto: Agua, gas, electricidad, industrias químicas, Servicios terciarios, Industrias de la alimentación.

Valor medio: Siderometalurgia, Industrias metálicas y de aparatos, Textiles, de la confección, cuero y calzado; Industrias de la madera y el corcho.

Valor bajo: Papel, prensa, artes gráficas; Cerámica, vidrio, cemento. Construcción y obras públicas.

Véase: Banco Urquijo, Desarrollo económico de Cataluña, 1967-1970, volumen I, tabla nº 86, pag. 192.

)))

V

52

A P E N D I C E N U M ° 2 .

Cuadro n° 1.

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES Y ANUALES, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACIÓN LA PERIODICIDAD DE LAS REMUNERACIONES (POR SEMANAS, POR MESES, Y CASOS DE OTRAS PERIODICIDADES (ACUMULABLES O NO) Y OTROS TIPOS DE REMUNERACION. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

Grupos de asalariados según la periodicidad de sus remuneraciones. Grupo.		Salarios mensuales			Remuneración anual por todos conceptos. Valores medios.
		Parte general	Parte discrecional	Ayuda familiar	
Cobran por semanas	A	5,430	4,070	1,460	121,200
Cobran por meses	B	7,780	3,530	1,740	162,400
Otras periodicidades y otras remuneraciones.	C	7,710	9,050	2,630	182,400
Porcientos de asalariados que perciben la parte discrecional del salario y la ayuda familiar, sobre el conjunto de los asalariados de cada grupo.					
	En A	—	64 %	75 %	—
	En B	—	66 %	72 %	—
	En C	—	87 %	54 %	—
Salario diferencial (cocientes)					
	B / A	1.43	0.87	1.18	1.34
	C / A	1.42	2.22	1.78	1.50
	C / B	0.99	2.56	1.51	1.12
Magnitud (N) de las observaciones: En A, 2,437 asalariados En B, 1,728 id. En C, 173 id.					

V

A P E N D I C E N U M ° 3 .

Cuadro nº 1 .

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES Y ANUALES, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACION EL TAMAÑO DE LA EMPRESA. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

T a m a ñ o d e l a e m p r e s a

	Pequeña empresa (5 - 50)	Mediana empresa (100-500)	Gran empresa (+ 500)	Cocientes gr.e./ p.e.
A. Salario mensual, parte general	7,410	6,210	6,350	0.86
B. Salario mensual, parte discrecional	4,300	3,560	4,100	0.95
C. Salario mensual medio sin ayuda fami- liar, ponderado por la proporción de recep- tores de B.	8,440	8,810	9,000	1.07
D. Ayuda familiar (mes)	1,370	1,610	1,610	1.17
E. Remuneración media anual, todos conceptos	118,800	136,300	141,800	1.19
Por ciento de asalariados que perciben la parte discrecional, en cada grupo.	24.	73.	65.	
Valor que representa en % la parte discrecional sobre la parte general del salario.	58.	57.	65.	
Por ciento de asalariados que perciben ayuda familiar.	67.	72.	75.	
Valor que representa en % la ayuda familiar (D) sobre el salario mensual medio (C).	16.	18.	18.	

Observaciones.- Hay una asociación parcial de la pequeña empresa con los Servicios terciarios; esta asociación explica, en parte, el hecho de que en los valores mensuales las retribuciones de la pequeña empresa sean comparativamente mejores que las de la gran empresa. Pero la acción de otros componentes de las remuneraciones salariales (proporciones diferentes de individuos perceptores de remuneraciones discretionales o complementarias, menor valor medio de la ayuda familiar y menor generalidad de ésta) concluyen por distanciar a la pequeña empresa de las empresas medianas y grandes, quedando en las remuneraciones anuales globales en un nivel inferior .

Cuadro No 1

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES DE CADA CATEGORIA SOCIOPROFESIONAL, EN CONCEPTO DE PARTE GENERAL DEL SALARIO Y PARTE DISCRECIONAL (SIN AYUDA FAMILIAR) Y SUMA DE AMBAS MAGNITUDES SIN PONDERAR POR PROPORCIONES DE INDIVIDUOS RECEPTORES DE LA PARTE DISCRECIONAL. DATOS - BASE PARA LOS CÁLCULOS DE SALARIO DIFERENCIAL DE LOS CUADROS NUMS. Y DEL TEXTO. (CANTIDADES EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

Categoría socioprofesional	-1- Salario mensual parte general	- 2 - Salario mensual parte discrecio nal.	1 + 2 Adición	% asala riados que co- bran 2.
LINEA TÉCNICA.				
Peones	4,670	2,330	7,000	51.
Manuales semicalificados	4,370	3,660	8,030	83.
Manuales calificados	6,160	3,750	9,910	67.
Técnicos bajos	7,340	4,360	11,700	70.
Técnicos medios	9,110	5,100	14,210	61.
Técnicos superiores	11,030	5,390	16,420	72.
LINEA ADMINISTRATIVA				
Subalternos	4,640	2,620	7,260	69.
Empleados administrativos	7,850	3,520	11,370	48.
Jefes administrativos	10 330	5 800	16 130	54.
Directores y gerentes	20,190	14,600	34,790	35.

Quadro n°

ESTIMACION DE LA DISTRIBUCION DE LA MASA SALARIAL MENSUAL DEL BLOQUE DE CATEGORIAS DE LA LINEA ADMINISTRATIVA Y DE GESTION, CON ESPECIFICACION DE LA MAGNITUD RELATIVA DE CADA CATEGORIA EN EL TOTAL DE ASALARIADOS DEL BLOQUE, DEL VALOR RELATIVO DE LA PARTE DISCRECIONAL DEL SALARIO SOBRE LA PARTE PRINCIPAL, Y DE LA PARTICIPACION RELATIVA DE CADA CATEGORIA EN LA MASA SALARIAL.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Subalternos	17.	69.	56.	13.2	28.3	9.8	0.58
Empleados administrativos	47.	48.	45.	33.6	17.6	40.2	0.86
Jefes administrativos	30.	54.	56.	40.-	23.3	36.3	1.21
Directores, gerentes, etc.	6.	35.	72.	13.2	20.2	13.8	2.28
	100.	-	-	100.-	-	100.-	-

Columnas:

1. - Por ciento que los asalariados de cada categoria representan sobre el total del bloque de categorias de la linea administrativa.
2. - Por ciento intra-categoria: asalariados que, dentro de la categoria, perciben remuneraciones discrecionales o complementarias.
3. - Por ciento en términos monetarios: valor relativo que representa el valor medio mensual del complemento discrecional sobre el salario mensual medio, parte general, sin ayuda familiar.
4. - Por ciento que representan las remuneraciones por complementos, de cada categoria, sobre la suma de complementos en el bloque de categorias.
5. - Por ciento intra-categoria: valor relativo de la suma de remuneraciones por complementos dentro de la masa salarial mensual de cada categoria (sin ayuda familiar).
6. - Participación relativa de cada categoria en la masa total salarial mensual del bloque (sin ayuda familiar).
7. - Relación entre el porcentaje de la columna 6 y el porcentaje de la col. 1.

Observación. - Este Cuadro es el homólogo del que se dió en el texto con el num° y que correspondió al bloque de categorias de la linea técnica.

V

APENDICE NUM. 6.

TABULACION DE SALARIO DIFERENCIAL
SOBRE LA BASE DE LOS COCIENTES DE
PARTICIPACION EN LA MASA SALARIAL
DADOS EN LA COLUMNA 7 DEL CUADRO
NUM. 5 EN EL TEXTO (PAG.).

Cuadro nº 1.

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.24	1.46	1.76	2.05	2.65
Técnico medio		1.	1.18	1.42	1.65	2.13
Técnico bajo			1.	1.21	1.40	1.81
Manual calificado				1.	1.16	1.50
Manual semicalificado					1.	1.29
Peon						1.

Quadro nº 17

ORDENACION DE LAS RAMAS DE PRODUCCION Y SERVICIOS MUESTREADAS,
 POR LOS VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LA REMUNERACION ANUAL POR
 TODOS CONCEPTOS. CANTIDADES EN PESEBAS CORRIENTES, AÑO 1970.

			Cocientes so- bre minimo.
Transportes	91,000	Ptas.	
Construcción y Obras públicas	103,000	-	1.13
Grandes almacenes y supermercados	108,000	-	1.19
Comercio al detall	115,000	-	1.26
Industrias varias no clasificadas	119,000	-	1.31
Servicios terciarios diversos no clasific.	120,000	-	1.32
Materiales para construcción y madera	127,000	-	1.40
Servicios públicos (agua, teléfono, metro)	137,000	-	1.51
Siderometalurgia, metalurgia, toda clase de aparatos mecánicos y eléctricos.	140,000	-	1.54
Textil, vestido, calzado	149,000	-	1.64
Reparación automóviles y talleres varios	153,000	-	1.68
Industrias alimentación y bebidas	159,000	-	1.75
Industrias químicas, plásticos y papel	163,000	-	1.79
Servicios a las personas (hoteles, sanidad)	164,000	-	1.80
Artes gráficas	171,000	-	1.88
Seguros y otros servicios a la producción	204,000	-	2.24
Banca	256,000	-	2.81
Valor medio anual sobre 4,338 individuos	137,800	-	—

APÉNDICE NUMº 8.

SALARIO DIFERENCIAL EN EL SECTOR TERCIARIO (EXCLUIDOS TRANSPORTES Y COMERCIO) Y EN EL SECTOR COMERCIO, TOMANDO COMO BASE DE LOS CALCULOS LAS REMUNERACIONES ANUALES, POR TODOS CONCEPTOS, DE LOS INDIVIDUOS MUESTREADOS. AÑO 1970.

Cuadro nº 1.
Sector Comercio.

	D.G.	J.A.	E.A.	Sub.
Director, gerente.	1.	1.43	2.62	4.30
Jefe administrativo		1.	1.84	3.01
Empleado administrativo			1.	1.64
Subalterno admin.				1.

Cuadro nº 2.
Sector Terciario, excluidos Transportes y Comercio

	D.G.	J.A.	P.S.	T.M.	E.A.	M.C.	M.S-C.	Sub.	P.
Director, gerente	1.	2.44	2.47	2.67	2.69	3.73	3.86	5.03	6.43
Jefe administrativo		1.	1.01	1.09	1.10	1.53	1.58	2.06	2.63
Profesional superior			1.	1.08	1.09	1.51	1.56	2.04	2.60
Técnico medio				1.	1.01	1.40	1.44	1.88	2.41
Empleado administrat.					1.	1.38	1.43	1.87	2.39
Manual calificado						1.	1.03	1.35	1.72
Manual semicalificado							1.	1.31	1.67
Subalterno administr.								1.	1.28
Peon									1.

Observación.- Dada la diversidad de actividades que recubre el Sector Terciario, y dado que aparecen en la muestra N de magnitudes suficientes en técnicos medios (la mayoría profesores y peritos mercantiles) y asimismo trabajadores manuales (que sin duda son en gran parte trabajadores de mantenimiento) se han incluido estas categorías socioprofesionales en la tabulación, ordenadas respecto a las de la línea administrativa. Las cifras muestran muy bien la existencia de bloques o de 'distancias' relativamente marcadas, por una parte entre las dos categorías directivas más altas y las técnicas que les son contiguas; por otra parte entre el personal no manual y el manual.

68

V

A P É N D I C E NUMº 9.

SALARIO DIFERENCIAL EN LA INDUSTRIA TRADICIONAL Y EN LA INDUSTRIA MODERNA TOMANDO LAS REMUNERACIONES ANUALES, POR TODOS CONCEPTOS, DE LOS INDIVIDUOS MUESTREADOS EN CATEGORÍAS DE LA LINEA TÉCNICA. AÑO 1970.

Cuadro num. 1

Industria tradicional

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.12	1.68	1.80	2.12	2.26
Técnico medio		1.	1.50	1.61	1.90	2.02
Técnico bajo			1.	1.07	1.26	1.34
Manual calificado				1.	1.17	1.25
Manual semicalificado					1.	1.06
Peon						1.

Cuadro num. 2

Industria moderna

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.55	1.74	2.06	2.40	2.97
Técnico medio		1.	1.12	1.33	1.54	1.92
Técnico bajo			1.	1.18	1.37	1.71
Manual calificado				1.	1.16	1.44
Manual semicalificado					1.	1.24
Peon						1.

Observación. - Aparece una situación de privilegio de los técnicos medios en la Industria tradicional y de los técnicos superiores en la Industria moderna. Compárense las desviaciones sobre la tabulación de salario diferencial en el bloque de categorías socioprofesionales de la línea técnica, dada en los Cuadros nums. y del texto.

A P E N D I C E N^o 10.

TABLA DE SALARIO DIFERENCIAL, SIN ESPECIFICACIÓN DE SECTORES, TOMÁNDOSE
 COMO DATOS-BASE LAS RETRIBUCIONES ANUALES POR TODOS CONCEPTOS. TODAS
 CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES. AÑO 1970.

C u a d r o n u m e r o

	D.G.	P.S.	J.A.	T.M.	E.A.	T.B.	M.C.	M.S-C.	SB.	P.
Director, gerente	1.	1.71	1.83	2.11	2.51	2.53	3.11	3.34	3.74	4.47
Profesional superior	1.	1.07	1.23	1.47	1.48	1.82	1.95	2.19	2.62	
Jefe administrativo	1.	1.15	1.37	1.38	1.70	1.82	2.05	2.44		
Técnico medio	1.	1.19	1.20	1.48	1.58	1.78	2.12			
Empleado administrativo	1.	1.01	1.24	1.33	1.49	1.78				
Técnico bajo	1.	1.23	1.32	1.48	1.77					
Manual calificado	1.	1.07	1.20	1.44						
Manual semicalificado	1.	1.12	1.34							
Subalterno administr.	1.	1.19								
Peon	1.									

Valor medio de la contigüidad, excluyendo a los Directores-gerentes: 1.128 .

Cuadro nº .

SALARIO DIFERENCIAL POR ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS, NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR TRES TAMAÑOS DE EMPRESA. AÑO 1970.

	Salario mensual		Remuneración global anual.
	Parte general.	Parte discrecional.	
Pequeña empresa (5 - 50)	1.12	1.55	1.27
Mediana empresa (100 - 500)	1.30	1.35	1.40
Gran empresa (+ 500)	1.23	1.11	1.28

Sin especificación por categorías socioprofesionales.

C u a d r o n ° 24.

SALARIO DIFERENCIAL POR EL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS/ NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES, CON INDICACION DE LAS PROPORCIONES DE ASALARIADOS QUE PERCIEN, INTRA-CATEGORIA, LA PARTE DISCRECIONAL DEL SALARIO MENSUAL.

Categoría socioprofesional	Proporción (en %) de asalariados que perciben complementos discrecionales.		Salario diferencial, Nativo/ No nativo, sobre la remuneración media anual 1970.
	Nativos.	No nativos .	
Peones	65.	49.	1.
Manuales semicalificados	86.	82.	1.05
Manuales calificados	82.	58.	1.13
Subalternos administrat.	67.	70.	1.13
Empleados administrativos	43.	55.	1.13
Técnicos bajos	75.	65.	1.08
Técnicos medios	68.	50.	1.15
Técnicos superiores	73.	69.	1.
Jefes administrativos	51.	62.	1.11
Directores gerentes	30.	50.(°)	0.90
(°) - Sólo 10 individuos.			

72

V

APÉNDICE NUMº 13.

Cuadro nº 15.

SALARIO DIFERENCIAL POR EL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS / NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. DATOS - BASE, RETRIBUCION ANUAL POR TODOS CONCEPTOS (SIN ESPECIFICAR POR CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES), AÑO 1970. MUESTRA DE 4,338 INDIVIDUOS.

Industria moderna	1.17
Industria tradicional	1.27
Construcción, obras públicas, agua y energía	1.19
Transportes públicos	1.21
Comercio	1.37
Servicios terciarios, excluidos Comercio y transportes.	1.39 .

CORRELACION ENTRE PROPORCION DE ASALARIADOS CATALANES NATIVOS Y PROPORCION DE RECEPTORES DE MÁS DE 150,000 PTAS AÑO (AÑO 1970), EN 10 SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA. (MUESTRA DE 1,674 NATIVOS Y 2,708 NO NATIVOS).

Sector	Cuadro numº	
	% asalariados catalanes nativos en el sector.	% asalariados que perciben + 150,000 ptas año (1970), nativos + no nativ.
Comercio	54	42
Servicios terciarios	51	55
Inds. textiles	45	41
Inds. metalúrgicas y metálicas, aparatos, etc.	44	35
Agua y energía	43	7
Ind. materiales de construcción	34	17
Inds. químicas	33	54
Transportes	33	23
Inds. alimentación y bebidas.	30	39
Construcción y obras públicas	15	5

Coefficiente Spearman de correlación por rangos, $r. = 0.564$, $p. = 0.05$.

RELACION ENTRE EDUCACION , EDAD , ORIGEN , Y GRUPO MÁS ALTO DE INGRESO MONETARIO ANUAL (1970). EDUCACION TRICOTOMIZADA EN ALTA , MEDIA Y BAJA; TRES GRUPOS DE EDAD (24 - 33 AÑOS, 34 - 45, y 46 - 55, EN EL MOMENTO DE LA ENCUESTA) , Y GRUPO CON RETRIBUCIONES MONETARIAS ANUALES DE MÁS DE 150,000 PTAS. MUESTRA DE 2,572 INDIVIDUOS EN 94 EMPRESAS, CATALANES NATIVOS Y NO NATIVOS. (1) .

C u a d r o n u m º

Asalariados con nivel educación bajo, y ganando en 1970 + de 150,000 ptas año.

	<u>46 - 55 años</u>	<u>34 - 45 años</u>	<u>24 - 33 años.</u>
Catalanes nativos	52 % (160)	49 % (459)	43 % (230) .
No nativos	20 % (224)	25 % (624)	24 % (421) .

Asalariados con nivel educación medio, id. id.

Catalanes nativos	75 % (28)	79 % (72)	75 % (77) .
No nativos	75 % (8)	80 % (35)	74 % (57) .

Asalariados con nivel educación alto, id. id.

	<u>46 - 55 años</u>	<u>34 - 45 años</u>	<u>24 - 33 años.</u>
Catalanes nativos	78 % (18)	80 % (67)	81 % (48) .
No nativos	(º) (º)	70 % (20)	84 % (24) .

(º) - Sólo 3 individuos, base insuficiente para el cálculo de porcentajes.

Los % son intra-casilla, i.e. sobre la magnitud numérica consignada en el interior del paréntesis. La diferencia en % respecto a 100 son los que ganaban en el año 1970 menos de 150,000 ptas. Obsérvese la fuerte disminución de las magnitudes absolutas en los niveles de educación medio y alto, la igualación de porcentos entre nativos y no nativos en estos dos niveles, y las posiciones de privilegio de los nativos en el nivel bajo de educación, en particular en el grupo de mayor edad.

(1) Se han tomado 2,572 individuos de los que se tienen datos fehacientes sobre los estudios cursados. La muestra total es de 4,404 individuos. Para la clasificación de la Educación en 'baja', 'media' y 'alta', véase el Vol. II de nuestra serie, capítulo Educación.

RELACIONES ENTRE NIVELES DE RETRIBUCION MONETARIA (AÑO 1970) Y EDAD,
 EN EL INTERIOR DE CADA CATEGORIA SOCIOPROFESIONAL.

Cuadro nº

Peones

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas	81.8	70.2	66.7
De 100,000 a 150,000	15.4	24.9	24.7
De 150,000 a 200,000	2.8	4.0	8.6
Más de 200,000 ptas.	0.	0.9	0.
N = 100	100. (143)	100. (265)	100. (150)

Cuadro nº

Manuales semicalificados

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas.	41. -	27.3	23.2
De 100,000 a 150,000	43.4	48.9	61. -
De 150,000 a 200,000	12.6	21.3	13.5
Más de 200,000 pts.	3. -	2.5	2.3
N = 100	100. (166)	100. (521)	100. (341)

16-2

76

C u a d r o n u m ° .M a n u a l e s c a l i f i c a d o s .

E d a d e n 1 9 7 0

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas.	17.0	10.2	11.8
De 100,000 a 150,000	60.7	59.7	65.3
De 150,000 a 200,000	20.5	25.5	20.3
Más de 200,000 pts.	1.8	4.6	2.6
N = 100	100. (229)	100. (767)	100. (468)

C u a d r o n u m ° .T é c n i c o s b a j o s

E d a d e n 1 9 7 0

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas	9.3	9.9	13.0
De 100,000 a 150,000	38.7	35.2	39.0
De 150,000 a 200,000	30.7	31.5	22.0
Más de 200,000 pts	21.3	23.4	26.0
N = 100	100. (75)	100. (111)	100. (23)

Cuadro numº 32.

Técnicos medios.

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Hasta 100,000 ptas	0.	6.	4.
De 100,000 a 150,000	27.	19.	22.
De 150,000 a 200,000	23.	30.	38.
Más de 200,000 ptas.	50.	45.	36.
N = 100	100. (22)	100. (78)	100. (95)

C u a d r o numº 33.

Empleados administrativos

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Hasta 100,000 ptas	13.	9.	13.
De 100,000 a 150,000	36.	36.	40.
De 150,000 a 200,000	31.	34.	28.
Más de 200,000 ptas.	20.	21.	19.
N= 100	100. (39)	100. (140)	100. (154)

78

Cuadro numº 34

Jefes administrativos.

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas. año.	1.	1.	3.
De 100,000 a 150,000	20.	13.	12.
De 150,000 a 200,000	39.	31.	31.
De 200,000 a 500,000	37.	52.	54.
Más de 500,000 ptas.	3.	3.	0.
	100. (71)	100. (118)	100. (41)

N = 100

Análisis de regresión múltiple. Tabla de Múltiple R. Categorías socioprofesionales de la línea administrativa. Remuneraciones mensuales.

Variables explicativas.	M U L T I P L E R			
	Subalternos	Empleados administrativos.	Jefes administrativos.	Directores, gerentes, etc.
Educación	0.2438	0.2812	-	-
Sector económico	0.2965	-	-	-
Tamaño empresa	0.3324	0.3290	-	-
Valor añadido sector	0.3710	0.3065	-	0.4796
Catalán nativo/ no nativo	0.3628	0.3180	-	-
Antigüedad en la empresa	-	-	0.1614	-
.....	-	0.5772
CRITERIO DURBIN WATSON	1.662	1.613	1.354	1.651

Id. Id. cuadro análogo al anterior, remuneraciones anuales. *Cuadro 36*

Variables explicativas.	M U L T I P L E R			
	Subalternos	Empleados administrativos	Jefes administrativos.	Directores, gerentes, etc.
Educación	0.3352	0.2732	0.1548	-
Sector económico	-	-	0.1901	-
Tamaño empresa	0.3864	-	-	-
Valor añadido sector	-	0.3221	-	0.5427
Catalán nativo/ no nativo	0.4178	0.3406	0.2225	-
Antigüedad en empresa	-	-	0.2665	-
.....	-	0.5904
CRITERIO DURBIN WATSON	1.535	1.304	1.384	1.743

Ejemplo de lectura horizontal: la variable "Educación" ejerce un efecto apreciable en diferenciar las remuneraciones monetarias dentro de las categorías: subalternos y empleados administrativos. La variable "Tamaño empresa" ejerce un efecto apreciable en diferenciar las remuneraciones monetarias, dentro de los subalternos y los Directores.

Ejemplo de lectura vertical: Las variables que son relevantes (o más importantes) para diferenciar las remuneraciones de los Directores, son sólo dos: el tamaño de la empresa, y la antigüedad. Id. Id. para los jefes administrativos: son el Valor añadido en el Sector de actividad económica, y el hecho de ser catalán nativo o no.

Análisis de regresión múltiple. Categorías socioprofesionales de la línea técnica. Remuneraciones monetarias mensuales.

M U L T I P L E R

Variables explicativas.	Peones	Trabajadores manuales		Técnicos		Técnicos Superiores.
		Semi-calificados	Calificados.	bajos	medios	
Educación	0.4439	0.3212	0.1740	-	0.2150	0.3435
Sector económico	0.4535	0.2268	0.2029	0.4176	0.2414	0.2056
Tamaño empresa	-	0.3901	0.2077	0.4729	0.1924	0.3639
Valor añadido sector	0.3710	0.4243	-	-	0.2289	-
Catalán nativo/ no nat.	-	-	-	-	0.1607	-
Antigüedad en empresa	-	0.4155	0.2126	0.4786	-	0.3811
.....						
CRITERIO DURBIN WATSON	-	1.044	1.542	1.492	1.514	1.411

Id. Id. cuadro análogo al anterior, remuneraciones anuales.

M U L T I P L E R

Variables explicativas.	Peones	Trabajadores manuales		T é c n i c o s		
		Semi-calificados	Calificados.	bajos	medios	Superiores.
Educación	0.1551	0.3362	0.2900	-	-	0.2924
Sector económico	0.2311	0.2819	-	0.3386	-	0.3431
Tamaño empresa	0.2467	0.1765	0.3862	0.4753	0.2527	-
Valor añadido sector	0.2139	0.3564	0.3380	-	-	-
Catalán nativo/no nat.	-	0.3604	0.3682	-	0.1696	-
Antigüedad empresa	-	0.3523	0.3782	-	-	0.3323
.....						
CRITERIO DURBIN WATSON	1.757	1.571	1.014	1.374	1.417	1.413

Nota: Obsérvese que los resultados en las categorías de la línea administrativa, que son extremadamente pobres, mejoran substancialmente en las categorías de la línea técnica. Las remuneraciones monetarias son más arbitrarias y discrecionales entre los asalariados administrativos, y son más sistemáticas y están más regladas en los trabajadores manuales y técnicos.

ANÁLISIS DE LAS REMUNERACIONES

MONETARIAS.



1. - Introducción. - Vamos a analizar ahora las remuneraciones monetarias que perciben los individuos de la muestra, remuneraciones derivadas de su empleo en las 94 empresas que forman nuestro universo de investigación.

Entramos aquí en un terreno de análisis de naturaleza bastante diferente de los terrenos en los que veníamos operando. Habíamos trabajado sobre todo con conjuntos y subconjuntos de personas (por ejemplo, catalanes nativos y no nativos, trabajadores manuales, técnicos, y administrativos, jóvenes y viejos, asalariados en la industria y en los servicios, etc). Hemos de pasar ahora a trabajar especialmente (aunque no únicamente) con variables monetarias, expresadas en magnitudes monetarias o en relaciones numéricas entre ellas.

Convicme que el lector se sitúe por encima de la idea simplista según la cual la metodología y el contenido de este análisis se agotan en una dimensión meramente contable. Sería dar prueba de una cierta pobreza intelectual creer que el análisis de un sistema de retribuciones pueda terminar ahí. Un sistema de retribuciones constituye la manifestación concreta, bajo forma monetaria, de unas relaciones sociales y económicas de una extremada complejidad. En él se entrecruzan los resultados de procesos de naturaleza diversa, que es preciso identificar en el análisis si se quiere que éste sea medianamente riguroso.

Los hechos sociales, como los hechos del mundo de la naturaleza viviente, se presentan ante nosotros como totalidades en funcionamiento. Se puede observar desde fuera el comportamiento de una totalidad, ~~reconstruirla~~, ^{ver} cómo reacciona y altera sus productos bajo la acción de ciertos estímulos. Este tipo de observaciones constituyen uno de los métodos posibles. Respetan lo que en el lenguaje metodológico anglosajón se ha llamado durante muchos años (y se llama todavía) "la caja negra". Pero si queremos saber y entender cómo funciona una totalidad, no tenemos más remedio que "abrir la caja", ésto es, descomponerla en sus unidades hasta llegar a las más mínimas, y ver cómo estas unidades entran a formar parte de ~~los~~ modelos que son ^{una} traducción que hacemos de ^{las} relaciones funcionales y estructurales reales.

El sistema de remuneraciones monetarias aparece en primer lugar como el orden de los ingresos percibidos por los individuos en concepto de retribuciones por su [←] contribución a la producción de bienes y servicios.

Este orden de ingresos presenta como primera propiedad, y la más visible de

todas, la existencia de diferencias que son sistemáticas o tienden a ser sistemáticas, esto es, que se estructuran según ciertas regularidades.

Tales diferencias se distribuyen sobre dos ejes que pueden ser usados como los ejes mayores del sistema: las diferencias por categorías socioprofesionales y las diferencias por sectores de actividad económica.

(Otros ejes son posibles en el análisis, por ejemplo: las áreas territoriales, las diferenciales de salarios, sean dichas áreas resultado de una decisión legal o una consecuencia del mercado de trabajo; las diferencias de salarios según la naturaleza jurídica de las empresas: del sector público o del sector privado, nacionales, internacionales o multinacionales; el tamaño de la empresa, propiedad probablemente asociada a diferencias en el desarrollo de las fuerzas productivas; la separación de la fuerza de trabajo en asalariados afiliados a un sindicato obrero y no afiliados, y entre los primeros, afiliados a diferentes sindicatos, etc. Los análisis en estos términos serán incompletos si no se llevan hasta el nivel fundamental: los órdenes de remuneraciones por la división de los hombres y por la división de las técnicas, esto es, por categorías socioprofesionales y por sectores de actividad económica en la producción de bienes y servicios).

Evidentemente, es posible tomar conocimiento de las diferencias de sueldos y salarios inter-categorías e inter-sectores, intra-categoría para varios sectores e intra-sector para varias categorías.

¿Por qué existen diferencias sistemáticas y éstas se dan en determinadas magnitudes?

A la pregunta se puede responder,

- 1º, en términos de la estructura del proceso productivo de bienes y servicios;
- 2º, en términos del mercado de trabajo;
- 3º, en términos del mercado de bienes y servicios;
- 4º, en términos de poder de negociación;
- 5º, en términos de poder político.

No es aquí el lugar adecuado para pasar revista a estos argumentos que explican la producción social y la reproducción temporal de sistemas diferenciales de remuneraciones. Pero será útil recordar brevemente algunos aspectos.

Las diferencias por categorías socioprofesionales constituyen un efecto de la división técnica del trabajo, esto es, de la realización de trabajos desiguales, tanto para producir un mismo producto como para producir productos diferentes.

Las diferencias por sectores de actividad económica constituyen un efecto de la división social de las técnicas de producción de bienes y servicios. Estas
y económicas

técnicas son creadas, son puestas en operación o se actualizan, con determinadas combinaciones de los factores de producción y con determinadas proporciones de capital y de trabajo. Los sectores de actividad económica se diferencian : a) por el costo del trabajo en el valor de cada producto; b) por las distintas productividades del trabajo y del capital.

Resulta obvio que las respuestas de este tipo, formuladas en términos generales y con un alto nivel de abstracción, son insuficientes para dar cuenta de las más importantes propiedades del sistema diferencial de retribuciones monetarias. Son respuestas pertinentes para justificar su origen (respuestas del tipo que se suele llamar histórico-genético) pero no son las respuestas pertinentes para explicar el funcionamiento actual de un sistema.

Este sistema se caracteriza por poseer una base de retribuciones mínimas (en un tiempo y un espacio concretos) y por producir a partir de ella un orden diferencial. En la fijación de esta base mínima hallamos un efecto de la concurrencia entre los propios trabajadores, es decir, una concurrencia intra-clase. Este hecho de concurrencia se reproduce en otros niveles de las categorías socioprofesionales. También se produce en el interior de grupos, aunque éstos, por requisitos profesionales que les son propios, no sean competitivos con otros grupos.

En lo que concierne, no las bases mínimas del sistema, sino la existencia de magnitudes diferenciales, operan otros factores, entre ellos los sociales no monetarios (ésto es, que tienen la forma monetaria como subordinada o meramente manifestativa).

Quien dice concurrencia dice oposición de intereses, pero quien dice oposición en la práctica social dice también búsqueda de unas reglas o de una equidad. Es difícil practicar la equidad en la sola dimensión vertical de escalas que constituyen verdaderas institucionalizaciones de la desigualdad social. Pero es factible tratar de instaurar la equidad en el nivel comparativo de las categorías socioprofesionales en diferentes organizaciones del proceso productivo intra-sector, y en las 'distancias' inter-categorías e intersectores. La oposición de intereses conduce a resultados en forma de desigualdad o privilegio; para éstos conllevan la apari-

-ción y actuación de contratendencias sociales para el establecimiento de reglas ^{para} o la consecución de la equidad. Este entrecruzamiento de intereses monetarios e intereses sociales se hace visible en la exigencia social de que exista una rigurosa comparabilidad de las distancias ~~entre~~ categorías socioprofesionales. La retribución del trabajo no se agota, pues, en su forma monetaria. Hay una dimensión social que es otra forma de remuneración o de retribución.

En lo que concierne las magnitudes diferenciales por sectores de actividad económica, hay que relacionar las respuestas formuladas en términos de la estructura del sistema productivo con otras respuestas, formuladas éstas en términos de mercado. El concepto de mercado denota en una sola palabra un sistema de relaciones sociales con una vasta pluralidad de efectos. El mercado introduce y desarrolla tanto la diferenciación como la innovación en la producción de bienes y servicios.

En el desarrollo económico de un país aparecen así sectores dinámicos, unos por el consumo de sus productos, otros porque requieren una fuerza de trabajo poseedora de unos atributos de calificación que son escasos. Es factible que en determinadas situaciones ambas condiciones se den simultáneamente en un sector o en unos pocos sectores. Todos los asalariados de ese sector, sea cual sea su categoría socioprofesional, devienen entonces privilegiados respecto a los asalariados de otros sectores.

y/o descapitalizados /

Recíprocamente, hay sectores que quedan anticuados y en situación de desprivilegio, la cual puede afectar a todas sus categorías socioprofesionales o sólo a algunas de ellas.

La historia del desarrollo económico de un país puede ser así escrita, en términos muy precisos, observando las series diacrónicas de dispersiones entre categorías y entre sectores, y los cruces entre ambos ejes. Los historiadores de la economía han realizado esta tarea con gran brillantez en algunos países, iluminando con una luz mucho más rigurosa la necesidad de periodizaciones de la historia económica fundamentadas en cortes económicos reales, trascendiendo la vieja tendencia a acotar los periodos por circunstancias políticas o institucionales.

Pero la coyuntura dictada por el mercado da cuenta solamente de una parte de esta historia. Cada país se caracteriza por la predominancia o disponibilidad de ciertos recursos económicos y por la escasez o ausencia de otros. Hay recursos o actividades que son centrales para la posición del país en la concurrencia internacional, y esta centralidad permanece durante largos periodos de tiempo. Las magnitudes diferenciales de salarios, por sectores de actividad, demuestran la existencia de algunos sectores con posiciones de privilegio, las cuales no derivan de una coyuntura sino de la dependencia en que el resto de la economía del país se halla respecto del sector (o sectores) centrales para ^{esa} ~~esta~~ estructura económica determinada. Generalmente suelen ser sectores que encabezan el abanico de sa-

-larios en cuanto a su magnitud en términos monetarios absolutos. Esta posición privilegiada no deriva, pues, de factores de la misma familia que los que hemos enumerado hasta ahora. La centralidad de una actividad en la estructura económica de un país otorga a las organizaciones empresariales y a los sindicatos obreros de ese sector un surplus de poder de negociación: a los empresarios, para fijar sus precios o sus tarifas respecto a otros sectores, y a los asalariados para negociar con sus propios empresarios intra-sector. Obviamente, ha habido épocas en que esto no era así; pensemos en los casos de economías de monoproducción exportadora con una fuerza de trabajo encuadrada y explotada por la violencia. Por esto hablamos de centralidad en un sistema económico, al que suponemos más complejo y actual.

Cuando no existe esa centralidad, el poder de negociación puede ser incrementado por la disciplina sindical, las altas tasas de afiliación sindical, las estrategias sindicales en relación a la coyuntura económica, etc. La literatura sociológica sobre estos aspectos es enorme, en particular en los países anglosajones, y no cabe insistir más aquí.

El sistema de retribuciones se halla limitado por unas magnitudes monetarias medias tanto en el lado de las remuneraciones mínimas como en el lado de las remuneraciones máximas. (Decimos magnitudes medias en cada extremo del continuum para significar las que conciernen a colectivos sociales, haciendo abstracción de los casos individuales no macroeconómicos y de cuyas remuneraciones puede postularse, usando un lenguaje analógico, que unas tienden hacia cero y las otras hacia el infinito). Estas magnitudes medias, máximas y mínimas, y su magnitud en términos absolutos, no son hechos arbitrarios. El abanico entre el nivel medio máximo y el mínimo es la manifestación de una estructura de poder: la concurrencia u oposición entre clases sociales.

Cuando hablamos de poder no hemos de pensar sólo en el poder formal, institucionalizado o normativo. Definimos el poder (y generalmente el poder político) como la capacidad de elaborar y hacer cumplir decisiones que afectan a colectivos sociales. Esta capacidad se especifica y materializa en subclases que van desde la violencia ~~coercitiva~~ hasta la autoridad legítimamente consentida. De acuerdo a esta definición, organizaciones como la empresa, las asociaciones empresariales, y los sindicatos de trabajadores (y no sólo los organismos del Estado o de las Administraciones competentes en la materia) son organizaciones con funciones políticas (ésto es, organizaciones que toman decisiones desarrollando una capacidad política). Asimismo instituciones de la práctica social en el mundo de la producción y del trabajo, sea dicha práctica reglada por el De -

6

-recho positivo, sea producto de un consensus social, como por ejemplo las negociaciones colectivas y los convenios colectivos sindicales, son instituciones políticas.

La capacidad de acentuar la concurrencia intra-clase de los trabajadores mediante la creación de desempleo, es una capacidad política. La tasa de desempleo ejerce un efecto causal sobre las variaciones diacrónicas del salario mínimo (como han puesto de manifiesto diversas investigaciones). Esta proposición no ha perdido validez, aunque su explicitación requiera enunciados condicionales en un modelo económico keynesiano o post-keynesiano en el cual se tiene como un dato la rigidez a la baja de los salarios monetarios. Esta capacidad de acentuar, mediante el desempleo, la concurrencia intra-clase de los trabajadores, la pueden desarrollar las empresas, las coaliciones de empresarios, y el poder político o del Estado en sentido estricto.

En el otro extremo del continuum, los ejemplos de la determinación política sobre el nivel máximo de remuneraciones monetarias, son aún más obvios. El sistema fiscal (producto de elaboraciones y decisiones políticas) puede gravar particularmente las altas remuneraciones. Una política social establecida sobre un largo plazo puede llegar a estrechar el abanico de remuneraciones, tanto en términos de categorías como en términos de sectores.

El monto monetario del salario mínimo, la amplitud del abanico entre las remuneraciones medias mínimas y las más altas, la parte relativa de las llamadas rentas de trabajo en el Producto nacional bruto, son, entre otros indicadores monetarios posibles, expresiones o manifestaciones de la determinación que un sistema de relaciones de poder inter-clases ejerce sobre el sistema de retribuciones, monetarias y sociales, por la contribución a la producción de bienes y servicios.

2. - Los datos de que disponemos como material básico. - En España son escasos los estudios sobre el sistema (o sistemas) de remuneraciones salariales. Dice nuestra máxima autoridad sobre este área de conocimiento, el Prof. J. Jané Solá: "El sector dels salaris acostuma a ésser el gran desconegut de l'economia espanyola en general, i de la catalana en particular" (56).

Este desconocimiento es muy desigual: hay algunas dimensiones del sistema que han llegado a ser bien conocidas, en tanto que muchas otras permanecen vírgenes. En el momento presente (1976) empieza a disponerse ya de un volumen apreciable de

(56) - Josep Jané i Solá, "Els salaris a Catalunya: estructura i evolució a la dècada dels anys seixanta", L'Economia de Catalunya avui, Banco de Bilbao, Barcelona, 1974, pag. 159.

7

información y la situación no puede ni remotamente compararse con la que existía en la época de los estudios pioneros de Antonio Perpiñá Rodríguez (1962). Sigue habiendo, sin embargo, un déficit analítico. A mi entender este déficit es debido por lo menos a dos causas:

a) a que no se ha reunido aún más que una parte de las informaciones que son pertinentes y metodológicamente necesarias, las cuales hay que obtener mediante la observación directa en la fuente misma de los sueldos y salarios, es decir, en las empresas;

b) a que no se han utilizado técnicas de análisis suficientemente poderosas para el tratamiento de los datos, esto es, técnicas que sean capaces de poner de manifiesto estructuras causales. El poder de una técnica para hacer ver al investigador las relaciones sistemáticas en una masa de datos, no es un poder susceptible de ser substituido en las ciencias sociales más de lo que pueda ser substituíble en otras ciencias. Así como ha sido necesario el microscopio electrónico para llegar a ciertas verificaciones en biología molecular o en la física de las partículas elementales, así también es necesario recurrir a determinadas técnicas en el análisis económico o sociológico.

En cuanto nuestro análisis ha sido precedido por la excelente investigación del Prof. Jané Solá a la cual antes hemos aludido, estábamos obligados a no limitarnos a una duplicación que sirviese sólo para confirmar o desconfirmar ciertos aspectos. Para satisfacer este requisito disponemos de un primer punto de partida que nos diferencia: Jané Solá examinó exhaustivamente los convenios colectivos de trabajo en vigor entre 1959 y 1969. Nosotros hemos ido a los ficheros de 94 empresas sorteadas probabilísticamente en 1970 en la zona geográfica de nuestro estudio, y, dentro de ese universo de empresas, hicimos sorteos también probabilísticos sobre sus asalariados de todas categorías socioprofesionales hasta reunir información sobre los sueldos y salarios de una muestra de 4,338 individuos, de sexo masculino, grupo de edad 24 - 55 años inclusive. A continuación hicimos otra encuesta sobre 560 individuos de sexo masculino, grupo de edad 16 - 55 años, que estaban en situación de desempleo, inscritos en la Oficina Sindical de colocación (Bolsa de Trabajo de Barcelona) (véase Apéndice nº al Capítulo III) y tomamos información sobre los sueldos y salarios que tenían dichos individuos en el empleo que acababan de abandonar. Posteriormente (segundo semestre 1973) hicimos una encuesta sobre una muestra probabilística de mil jóvenes, de sexo masculino, del grupo de edad 24 - 27 años inclusive, residentes en una zona geográfica algo mayor que la de nuestra primera investigación; esta muestra de 1973 fué elaborada, a nuestra demanda, por funcionarios del Instituto Nacional de Estadística en Barcelona, fué rigurosamente controlada, y en ella se reunieron, mediante la entrevista directa a los interesados en sus domicilios, informaciones sobre sus sueldos y salarios. Conviene precisar, pues, que los datos de las dos primeras encuestas son de origen institucional: son datos suministrados por las empresas;

en cambio en la tercera encuesta los datos son de origen individual y cubren toda clase de ingresos monetarios (i.e.: no sólo los derivados de un empleo en una empresa).

Evidentemente, una parte de esta información se superpone con la que ha publicado el Prof. Jané Solá, pero no es enteramente redundante. Pues lo que puede emerger a la luz del análisis es algo de un gran interés tanto económico como social: las áreas de coincidencia y las áreas de divergencia entre las normas legales y/o contractuales y la práctica real de las empresas.

Otro aspecto de particular interés se tuvo en cuenta, en particular en la primera muestra (N = 4,338). Se trató de reunir información sobre la estructura de la remuneración salarial en cada individuo. Conocemos así, además de la remuneración líquida global que percibía el asalariado en el momento de la encuesta, en sus magnitudes monetarias mensuales y anual, los conceptos originantes de los tres componentes principales de las remuneraciones, a saber:

a) la parte registrada por las empresas en cada hoja individual de sueldos o salarios como básica, general, legalmente exigible o, si se quiere usar esta expresión, como no contractual. Gozan de esta remuneración todos los asalariados de la empresa, en magnitudes monetarias diferentes, claro es, según su categoría socioprofesional.

b) la parte complementaria de la anterior que es discrecional de la empresa o producto de un convenio específico, sea éste colectivo o negociado individualmente. Esta parte del sueldo o salario puede en unos casos remunerar la productividad, puede en otros casos remunerar la jerarquía profesional o la responsabilidad del individuo en la organización de la empresa; pero puede asimismo constituir la expresión monetaria de un criterio de equidad comparativa, a causa de las limitaciones, en términos absolutos o relativos, de la parte definida en el párrafo (a). En todo caso parece pertinente denotar esta parte del sueldo o salario como discrecional o contractual, porque al contrario de la parte definida en (a), la parte (b) no la perciben todos los asalariados de la empresa, sino un subconjunto de ellos (con proporciones variables de unas categorías a otras).

c) la parte de la remuneración originada por los conceptos de Ayuda familiar (fundamentalmente el llamado "plus familiar"), remuneración que deriva de un atributo individual: la existencia de familiares dependientes del asalariado. Como es obvio, esta parte (c) no la perciben tampoco todos los asalariados de la empresa, sino sólo un subconjunto de ellos.

Para los expertos en sistemas de remuneración industrial, esta simplificación les parecerá un procedimiento demasiado radical y que encubre una multitud de sistemas específicos. Digamos que una simplificación de esta índole es el único modo de hacer manejables, agregables y comparables los datos de los

4,338 asalariados. El problema no es simplificar, sino generalizar correctamente. No fué fácil, sin embargo, hacerlo, en ambos sentidos (la simplificación y la generalización bajo criterios determinados y tras examen de cada caso particular). Aunque los sistemas de remuneración se han racionalizado y unificado grandemente desde la época en que A. Perpiñá Rodríguez se encontró ante la jungla administrativa de 15,000 a 25,000 tarifas diferentes de salarios (57), hay que decir que la complejidad y cantidad de los datos que constan en cada hoja de sueldos y salarios es algo que depasa todo lo imaginable. La discrecionalidad voluntaria de las empresas no es en sí misma el factor mayor que dificulta la homogeneización, simplificación, agregación y comparatividad de los sueldos y salarios y de sus elementos componentes, aunque esa discrecionalidad no sea pequeña. Hay otros factores que pueden calificarse de involuntarios y que no son menores, por ejemplo los que son función del tiempo (acumulaciones de correcciones, complementos, pluses, etc. en individuos con alta antigüedad) y los que constituyen variaciones debidas a factores estacionales en sectores como alimentación, bebidas, construcción y obras públicas, con existencia de una parte de personal eventual que no llega a permanecer en las empresas el año completo.

Exigió un trabajo de meses compulsar, controlar y unificar la asignación rigurosa de categorías socioprofesionales para muchos individuos cuyas funciones estaban mal definidas en la hoja de salarios o no definidas en absoluto. Algunos ficheros de las pequeñas empresas contienen poco más que el nombre del asalariado y unas anotaciones a lápiz no puestas al día, de modo que hubo que indagar directamente al individuo o al jefe allí presente. Exigió asimismo un trabajo considerable calcular las remuneraciones anuales de los individuos que cobran por semanas, a fin de operar sus fichas en la computadora conjuntamente con las correspondientes a remuneraciones de individuos que cobran por meses; y exigí un trabajo no menor calcular las remuneraciones líquidas globales anuales teniendo en cuenta las pagas extras y retribuciones discrecionales en los cargos directivos y técnicos de nivel más alto.

Por supuesto, unas pocas empresas se negaron a facilitarnos información sobre el ingreso monetario real de sus directivos. Este es un fenómeno universal y que sufren los investigadores de todos los países: cuanto más altas son una posición o una función profesionales, tanto menos fiables son los datos registrados de su retribución monetaria.

A fin de evitar mayores complicaciones con cálculos sobre deducciones por seguridad social y retenciones de cuota sindical y/o impuestos, se decidió trabajar

(57) Antonio Perpiñá Rodríguez, La estructura de Salarios en España. Estudio sobre el salario diferencial. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto Balnes de Sociología. Madrid, 1962, pag. 32 .

10
siempre sobre cantidades monetarias netas líquidas.

Parece ocioso decir que el interés de este conocimiento no es circunstancial ni puede depender de su actualidad, digamos periodística. Las líneas maestras de un sistema de remuneraciones salariales varían muy lentamente en el tiempo. Bajo un proceso de inflación cambian las magnitudes monetarias, pero se mantienen bastante constantes las relaciones o proporciones entre ellas. Es preciso que el lector trascienda más allá de la epidermis anecdótica de los valores monetarios absolutos para percatarse de lo que hay de sistemático, y por tanto de socialmente determinado. (Hubiera sido, sin duda, deseable publicar los datos en fecha más próxima al momento de la encuesta, pero ello no fué posible por circunstancias de fuerza mayor ajenas a la investigación).

Dado que poseemos información sobre tres componentes principales del sueldo o salario (la parte legalmente exigible y general, la parte contractual o discrecional, y la ayuda familiar), y dado que conocemos las magnitudes monetarias medias resultantes de esos conceptos por cada sector de actividad económica y por cada categoría socioprofesional, es obvio que estamos en situación de realizar una estimación de la estructura de las masas salariales sectoriales. En cada sector de actividad económica podemos imputar unas magnitudes monetarias medias, según cada concepto, a :

- 1º, los individuos que perciben únicamente lo que llamamos salario general, legalmente exigible o no contractual,
- 2º, los individuos que además del salario anterior perciben pluses y complementos de diversa naturaleza, pero que fundamentalmente pueden estimarse en relación con la productividad y/o la responsabilidad de la función desempeñada,
- 3º, los individuos que además del salario básico perciben ayuda familiar, pero no los complementos definidos en el párrafo 2º,
- 4º, los individuos que perciben y acumulan las tres clases de remuneración.

Es posible así construir una especie de "maqueta" para cada sector y estimar en magnitudes porcentuales la parte de la masa salarial mensual que es general o legalmente exigida por el hecho mismo del empleo, la parte que es discrecional y que en cierta medida sirve de indicador de remuneración de la productividad, y finalmente la parte que deriva de la ayuda familiar.

Conviene precisar que esta estructura de las masas salariales sectoriales arroja resultados muy diferentes de los que proceden del análisis de los componentes de los salarios individuales. En efecto ha de ser así, porque en las contabilizaciones de salarios medios por categoría socioprofesional se supone que todos los asalariados son sujetos activos de unos mismos conceptos de remuneración (hipótesis que falsea la realidad). Hay divergencias notables, por sector y por categoría socioprofesional, como se verá cuando presentemos los datos.

Si en vez de disponer de una muestra de 4,338 individuos, hubiésemos dispuesto de una muestra de varias decenas de miles de asalariados, este análisis hubiera podido particularizarse y especificarse todavía más, hasta el punto de llegar a una estimación bastante afinada de la remuneración de la productividad en sentido estricto, no en términos individuales o categoriales. Es obvio que una investigación macroeconómica de esa magnitud se halla fuera del alcance de una institución privada sin fines mercantiles.

Tenemos, pues, hasta aquí, delineadas tres grandes áreas a explorar:

- el salario diferencial,
- el abanico de salarios,
- la estructura de la masa salarial en cada sector.

El conocimiento de las diferencias de remuneración entre trabajadores catalanes nativos y no nativos constituye sólo un aspecto dentro del estudio del salario diferencial. No hay razones para postular que el atributo del origen geográfico de los individuos fundamente una discriminación salarial; pero, como veremos más adelante, las diferencias educacionales entre nativos y no nativos necesariamente deben producir situaciones de privilegio y desprivilegio, a través del efecto que ejerce la variable educación.

Esta observación nos conduce directamente al cuarto territorio de nuestra investigación, el cual creemos que es poco probable que tenga precedentes en España.

Habiéndose codificado en las tarjetas perforadas no sólo datos contextuales de la empresa y el sector económico, sino además atributos individuales del asalariado, como su edad, su antigüedad en la empresa, los estudios cursados, su origen rural o urbano, la categoría socioprofesional, y sus remuneraciones mensuales y anual, nos hallábamos capacitados para tratar de establecer relaciones causales entre una serie de variables independientes (o consideradas como tales) y las remuneraciones monetarias o variable dependiente.

Dicho en términos del lenguaje común, para el lector no técnico: constatadas unas variaciones de fuerte amplitud en el interior del sistema de remuneraciones, nos planteamos la pregunta de saber qué partes de estas variaciones son imputables a cada uno de los 'factores' (educación, categoría socioprofesional, sector o rama de actividad, etc), y cuál es la magnitud de la parte no explicada, imputable a factores desconocidos, arbitrarios, o que sencillamente no constan en el paquete de variables explicativas.

Las respuestas a esta pregunta incluyen el orden de importancia de las variables explicativas, e incluyen asimismo la predicción de las distribuciones en el interior del sistema, de suerte que aparecen los casos que no se ajustan a las regularidades sistemáticas que caracterizan el conjunto precisamen

12
-te como un sistema.

Este tipo de análisis tuvimos que manejarlo con un programa de regresión múltiple (un programa U C L A 1970 existente en el Centro de cálculo de la Universidad de Barcelona) (4) por no haber encontrado en el país un programa más avanzado de correlaciones canónicas. En el momento de exponer los resultados de este análisis diremos por qué es pertinente y cuáles son las áreas del sistema de remuneraciones que hace emerger a la luz, áreas que otra técnica no hubiera sido capaz de poner de manifiesto (o que no habría sido capaz de hacerlo con la misma claridad). Veremos también qué soluciones da y a qué preguntas no puede responder. Pero avancemos diciendo que todo ello justificó los grandes esfuerzos realizados, tanto financieros como en tiempo de análisis.

3. - Una primera ordenación crítica de resultados . Por qué hablamos de ordenación crítica?

Es un deber de honestidad intelectual recordar precisamente en este momento que un territorio de estudio como el que nos ocupa, sobre el ingreso monetario de los individuos (y, transitivamente, de grupos o colectivos sociales) es un territorio que está cargado de implicaciones políticas. No nos compete, aquí y ahora, hacer un discurso político; cada lector extraerá las consecuencias que crea pertinentes. Pero sin duda es este el momento de recordar que la metodología que se emplee en la presentación de los datos no es (y no puede ser) neutral. Una técnica de exposición puede hacer disminuir (disminuir, no necesariamente falsear) la amplitud de las diferencias entre remuneraciones; otra técnica puede agrandarlas y hacer aparecer el sistema como más arbitrario de lo que realmente es (y por tanto, paradójicamente, como menos sistemático).

(4) U C L A = Universidad de California, Los Angeles. (N.T.).

3

El uso de magnitudes medias encubre a veces grandes dispersiones y desigualdades. Un sector de actividad económica puede aparecer con un nivel medio de remuneraciones, situado en la zona central del sistema, y sin embargo ocupar esa posición porque tiene una masa de asalariados mal pagados y unas pocas categorías muy bien remuneradas. Por otra parte, las medias mensuales suelen ignorar remuneraciones que son a veces de tipo periódico pero no mensual, otras veces discrecionales sin periodicidad fija, de las cuales son receptores los ocupantes de funciones directivas y técnicas de nivel alto; es preciso, entonces, tomar en cuenta las remuneraciones globales anuales y observar si en éstas aparecen dispersiones mayores que en las mensuales y dónde se localizan. En ciertos casos será preciso completar las observaciones en términos monetarios con observaciones sobre las personas: las distribuciones de efectivos numéricos por categorías socioprofesionales y los cortes monetarios, que pueden no ser homólogos con la estructura de la división del trabajo formulada en términos de volumen de empleo para cada categoría socioprofesional.

Hay que presentar, pues, los datos, con una pluralidad de técnicas, a fin de aprehender el sistema en el mayor número posible de dimensiones. Si se hace así, y se hace rigurosamente, se neutraliza la parcialidad intrínseca de algunas técnicas, y desde luego se neutraliza la unidimensionalidad resultante del uso de una sola técnica.

Dicho esto, entremos ya en el análisis de nuestros datos.

El primer paso consiste en un conocimiento crítico: observar que ciertas magnitudes medias están de acuerdo con las observaciones hechas por otros autores o por fuentes estadísticas oficiales (ésto es, que los datos no son insólitos o aberrantes), y sobre todo y más importante, que la calidad de los datos es buena en su propiedad fundamental: que constituyen un sistema.

En la muestra de 4,338 individuos el valor monetario del salario medio mensual de todas las categorías socioprofesionales, sin complementos y sin ayuda familiar, resultó ser (año 1970) de 6,360 ptas. En la muestra de 560 individuos apareció una magnitud muy similar: 6,413 ptas. Estas magnitudes presentan variaciones muy pequeñas respecto a las que hallamos en otras fuentes.

En lo que concierne a la magnitud media mensual real, incluidos complementos pero no ayuda familiar, en la muestra de 4,338 individuos el resultado es de Ptas. 8,875. Este valor nos da una remuneración media mensual, de todas las categorías y sin ayuda familiar, por hora trabajada, de unas 45 ptas. Este valor es superior al promedio de toda España dado por el Instituto Nacional de Estadística en el año 1970, que es de Ptas. 40,09. En la zona geográfica de nuestro estudio la remuneración media mensual por hora trabajada era, por consiguiente, en 1970, aproximadamente 12.5 % superior a la del promedio de todo el país.

En la muestra de 560 individuos en situación de desempleo, las empresas no habían transmitido a la Bolsa de Trabajo indicaciones suficientes de las remuneraciones percibidas por los asalariados por encima de la parte del salario que anteriormente definíamos como ganancia legalmente exigible.

14

Por lo que atañe a la Ayuda familiar, en la muestra de 4,338 individuos el valor medio mensual (1,598 Ptas) significa el 25 % sobre la parte ~~General~~ del salario y el 18 % sobre el salario más los complementos. En la muestra de 560 individuos el valor medio mensual de la Ayuda familiar (1,061 Ptas) representa el 16.5 % de la remuneración base.

Esta primera comprobación de los valores centrales/medios arroja, pues, resultados coherentes entre las dos muestras y además muy próximos a los datos que han elaborado otros investigadores. Hay que tener en cuenta una ligera depresión del valor medio mensual real en la muestra de 560 individuos porque en la Bolsa de Trabajo estaban infrarrepresentados los individuos de categorías técnicas y directivas de nivel alto (tal como ya se dijo en el Apéndice ad hoc al Capítulo III).

Se hizo a continuación una prueba macroeconómica de consistencia de la computación de los valores monetarios medios mensuales en concepto de complementos con una clasificación económica de los sectores o ramas de actividad. Para ello se agruparon las empresas de la muestra en tres subconjuntos: sectores con valor añadido alto, sectores con valor añadido medio, y sectores con valor añadido bajo. Esta clasificación es la misma que consta en la variable numº 3 del Cuadro 128 precedente (Véase estudio del Banco Urquijo sobre Desarrollo económico de Cataluña allí citado), pero aplicada esta vez a la muestra de 4,338 individuos. El primer objetivo (aunque no único) de esta comprobación era observar si los complementos mensuales del salario incrementan su valor porcentual, respecto de la parte básica del salario, en relación con el nivel del valor añadido. El resultado fué:

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido alto: 4,220 Ptas: 66 % sobre la magnitud base (sin ayuda familiar).

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido medio: 3,470 Ptas : 55 % sobre la magnitud base .

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido bajo: 3,700 Ptas : 57 % sobre la magnitud base. (Véase Cuadro nº , Apéndice nº).

Hay, por consiguiente, una cierta relación: los complementos tienen una magnitud superior, tanto en términos absolutos como en términos relativos, en los sectores clasificados macroeconómicamente como de valor añadido alto. Pero la relación no es lineal: el valor inferior, tanto absoluto como relativo, no se da en el grupo de sectores clasificados como de valor añadido bajo. La razón de esta aparente anomalía se halla en el sector Construcción y obras públicas, que es el más importante dentro del subconjunto formado por los sectores con valor añadido bajo. Construcción y obras públicas es un sector con comportamientos siempre específicos y que presenta anomalías a veces difícilmente racionalizables.

Digamos, empero, que la hipótesis según la cual a valor añadido más alto debía encontrarse una magnitud mayor (tanto absoluta como relativa) de los complementos mensuales medios, no es ni de lejos una hipótesis obvia. Un valor añadido alto puede ser la consecuencia del empleo de una gran abundancia de mano de obra,

y puede ser consecuencia de una incorporación de valor en las sucesivas fases de elaboración del producto, que no esté en relación con la masa salarial (sea en términos de individuos, sea en términos monetarios). La noción de valor añadido es una noción contable, no un concepto teórico. Sin embargo, puede ser usada utilitariamente en el análisis, bajo ciertos controles mediante los cuales se intente despejar la ambigüedad que la caracteriza (precisamente porque recubre funciones económicas diferentes).

Así pues, se había primeramente supuesto que hay una cierta relación entre la magnitud de los complementos y el nivel de valor añadido de los sectores, tomando como elementos de cálculo el valor medio mensual de la parte general del salario de cada subconjunto de sectores y el valor medio mensual de los complementos del salario. Los resultados (66 % — 55 % — 57 %) en el orden de valor añadido más alto a más bajo, apoyan sólo en parte esta hipótesis.

Se formuló entonces una segunda hipótesis, a saber: que en los sectores de bajo nivel de valor añadido con fuertes proporciones de mano de obra en categorías bajas, los complementos que concurren a dar una magnitud media mensual relativamente alta (aunque no la más alta) de dicho concepto, constituirían una proporción porcentual mayor respecto a la remuneración media anual del subconjunto de sectores de valor añadido bajo, que en el caso homólogo de los complementos medios respecto de la remuneración media anual del subconjunto de sectores de valor añadido alto. La fundamentación de esta hipótesis es que en los sectores con valor añadido bajo la remuneración anual media debe ser más baja que en los sectores de valor añadido alto cuando aquélla se debe particularmente a la presencia de una masa de mano de obra en categorías bajas. Dicho de otro modo: el orden de las magnitudes relativas de los valores medios de los complementos debe ser el inverso cuando se relacionan con la parte general del salario que cuando se relacionan con la remuneración media anual, según los sectores clasificados de valor añadido alto, a medio, y a bajo. Esta hipótesis es correcta:

Valor porcentual de los complementos mensuales del salario respecto de la remuneración media anual.

Sectores con valor añadido alto :	27 %	•	Remuneración anual,	152,900	Ptas .
Sectores con valor añadido medio:	25 %	•	Id id	139,100	Ptas .
Sectores con valor añadido bajo:	34 %	•	Id id	109,600	Ptas.

El lector puede observar que el orden 27 ↔ 25 ↔ 34 sigue una tendencia inversa del orden 66 ↔ 55 ↔ 57 , y que, con las reservas con que hay que tomar unos indicadores numéricos en un nivel tan fuerte de agregación, podemos suponer que nos hallamos ante la expresión aritmética que permite, en cierta medida, controlar la función que desempeña en el sistema de remuneraciones el componente "complementos".

Añadamos a lo dicho, que las remuneraciones anuales parecen un indicador mucho más seguro de la asociación entre valor añadido alto y mayor productividad;

16
 y digamos finalmente que la diferencia por cociente entre la remuneración anual media de los sectores con valor añadido alto y la remuneración anual media de los sectores con valor añadido más bajo (cociente 1.4) es un buen indicador estadístico (test F , 2.87), que valida como correcta la clasificación de los sectores.

Hasta aquí el examen crítico que se hizo, en una primera etapa, de algunos de los datos en sus magnitudes medias (mensuales y anuales).

Tal como dijimos anteriormente, la prueba crítica más importante residía en controlar la calidad de los datos en su propiedad fundamental: que constituyen un sistema.

Para ésto tomamos los valores medios mensuales (sin ayuda familiar) del salario real (parte general + parte discrecional), categoría socioprofesional por categoría, y computamos sistemáticamente el salario diferencial. Pero conociendo la discrecionalidad existente en las categorías de la línea administrativa, que suele ser superior a la existente en categorías de la línea técnica, se hizo esta computación en dos bloques diferentes. Es de gran importancia esta condición, porque diversas investigaciones en otros países (en especial en Gran Bretaña) han mostrado que la exigencia de equidad en la comparabilidad de distancias inter-categorías e inter-sectores, es una exigencia social que se presenta más positivamente en las categorías que concurren directamente al proceso productivo.

En el primer bloque tomamos las categorías siguientes: Profesional o técnico superior (A 1), técnico medio (B 1), técnico bajo (B 1 o D), trabajador manual calificado (D), trabajador manual semicalificado (E), y peon (E).

El indicador del salario diferencial son los cocientes entre el valor mensual medio del salario real (sin ayuda familiar) de cada ^{dos} categoría. La tabulación en forma matricial es la mejor manera de dar cuenta de los órdenes sistemáticos.

Cuadro número 1

Tabla de salarios diferenciales en categorías socioprofesionales directamente productivas (línea técnica) relacionando salarios reales medios mensuales.

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.16	1.40	1.66	2.05	2.38
Técnico medio		1.	1.21	1.43	1.77	2.06
Técnico bajo			1.	1.18	1.46	1.70
Manual calificado				1.	1.23	1.44
Manual semi-calificado					1.	1.16
Peon						1.

Para observar la regularidad de las distancias comparativas el lector debe leer las magnitudes en diagonal :

17
1.16 , 1.21 , 1.18 , 1.23 , 1.16 , en la diagonal que define la contigüidad entre categorías;

1.40 , 1.43 , 1.46 , 1.44 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra a la que se asigne el orden 3 respecto a la anterior;

1.66 , 1.77 , 1.70 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra a la que se asigne el orden 4 respecto a la anterior;

2.05 , 2.06 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra de orden 5 respecto a la anterior.

Siendo esta prueba altamente satisfactoria (luego se dirá por qué), y debiendo continuar utilizando esta matriz de salario diferencial, podemos entrar en el análisis propiamente dicho.

4. - El salario diferencial por categorías socioprofesionales . -

En el Cuadro numº 4 se han tomado, para la computación de salarios diferenciales, los valores monetarios mensuales resultantes de la agregación del salario medio, parte general, más el complemento mensual medio, o parte discrecional, en sus magnitudes respectivas categoría por categoría. Esta computación supone que todos los asalariados reciben ambas clases de remuneración; pero de hecho no es así: hay proporciones variables de asalariados, en cada categoría, que acumulan ambas remuneraciones (o dicho de otro modo, hay asalariados que no reciben más que la parte general). Se plantea aquí un problema de comparabilidad, porque el valor medio del ítem complementos¹ oculta dispersiones muy fuertes (el coeficiente de variación de la parte general del salario, comprendidas todas las categorías, es de 0.675, y se eleva a 0.842 en la parte discrecional) (). Por ello es conveniente conocer asimismo una tabulación de salarios diferenciales que tome en cuenta, en sus datos-base, el hecho de que hay asalariados que no perciben complementos, cosa que haremos más adelante.

() Coeficiente de variación, i.e. cociente de la desviación standard por el valor medio.

Detengámonos por el momento sobre la tabla de salario diferencial contenida en el Cuadro nº 4. Los cocientes constituyen sólo una medida entre pares de categorías (ésto es, tomadas las categorías dos a dos). Las mínimas diferencias (o si se usa un lenguaje equivalente, la máxima vecindad) se da en los dos extremos del sistema: entre el Técnico superior y el técnico medio de una parte (+0.16) y entre el trabajador manual semicalificado y el peon de otra parte (asimismo + 0.16). La máxima diferencia (o distancia) absoluta se da, por supuesto, entre el Técnico superior y el peon; aquél percibe un salario medio que es 2.38 veces el de la categoría más baja.

Las elaboraciones matemáticas que son factibles sobre los cocientes tabulados en la forma en que lo han sido en el Cuadro nº , requerirían un espacio del que no disponemos aquí. Digamos que hay métodos para estimar si el valor de una casilla está "centrado", no sólo respecto a sus contiguos inferior y superior, sino también relacionando tres categorías, en una forma de triangulación entre una categoría dada y otras dos que no son sus contiguas. Para resolver este tipo de problemas (que pueden tener una trascendencia en la práctica social y en los conflictos salariales inter-categorías) sería necesario que la escala nominal de categorías estuviese ordenada en escala de intervalos en una dimensión bien definida que no fuera, claro es, la que se trata de someter a prueba (la monetaria).

Hemos de limitarnos a poner de relieve algunas propiedades del sistema, que están en relación con aspectos de evidente interés empírico y económico.

Podemos considerar la diagonal que define la contigüidad como un vector, y las sucesivas diagonales a su derecha como otros vectores generados por el primero. Conocidos, en efecto, los términos (o las coordenadas) del primer vector, es posible conocer automáticamente los de todos los demás, que se obtienen por productos sucesivos. Si los términos del primer vector fuesen todos idénticos (por ej. tomando su valor medio: 1.188) estaríamos en presencia de una función exponencial monótona creciente. Bastaría conocer el valor de la contigüidad (c) para establecer todos los otros valores de la tabla. El sistema tiene entonces un sólo grado de libertad: el valor de la contigüidad. El modelo del Cuadro nº se acerca mucho a este tipo de sistema, a causa de las pequeñas variaciones que muestran las coordenadas del primer vector. La magnitud 2.38 que aparece en el último vector diagonal de la tabla es c^5 . Que este modelo teórico es el que corresponde a los datos empíricos presentados, es algo que tiene su importancia: las magnitudes han sido computadas sobre la base de los salarios medios mensuales de cada categoría.

19

socioprofesional formados por la adición de la parte general más la parte discrecional del salario (sin ayuda familiar). Hay, pues, un sistema muy bien ordenado, que es relevante para un cierto bloque de individuos, y cuyo modelo matemático es simple.

Este modelo demuestra empíricamente la función de equidad que cumplen los complementos o parte discrecional del salario, agregados a la parte general, en el conjunto de las categorías de la línea técnica (categorías que consideramos como directamente productivas). Si las cosas pasasen así, con carácter de generalidad en la práctica social, entonces cualquier hombre político en el poder ejecutivo, o cualquier economista consejero suyo, podrían prever con bastante precisión las repercusiones que sobre el sistema de remuneraciones salariales tendría una modificación en la remuneración de una categoría determinada.

Hemos construido otras tablas de salario diferencial para el bloque de asalariados de la línea técnica, y aunque en esos otros modelos las dispersiones del primer vector se incrementan, todos se ajustan bastante bien al modelo de la función exponencial monótona de términos positivos.

Ahora bien, cuando las coordenadas del primer vector presentan una fuerte dispersión, este modelo deja de ser adecuado. Pasamos entonces de un sistema que tiene un sólo grado de libertad a un sistema con n grados de libertad (siendo n igual al número de términos de la escala). Es posible considerar la tabla como una matriz de una clase particular: conocidos los valores de la primera fila, se producen automáticamente los valores de la diagonal principal (o, si los términos de ésta son todos la unidad, los valores de la hyperdiagonal a su derecha). Entonces es posible llenar automáticamente todas las demás celdillas de la matriz.

La propiedad fundamental del sistema es, en cualquier caso, la definición y construcción de la escala. De ésta depende el tipo de función numérica o el instrumento matemático más adecuado para dar cuenta del funcionamiento del sistema.

Cuando las variaciones en la primera fila, o en el primer vector, son pequeñas, hay que plantearse la cuestión de saber si responden a una desigualdad social voluntaria o si se trata, eventualmente, de variaciones que puedan derivar del muestreo y de la magnitud cuantitativamente reducida de algunos N (número de individuos de cada categoría socioprofesional, de los que se obtuvieron datos sobre sus sueldos y salarios). Las variaciones que se consideren inferiores a la estimación estadística que se tome como parámetro deberán tenerse como no indicativas de una práctica social deliberada.

40

Damos ahora a las tres tablas de salario diferencial a que hemos aludido. En la primera están computados los salarios medios mensuales por concepto de la parte general del salario + la parte discrecional (sin ayuda familiar) de 3,622 individuos, pero ponderando cada categoría según la proporción de individuos que perciben complementos, e imputando a éstos el valor medio mensual del complemento de la categoría en cuestión. En la segunda tabla, se han computado solamente 2,498 individuos, que son los que acumulan ambas remuneraciones. En la tercera tabla vuelve a operarse, por cálculo directo, sobre 3,622 individuos, esta vez computando el salario diferencial sobre la base de las remuneraciones anuales (año 1970) por todos conceptos, incluida la ayuda familiar.

C u a d r o n u m ° 2

Nuevas tablas de salario diferencial, para valores mensuales y anual (1970) por categorías socioprofesionales en la línea técnica.

Tabla sobre 3,622 individuos, con ponderación por proporciones de complementos salariales (parte discrecional).							Tabla sobre 2,498 individuos que acumulan los dos conceptos de remuneración, línea técnica.					
	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.
T.S.	1.	1.22	1.44	1.72	2.02	2.59	1.	1.23	1.37	1.63	1.96	2.66
	T.M.	1.	1.17	1.41	1.65	2.12		1.	1.11	1.32	1.59	2.16
		T.B.	1.	1.20	1.40	1.80			1.	1.19	1.43	1.94
			M.C.	1.	1.17	1.50				1.	1.20	1.63
				MS-C	1.	1.28					1.	1.36
					P.	1.						1.

Tabla sobre 3,622 individuos, valores anuales (1970), por todos conceptos, incluida Ayuda familiar. Categorías de la línea técnica.						
	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.
Técnico superior	1.	1.23	1.48	1.82	1.95	2.62
	Técnico medio	1.	1.20	1.48	1.58	2.12
		Técnico bajo	1.	1.23	1.32	1.77
		Manual calificado		1.	1.07	1.44
		Manual semicalificado			1.	1.34
				Peon		1.

Pasemos ahora al bloque formado por las categorías de la línea administrativa. Tomamos inicialmente las magnitudes medias mensuales de la parte general más la parte discrecional del salario, sin ponderar por proporciones de individuos receptores de complementos en cada categoría, y sin ayuda familiar.

Tabla de salarios diferenciales en categorías socioprofesionales de la línea administrativa, relacionando salarios reales medios mensuales.

	D. G.	J.A.	E.A.	Sub.
Director gerente	1.	2.16	3.06	4.79
Jefe administrativo		1.	1.42	2.22
Empleado administrativo			1.	1.57
Subalterno admin.				1.

A causa de que la línea administrativa la tenemos especificada en sólo cuatro categorías (frente a seis en la línea técnica) el análisis debe limitarse a poner de manifiesto lo más evidente: que si bien hay un orden sistemático, éste revela propiedades que lo diferencian respecto del sistema formado por las categorías técnicas:

- 1º) el sistema es bastante más abierto en términos de distancias absolutas,
- 2º) las desviaciones internas, respecto a los valores medios, son mayores que en el sistema técnico,
- 3º) la categoría más baja del bloque administrativo (la de subalterno) se halla en distancias relativas o índices de desprivilegio mayores que la categoría más baja del sistema técnico (la de peon). En el sistema técnico los peones y los manuales semicalificados aparecían como relativamente próximos, aunque había un sesgo que los situaba en relación de desprivilegio respecto a los técnicos medios y en particular los técnicos bajos. En el sistema administrativo los subalternos están en situación de desprivilegio respecto a todas las categorías, incluida su contigua.

Estas discontinuidades en el sistema permiten dividirlo en tres subconjuntos: una categoría altamente privilegiada (la de los directores gerentes), dos categorías centrales muy próximas entre sí (jefes administrativos y empleados), y una categoría fuertemente desprivilegiada (la de subalterno). Pero la proximidad de las dos categorías centrales es engañosa y está causada porque la escala tiene un nivel demasiado alto de agregación (el valor 1.42 que relaciona jefes administrativos con empleados administrativos es el cuadrado del valor de la contigüidad en el sistema técnico).

En el examen del salario diferencial en el bloque de categorías de la línea técnica vimos que se incrementaba el valor medio de la contigüidad y aumentaban asimismo las dispersiones cuando pasábamos del modelo teórico más regular y sistemático a los modelos empíricos contruidos sobre salarios resultado de ponderaciones numéricas de individuos con complementos o sin ellos, o cuando operábamos sobre remuneraciones anuales (incluida en este último caso la Ayuda familiar). Conocien-

estado fundado prever que las tablas computadas sobre esos datos-base en el bloque administrativo revelarían desigualdades todavía más fuertes. Lo que sucede es exactamente lo contrario, y este indicador numérico nos remite a cuestiones de una cierta importancia social.

¿Por qué sucede lo contrario en el bloque de categorías administrativas? Recordemos que hablamos partido de una hipótesis de generalidad: todos los individuos perciben la parte general del salario más la parte discrecional (con lo cual ésta deviene asimismo 'general'). En esta hipótesis no operamos mediante cálculo directo, con lo cual, al imputar el valor medio mensual de cada concepto de remuneración, no ejercen ningún efecto las dispersiones (que, como vimos anteriormente, son intensas en el concepto 'complementos'). Es decir, no sólo generalizamos la remuneración complementaria de la parte básica, sino que además la normalizamos, por así decir, puesto que no conservamos en este subconjunto más que las diferencias que se producen precisamente por categorías socioprofesionales, y operamos siempre sobre valores medios. Este procedimiento da origen a un sistema que es, si se nos permite la expresión, el más sistemático de todos, y por inferencia moral, utilizando un término no técnico, diríamos que el más equitativo. Dentro del bloque de categorías de la línea técnica, esta prueba nos demuestra la función de equidad que ejercen precisamente las remuneraciones 'discrecionales', y la consecuencia a extraer es que sería de desear que se generalizasen (porque al generalizarse inevitablemente tenderían también a normalizarse, esto es, a disminuir su dispersión).

Ahora bien, hay una relación entre las remuneraciones por complementos y la producción (lo que implica una relación con la productividad). En las categorías del bloque técnico el 70 % de los asalariados perciben remuneraciones por complementos; este porcentaje es la media de una serie cuyo mínimo es de 51 % entre los peones hasta un máximo de 83% en los trabajadores manuales semicalificados. En el bloque de categorías administrativas solamente el 51 % de los asalariados perciben remuneraciones por complementos mensuales (esto es, por sistemas de remuneración comparables con los anteriores, y por consiguiente excluyendo remuneraciones extraordinarias, dividendos, y otras formas que pueden no estar sujetas a periodicidad fija y cuyo registro contable y estadístico es deficiente). Esta especificidad de la línea administrativa se observa relacionando los datos siguientes:

'Range' (en español abertura o recorrido) de la parte general del salario en las categorías de la línea técnica: 19.2 valor medio (esto es, 19,200 ptas mensuales, valor medio, entre el salario mínimo y el máximo, computando para extraer este valor central los ranges de cada categoría).

'Range' de la parte discrecional del salario, en la línea técnica, valor medio computado según el mismo procedimiento: 27 (esto es, 27,000 ptas mensuales entre el valor mínimo y el máximo).

Relación parte discrecional / parte general, como indicador numérico de la relación entre dos dispersiones: $27 / 19.2 = 1.41$.

Datos homólogos para el bloque de categorías de la línea administrativa. 'Ran

23
-ge' en la parte general del salario, 28.7; id. en los complementos, 24. Relación entre los indicadores, $24 / 28.7 = 0.84$.

Si empleamos en el cálculo del salario diferencial, el método directo, entonces se ejercen con menos fuerza los efectos de la agregación de la parte general y la parte discrecional del salario. No sólo entre las categorías altas del bloque administrativo son solamente 50 % los altos cargos que figuran con complementos mensuales registrados (frente a 67% entre los técnicos y profesionales en el bloque de las categorías técnicas), sino que además, entre los que figuran con complementos, aquéllos que los hacen constar de un nivel mensual muy alto, son una pequeña minoría. Estamos, pues, ante la evidencia de la imposibilidad de comparar tablas en algunas de las cuales el 84 % de los asalariados cobran por semanas (caso promedio en las tres categorías más bajas del bloque de categorías técnicas) con otras tablas en las cuales 1/3 de los asalariados tienen sistemas de remuneración discrecionales y difíciles de contabilizar.

Además de los efectos conjugados de estos hechos, hay que mencionar que en el bloque de categorías administrativas, las dos categorías que pudiéramos llamar de ejecución (subalternos administrativos y empleados administrativos) para diferenciarlas de las dos categorías de gestión o dirección (jefes administrativos y directores, gerentes, o similares), son las que tienen un valor medio mensual por concepto de complementos, más bajo de toda la muestra (incluso algo más bajo, en términos absolutos, que el valor medio mensual, en concepto de complementos, de las tres categorías de trabajadores manuales en el bloque de la línea técnica).

Utilizando el artificio instrumental de construir unas maquetas de masas salariales mensuales (excluida la ayuda familiar), en el bloque técnico reciben complementos el 70 % de los asalariados, y estos complementos representan el 31 % de la masa salarial mensual del bloque. En el bloque de categorías de gestión y administrativas reciben complementos el 51.5% de los asalariados, y éstos representan el 21 % de la masa salarial mensual del bloque.

En otras palabras, y para aclarar el problema: hay evidentemente más privilegio diferencial en el bloque administrativo (por lo menos en varias de las dimensiones analizadas); entonces, si construimos un modelo generalizando los complementos, lo que hacemos es **extender** el privilegio, y esto en una forma que no puede por menos que hallar una evidencia numérica. Si extendemos a todos los jefes administrativos y directores-gerentes el valor medio mensual de los complementos conocido a partir de los datos de unos cuantos (1/3 aproximadamente) de entre ellos, entonces estamos, quizá, privilegiando estas dos categorías por encima de sus niveles reales.

Podemos, sin embargo, preguntarnos si lo que hacemos con esa generalización tal vez sea un artificio menos incorrecto de lo que parece; quizá pudiera constituir una forma compensatoria de las omisiones y déficits de información que tenemos precisamente en esas dos categorías, las más altas del bloque administrativo y de

25
= + 0.09); y al mismo tiempo que también ha disminuido la distancia entre el Director gerente y el subalterno (— 0.10), se mantiene, o incluso se incrementa, la distancia entre el Jefe administrativo y el subalterno (la dif. + 0.06 está ya por debajo del umbral de los posibles efectos de errores de muestreo o de otro origen) Un sistema algo más cerrado no implica, pues, un sistema más equitativo, si se quiere juzgarlo por este término con sus múltiples matices semánticos. En la tabla del Cuadro numº ... los Directores-gerentes aparecen con grandes distancias respecto a sus subordinados de todas las demás categorías; sin embargo en aquella tabla la distancia entre el Jefe administrativo y el empleado administrativo es realmente pequeña con el valor más bajo de la tabla. Lo que es el privilegio de unos, significa el acercamiento entre los restantes.

Tiene un gran interés que completemos este análisis con el conocimiento de las distribuciones de las masas salariales mensuales, por categorías socioprofesionales. Hasta ahora hemos estado hablando en términos de salarios individuales; conviene que pasemos a observar la homología existente en términos de participación en una masa salarial. Por ejemplo, en el bloque de las categorías técnicas, podemos dividir éstas en categorías en relación directa con la producción (las tres categorías de trabajadores manuales) y en categorías de planificación de la producción (las tres categorías de técnicos). El subconjunto formado por las primeras representa el 84.6 % de los asalariados del bloque, percibe el 79.7 % de la masa de complementos y el 76.8 % de la masa salarial por los dos conceptos que venimos utilizando (parte general + parte discrecional del salario, excluida ayuda familiar). El subconjunto de categorías de planificación de la producción representa el 15.4 % de los asalariados del bloque, percibe el 20.3 % de masa de complementos y el 23.2 % de la masa salarial mensual. Este tipo de análisis nos permite observar que las categorías realmente evaluadas como productivas son tres: los manuales semicalificados (el 83 % de ellos con complementos) los manuales calificados (67 %) y los técnicos bajos (69.9 %), pero no los peones (51 % con complementos). Así ocurre que en la remuneración global (sin ayuda familiar) que recibe el grupo de los peones por la parte general del salario más la parte discrecional, ésta representa solamente el 20.6 %, en tanto que en sus vecinos de categoría, los manuales semicalificados, dicha parte discrecional representa el 40.9 % de la remuneración global mensual del grupo. El lector puede percatarse que este análisis nos da dimensiones que no podían observarse con relaciones del tipo 'proporción que el complemento salarial significa respecto del salario base' (relación que está formulada en términos del salario individual). (En el caso de los trabajadores manuales semicalificados, sobre los que parece recaer el grueso de las remuneraciones por productividad el 83 % del grupo perciben complementos, el valor mensual medio de dicho complemento significa el 84 % sobre el salario base, pero la suma de los complementos en la masa salarial mensual del grupo o colectivo social constituido por dicha categoría es solamente de 40.9 %).

26

Cuadro numº 5

Estimación de la distribución de la masa salarial mensual del bloque de categorías de la línea técnica, con especificación de la magnitud relativa de cada grupo en el total de asalariados del bloque, del valor relativo de la parte discrecional del salario sobre la parte principal, y de la participación relativa de cada categoría en la masa salarial.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Peones	15.4	51.	51.	7.1	20.6	10.5	0.68
Manuales semicalif.	28.4	83	84	33.4	40.9	24.9	0.88
Manuales calificados	40.4	67	61	39.2	28.9	41.4	1.02
Técnicos bajos	5.8	70	59	6.8	29.3	7.1	1.23
Técnicos medios	5.4	61	56	6.4	25.3	7.8	1.45
Técnicos superiores	4.6	72	49	7.1	26.1	8.3	1.80
	100.-	-	-	100.-	-	100.-	-

Columnas:

- 1.- Porcentaje que los asalariados de cada categoría representan sobre el total del bloque de categorías de la línea técnica.
- 2.- Porcentaje intra-categoría: asalariados que, dentro de la categoría, perciben remuneraciones discrecionales o complementos.
- 3.- Porcentaje en términos monetarios: valor relativo que representa el valor medio mensual del complemento discrecional sobre la parte general media del salario de la categoría (con exclusión de la ayuda familiar).
- 4.- Porcentaje que representan las remuneraciones por complementos, de cada categoría, sobre la suma de complementos en el bloque de categorías.
- 5.- Porcentaje intra-categoría: valor relativo de la suma de remuneraciones por complementos dentro de la masa salarial mensual de cada categoría (sin ayuda familiar).
- 6.- Participación relativa de cada categoría en la masa total salarial mensual del bloque, (sin ayuda familiar).
- 7.- Relación entre el porcentaje de la columna 6 y el porcentaje de la col. 1.

Sobre la base que nos ofrece la columna num. 7 del Cuadro, es factible establecer relaciones por cociente que constituirían una nueva estimación del salario diferencial. Por ejemplo, el cociente $1.80 / 0.68$ que relaciona la participación ponderada en la masa salarial de los Técnicos superiores y de los peones, es 2.65. Este valor de salario diferencial es estadísticamente el mismo que los que aparecen en el Cuadro numº 2 : 2.59, 2.62, 2.66. Podemos observar también que el salario diferencial entre los trabajadores manuales calificados y los peones, obtenido por esta técnica a partir de los valores relativos $0.88 / 0.68$, es de 1.29, y por con-

27
-siguiente sensiblemente más alto que ~~la~~^{el} que aparecía en el modelo teórico (1.16). Esta observación nos permite juzgar como más 'verdaderas' las magnitudes 1.28, 1.34, 1.36, que relacionan en las otras tablas a los trabajadores manuales semicalificados con los peones, y deducir por tanto que la vecindad entre estas dos categorías contiguas no es tan próxima como habíamos supuesto. Evidentemente, se produce aquí una manifestación del hecho de que los peones sea la categoría con un menor volumen de individuos con remuneraciones discretionales, y en cambio los manuales semicalificados sea la categoría con el máximo volumen relativo de individuos receptores de dichos complementos. Son las variaciones mismas de la práctica social las que emergen a la luz bajo la imagen abstracta de las relaciones numéricas.

Podemos observar asimismo que a partir de los cocientes de la columna 7 que indican la participación de los técnicos bajos (1.23) y de los peones (0.68) en la masa salarial ponderada, obtenemos una relación (1.23/ 0.68) de 1.81. Este valor corrobora los valores que aparecían como insólitamente altos en otras tablas (1.77, 1.80, 1.94) y que en cierta manera estaban ya preanunciados por el modelo teórico (1.70, donde ya era también alto, aunque no de forma tan acusada). Podemos decir que es en su relación respecto a los técnicos bajos donde peones y manuales semicalificados se hallan más distantes entre sí.

El valor de la contigüidad obtenido a partir de los cocientes es de 1.216. Este valor medio oculta algunas dispersiones internas relativamente importantes: de 1.16 entre manuales calificados y semicalificados, a 1.29 entre estos últimos y los peones.

Una tabla para el bloque de categorías administrativas homóloga a la que contiene el Cuadro nº 1, para el subconjunto de las categorías de la línea técnica, se da al lector en el Apéndice. La columna 7 de esta nueva tabla relaciona la participación en la masa salarial con el número de individuos en la categoría:

Subalternos	0.58
Empleados admin.	0.86
Jefes administr.	1.21
Directores	2.27.

El cociente 2.27 / 0.58 nos da un salario diferencial de 3.91. Todas las demás proporciones son muy próximas a las resultantes de la tabla computada por ponderación (Cuadro nº 1, primera tabla sobre 709 individuos).

Los salarios medios de cada categoría socioprofesional, tanto en el bloque técnico como en el administrativo, y los valores mensuales medios de la parte discrecional, se dan en Apéndice. El lector puede ver allí que en lo que pudiéramos llamar el orden jerárquico global de sueldos y salarios, los Jefes administrativos ocupan un nivel superior a los técnicos medios, los empleados administrativos un nivel algo más elevado que los trabajadores manuales calificados, y que

28
la posición de los subalternos se halla entre los trabajadores manuales semicalificados y los peones.

Volveremos sobre este orden jerárquico cuando analicemos las diferencias de remuneración entre catalanes nativos y no nativos.

5. - Análisis por sectores de actividad económica . -

Las diferencias medias de remuneración por sectores de actividad económica, y más en detalle desagregando los sectores en ramas de producción, constituyen un campo de estudio bastante bien conocido y en el cual es posible aportar pocas novedades o enfoques originales.

En nuestra muestra tenemos ⁹⁴empresas que pueden ser agrupadas en quince ramas diferentes. Este nivel de desagregación sólo es factible mantenerlo en una simple descripción lineal, porque en algunos ítems el número de asalariados en la submuestra de esa rama no permite análisis intra-grupo (por ejemplo, talleres mecánicos de reparación de automóviles, con sólo 21 asalariados muestreados). En los análisis que hicimos en los Fascículos anteriores de esta serie, manejábamos una clasificación de los sectores de actividad en : Industria tradicional, industria moderna, Construcción y obras públicas, Transportes, y Comercio y servicios, y a esta clasificación debemos atenernos también aquí. Pero hemos podido hacer algunas excepciones, cuando no distinguimos las categorías socioprofesionales en el análisis de cada sector. Por una parte, una descripción ordenada de los salarios medios de cada rama, en valor anual (1970), incluyendo todos los conceptos (salario parte general + parte discrecional + ayuda familiar) se da en el Apéndice. Las dos ramas con valores más bajos son Transportes ^{privados} y Construcción y obras públicas (91.000 y 103.000 ptas anuales) y las dos de valores más altos, Seguros y Banca (204.000 y 256.000 ptas anuales). Esta descripción tiene hoy un mero interés documental para la reciente historia económica catalana.

Más importante es la desagregación que presentamos en el Cuadro numº 6 . En él se demuestra una vez más la importante función que desempeñan los complementos o parte discrecional del salario como modificadores de las dispersiones y de las situaciones de desprivilegio de algunos sectores en la columna correspondiente a la parte general (col. 1). El cociente Valor máximo /valor mínimo

29

Capital

of machine no 6

en esa columna (2.46) queda reducido a un cociente Max/min. de 1.69 cuando se han adicionado los valores medios mensuales de la parte general y la parte discrecional del salario (vidg col. 4). Y ésto a pesar de que, como ya se puso de manifiesto anteriormente cuando planteamos las incógnitas que presentaba el análisis de los complementos, la dispersión de éstos es la más fuerte en comparación con todos los demás conceptos (3.15).

Hay una cierta tendencia a compensar, por así decir, un volúmen bajo de la parte general del salario con una magnitud relativamente alta de la parte discrecional. Obviamente, intervienen en este efecto una multiplicidad de factores, entre ellos la división técnica del trabajo que se especifica en cada sector y el tipo de bienes o servicios finalmente producidos. La sola anomalía del Cuadro se manifiesta en el sector Construcción y Obras públicas, con un valor medio mensual por complementos extremadamente bajo. Hay que repetir aquí lo que ya se dijo en el volúmen III de nuestra serie al analizar los movimientos en el mercado de trabajo: se ha tomado la información existente en los ficheros de las empresas, sobre su personal empleado en el momento de la encuesta. El sector Construcción y obras públicas tiene fuertes variaciones estacionales y además trabaja con unas masas de personal eventual suministrado por empresas intermediarias (no muestreadas), y muy probablemente hay aquí un entrecruzamiento de situaciones y de déficits de información que distorsionan estos datos.

La ordenación final en la columna 10 del Cuadro numº 6, coloca en primer lugar como sector con el máximo nivel absoluto medio de remuneración, el sector de la industria química. Este es un hecho que corresponde coherentemente a un sistema productivo desarrollado como era ya el catalán en la época de la encuesta. Inmediatamente aparece el sector terciario, en su subconjunto formado preferentemente por empresas de Banca y seguros.

En la columna 12 se refleja el efecto de los diferentes sistemas de remuneración. Este es un factor de una importancia social indudable, porque hasta muy recientemente (con posterioridad a nuestra encuesta) no se han corregido ^{algunos de} los resultados de desprivilegio que producían las remuneraciones extraordinarias según las diferentes magnitudes percibidas por los trabajadores que cobran por semanas y los que cobran por meses. En algunos países (por ejemplo Francia) se ha suprimido en la industria el pago por semanas y todos los asalariados han pasado a ser mensualizados. En el sector secundario de nuestra muestra los asalariados que cobran por meses son el 32%. El sector Construcción y obras públicas reaparece como una anomalía, con el 14.4%. La tabla que damos a continuación sobre sistemas de remuneración incluye una tercera columna, con el ítem "Otros", y que hace referencia a minutas, complementos, dividendos, remuneraciones extraordinarias (todos estos conceptos no incluíbles en la parte discrecional del salario porque no son mensuales)

De nuevo el sector Construcción y obras públicas se particulariza en esa columna por el porcentaje insignificante de sus altos directivos y técnicos superiores con remuneraciones de ese tipo registradas en los ficheros. Es probable que los arquitectos perciban remuneraciones complementarias que justifican desde sus estudios profesionales y que no constan en las nóminas de las empresas; ésto es, estaríamos, de ser así, ante el caso específico de una profesión cuyos miembros actúan simultáneamente en tanto que profesionales liberales y que técnicos y/o directores de empresa. En cambio, en el alto porcentaje que arroja en la columna "Otros", el sector Servicios, está debidamente reflejado el caso de los directivos de Banca y Seguros y el de los médicos en el subsector de servicios colectivos a las personas (clínicas muestreadas).

C u a d r o numº 7 .

Sistemas de remuneración registrados en la muestra de empresas, por sectores de actividad económica.

Sector	Cobran por semanas	Cobran por meses	Otros
Industria tradicional	60.5 %	31. %	8.5 %
Industria moderna	63.7 %	32. %	4.3 %
Construcción y obras públicas	85.4 %	14.4 %	0.3 %
Comercio	4.7 %	94.3 %	1. %
Transportes	26.3 %	73.- %	1.7 %
Servicios	38.8 %	46.6 %	14.6 %

Utilizando el mismo método que se hizo en el epígrafe anterior sobre los bloques técnico y administrativo, es posible estimar la composición de la masa salarial mensual de cada sector, descomponiéndola en los tres conceptos que venimos usando: parte general del salario, parte discrecional, y ayuda familiar. Esta imagen es forzosamente diferente de la que emerge del análisis de los salarios individualmente considerados. Una vez más ha de insistirse sobre la importancia social que tiene el hecho de que la parte discrecional del salario sea percibida por magnitudes variables de los asalariados, con fuertes dispersiones intra-categoría e intercategorías (como ya vimos en su momento) y también inter-sectores, como pone de relieve este cuadro-resumen:

Estimación de las distribuciones de la masa salarial mensual en cada sector de actividad económica, especificando las remuneraciones en tres componentes (parte general del salario, parte discrecional, y ayuda familiar). Imputación de valores monetarios mensuales medios, por sector y por componente. En % intra-sector.

S e c t o r	Parte general del salario	Parte discrecional	Ayuda familiar.
Alimentación y bebidas	41.3	44.2	14.5
Textil, vestido, cuero, calzado	57.4	34.1	8.5
Materiales de construcción y madera	45.2	44.1	10.7
<u>Industria tradicional (por cálculo directo, ponderando por asalariados que cobran por meses y por semanas)</u>	52.2	37.8	10.-
Industrias químicas, plásticos y fabricación de papel	49.6	37.-	13.4
Industrias del metal, fabricación de aparatos metálicos y eléctricos, etc.	62.4	25.8	12.1
<u>Industria moderna (por cálculo directo, ponderando por asalariados que cobran por meses y por semanas)</u>	58.6	28.8	12.6
Construcción y obras públicas	86.1	3.2	10.7
Agua y energía	48.-	35.3	16.7
<u>Sector secundario (promedio global)</u>	55.6	32.-	12.4
Transportes privados y públicos	55.3	34.7	10.-
Comercio	86.2	2.3	11.5
Servicios terciarios	56.9	30.9	12.2
<u>Sector terciario (promedio global)</u>	66.1	22.6	11.3

La interpretación de estos datos debe considerar que su valor es meramente estimativo: han sido computados valores mensuales medios, sin llegar a la especificación por categorías profesionales; se trata además de una especie de 'maquetas' de la masa salarial mensual de cada sector hechas sobre los individuos muestreados, con sus determinaciones de sexo y edad tal como se justificaron ya en los epígrafes metodológicos del primer volumen de nuestra serie. Sin embargo, incluso con estas limitaciones, y leyendo los datos en relación con los del Cuadro numo 6, es posible formarse una imagen bastante clara de lo que significa la remuneración de la productividad en términos individuales y en términos glo-

-bales (i.e. para los asalariados y para las empresas).

Este conocimiento puede ser complementado mediante otras técnicas. Conocemos los valores monetarios medios globales (ésto es, de la totalidad de la muestra, siendo $N = 4,338$) de la parte general del salario (6,360 ptas. mes en 1970), de la parte discrecional (3,830 ptas), y conocemos asimismo el valor medio de la remuneración anual por todos conceptos (137.800 ptas). Es entonces posible establecer unos diagramas de dispersión en + y en -, en términos comparables para todos los sectores de actividad económica, haciendo = 100 cada uno de los tres valores medios citados. Dentro de cada sector distinguiremos, para las remuneraciones mensuales, entre asalariados que cobran por semanas y los que cobran por meses (dicotomía que recubre casi exactamente la de trabajador manual/ no manual), y dentro de las remuneraciones anuales tricotomizaremos entre los tres sistemas de remuneración que ya antes tabulamos (por semanas, por meses, y "otros", ítem este último que puede ser acumulativo con el segundo, pero que se ha intentado discriminar con la mayor precisión posible).

Con esta técnica tenemos tres series numéricas, en números índices, de dispersión de los sectores, según cómo se ordenan respecto al valor medio de toda la muestra para cada concepto. Cada serie está su vez especificada, dos de ellas en dos subítems (asalariados que cobran por semanas y asalariados que cobran por meses) y la tercera está tricotomizada. Según la intensidad de las dispersiones es factible construir un diagrama de las posiciones de cada sector y observar en un modo global y gráfico las propiedades que los distinguen (posición relativa en el sistema global, dispersión, discriminación entre manuales y no manuales, y eventuales inferencias sobre la remuneración diferencial del trabajo en relación a la división técnica del trabajo).

Los datos-base son los siguientes para las remuneraciones mensuales ¹ _{anual:}

sigue, Cuadro num° 9

Dispersiones de los sectores de actividad económica respecto a los valores medios del conjunto de la muestra (N = 4,338), en la parte general del salario, en la parte discrecional, y en las remuneraciones anuales por todos conceptos, especificándose los grupos de asalariados según la periodicidad de sus remuneraciones fijas (por semanas, por meses, y otras). (Bases monetarias salariales en ptas. corrientes de 1970).

S e c t o r	Periodicidad	Parte general del salario	Parte discrecional.	Remuneración anual.
Industria tradicional	semanal	80.9	110.2	96.9
	mensual	91.2	127.4	111.6
	otros	-	-	108.9
Industria moderna	semanal	79.2	108.4	95.4
	mensual	137.9	65.1	117.9
	otros	-	-	181.4
Construcción, obras públicas, agua y energía	semanal	104.7	61.6	71.9
	mensual	113.1	75.2	99.2
	otros	-	-	79.8
Transportes	semanal	56.3	86.2	69.1
	mensual	78.5	89.3	96.
	otros	-	-	79.8
Comercio	semanal	105.5	60.6	73.1
	mensual	155.8	182.7	117.6
	otros	-	-	152.4
Servicios terciarios	semanal	67.1	137.1	105.4
	mensual	138.2	146.9	149.6
	otros	-	-	133.5
Valores medios = 100		(6,360 ptas)	(3,830 ptas)	(137,800 pts)
		- 100 -	- 100 -	- 100 -

Parece ocioso ~~...~~ enfatizar la importancia no sólo cognitiva sino también social de estos datos. El lector puede ver que hay notables dispersiones inter-sectores, y también algunas extremadamente fuertes intra-sector (en dos casos: comercio y

servicios terciarios). Si asumimos que en un espacio de datos cuyas magnitudes van desde 56 a 182, tenemos tres áreas, una de valores bajos (los inferiores al índice 80), otra de valores medios (de 80 a 120) y otra de valores altos (los de más de 120), entonces estamos en situación de diagramar de una manera simple las posiciones de los sectores de actividad económica para cada información numérica de las que constan en el Cuadro num° 9 .

	I n d i c e s		
	B a j o s	M e d i o s	A l t o s
Industria tradicional.			
Asalariados por semanas		+++	
Asalariados por meses		++	+
Otras periodicidades		+	
Industria moderna			
Asalariados por semanas	+	++	
Asalariados por meses	+	+	+
Otras periodicidades			+
Construcción, obras públicas, agua y energía.			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses	+	++	
Otras periodicidades	+		
Transportes			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses	+	++	
Otras periodicidades	+		
Comercio			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses		+	++
Otras periodicidades			+
Servicios terciarios			
Asalariados por semanas	+	+	+
Asalariados por meses			+++
Otras periodicidades			+

Quando el sector tiene una división del trabajo con fuertes magnitudes relativas de asalariados manuales de categorías bajas (caso de Industria moderna, Construcción, obras públicas, transportes públicos) aparecen índices bajos, bien en forma de bloque (Construcción, obras públicas, transportes) bien afectando solamente las categorías bajas. Si el sector tiene un nivel medio de remuneraciones que es relativamente elevado, entonces hay un efecto "de arrastre" hacia arriba incluso de las categorías bajas (caso de los Servicios terciarios, excluidos los comerciales y transportes). Pero la alta remuneración del sector puede privilegiar particularmente las categorías administrativas y directivas (caso de la Industria moderna). La diferencia entre Industria tradicional e Industria moderna (que tantas veces se

76
puso de manifiesto cuando estudiábamos los movimientos en el mercado de trabajo) vuelve a emerger ahora, en una forma que podríamos calificar de inesperada. Constituye este aspecto una demostración de la insuficiencia del conocimiento cuando trabajamos con valores monetarios medios, sin observar las dispersiones intra-grupo. La industria moderna tiene un nivel de remuneraciones elevado, el cual está asociado a factores como mayor tamaño de la empresa, mayor productividad, mayor densidad de capital, pero también a una división del trabajo con trabajadores manuales especializados sobre tareas o con poca especialización de oficio. Pero cuando esta calificación de oficio existe, la Industria moderna parece tender a privilegiarla más que la Industria tradicional, acrecentando las distancias de sus trabajadores calificados respecto a los que están por debajo de ellos. Así el cálculo del salario diferencial Manual semicalificado/peon, que es de 1.06 en la Industria tradicional, sube a 1.24 en la Industria moderna; y el salario diferencial Manual calificado/peón, que es de 1.25 en la Industria tradicional, sube a 1.44 en la Industria moderna. El efecto más fuerte de este tipo se produce en los Transportes públicos, con un salario diferencial Manual calificado/peon de 1.62.

En el Apéndice se dan para el lector interesado en este nivel de particularización de los datos, tablas de salario diferencial para cada sector de actividad económica. En el sector secundario se han tomado solamente categorías del bloque técnico, y en el sector comercial y de servicios categorías administrativas; esto se ha hecho así tanto por motivos estadísticos (tomar los N de categoría con mayor número de efectivos muestreados) como por las razones sistemáticas que ya tuvimos oportunidad de probar en la exposición primera del tema.

6. - El abanico de remuneraciones . -

Digamos por de pronto que este área en la que empezamos a trabajar ahora es mucho menos conocida que la anterior. Digamos seguidamente que las dispersiones son realmente notables, sea cual sea el eje o dimensión en el cual se las analice. Prima facie es poco creíble que, dentro de categorías que deberían estar fuertemente standardizadas (como son las más bajas entre las manuales) se produzcan salarios diferenciales mayores que los que separan a dos categorías; sin embargo, así es. Por ejemplo, dentro de la categoría de los manuales semicalificados tenemos un cociente 1.71 que mide la abertura entre el sector Servicios terciarios y el sector

287
Construcción y obras públicas, abertura que es de magnitud superior ^{ala} del salario diferencial medio entre un trabajador manual calificado y un peon.

Para el estudio del abanico de remuneraciones no tomaremos los valores centrales o medios, sino los máximos y mínimos. Pero tendría poco sentido sociológico, aunque sea interesante como anécdota de interés descriptivo, relacionar casos meramente individuales. Tenemos en la muestra dos valores máximos (año 1970), de 960,000 y 940,000 ptas anuales, respectivamente de una empresa extranjera en industria moderna y de una empresa de Construcción y obras públicas; y, eliminando los casos de trabajo ^{a tiempo} parcial, tenemos un grupo de peones en una empresa de transportes públicos con 40,000 ptas anuales. La magnitud de la abertura es de 24 (casi diez veces la del salario diferencial), calculada por cociente, y de 910,000 ptas en términos absolutos. Es un salto considerable y que acerca el caso catalán a magnitudes de abanicos como las halladas en Francia (país en el que se han encontrado recientemente magnitudes todavía mayores).

La magnitud media del abanico inter-sectores es de 15.9, según el orden siguiente:

Construcción y obras públicas,	23.
Servicios terciarios	18.
Industria tradicional	17.
Industria moderna	16.
Comercio	11.
Transportes	11.

Una vez más tenemos la singularidad del sector Construcción y obras públicas, por lo cual quizá sería más prudente estimar que los abanicos van de 11 a 18.

Si pasamos a relacionar colectivos de asalariados, en los dos extremos del continuum, tomando los veinte valores anuales máximos y los veinte valores anuales mínimos (i.e. 40 individuos en total), entonces tenemos un valor medio máximo de 519,500 ptas anuales y un valor medio mínimo de 58,000. El abanico es de 8.96.

Estos órdenes se han visto confirmados en la encuesta de 1973 a la que hicimos referencia en el parágrafo 2, cuando describimos los datos básicos de que disponemos. Las magnitudes del abanico (calculadas por cociente) entre casos individuales máximos y mínimos, en esta segunda encuesta, son: 23.7 en Barcelona-ciudad, 14.5 en la conurbación barcelonesa (área metropolitana), y 10 en las pequeñas ciudades del interior de Cataluña. Tomando colectivos del 4 % en ambos extremos del continuum de remuneraciones (máximos y mínimos), y por consiguiente operando sobre una base estadísticamente satisfactoria, podemos relacionar, como hicimos antes, valores medios máximos y valores medios mínimos.

32

Los cocientes son entonces de magnitud más moderada, como ocurría anteriormente. En Barcelona-ciudad hallamos una magnitud (9.1) casi idéntica con la que obtuvimos en la muestra de 94 empresas (8.96). En las otras dos áreas geográficas de residencia de los encuestados los cocientes son 4.5 y 4.4. Hay que tener en cuenta la homogeneidad en sexo y edad de esta muestra de 1973 (sobre 1.000 jóvenes varones) y el hecho de que en las declaraciones de ingresos se computan, en algunos casos, ingresos por pluriempleo (lo que tiende a moderar los valores extremos — aunque quizá ésto sea sólo una hipótesis que exige verificaciones más precisas).

En términos generales podemos afirmar que, cuando nos basamos para la computación en casos individuales extremos, magnitudes de abanicos entre 11 y 23 son las esperables. En términos colectivos, un abanico de orden 9 tiene un positivo fundamento estadístico y debe ser pertinente para subconjuntos no desdeñables de la población activa (i.e. los que tienen remuneraciones de 900,000 ptas anuales y los que las tienen de 100,000).

Evidentemente, las dispersiones intra-categoría en las funciones de nivel directivo, son muy fuertes. Así en la muestra de 4,338 individuos, hallamos entre los directores-gerentes valores entre 275,700 ptas y 950,000 ptas anuales (1970) (un cociente 3.46 que es casi tan fuerte como el valor del salario diferencial medio entre el director-gerente y el peon en el bloque de categorías administrativas).

Estas variaciones tan intensas hacen difícil la predicción estadística fuera de las áreas centrales.

7 . - Remuneraciones diferenciales para nativos y no nativos . -

A lo largo de nuestra investigación ha quedado suficientemente demostrada la inter-acción entre tres procesos sociales cuya comprensión es fundamental para entender el funcionamiento del sistema económico en la zona de estudio. Estos tres procesos son: los cambios en la estructura productiva que se manifiestan en variaciones en la división técnica del trabajo, en la aparición de nuevas actividades, y en la modernización de las tradicionales; los movimientos en el mercado de trabajo, con la especificación de mercados cada vez más institucionalizados intra-sector; los procesos de movilidad socioprofesional que diferencian a los catalanes nativos de

los trabajadores no nativos. Llega el momento de completar este sistema de interacciones con el estudio de las remuneraciones monetarias diferenciales entre nativos y no nativos.

Decimos remuneraciones monetarias, porque hay otras remuneraciones que no son estrictamente monetarias, sino sociales, que son mucho más difíciles de medir. Los trabajadores inmigrados han tenido, en general, una movilidad socioprofesional que puede juzgarse como positiva. Han conseguido trabajos estables (por lo menos en el periodo de desarrollo y prosperidad que cubre los años de 1961 a 1973 inclusive), se han insertado en una estructura ocupacional que les ha permitido un cierto acceso a la sociedad de consumo, y han obtenido (aunque sea de forma a veces sumaria) una calificación laboral. Por otra parte hay una inmigración de otros trabajadores, de nivel mucho más alto que los anteriores y a la que hemos hecho referencia ya desde el primer volumen de nuestra serie, que es cuantitativamente minoritaria pero que ha logrado también acceso a funciones técnicas y directivas en una relativa igualdad de condiciones con los catalanes nativos.

En los volúmenes 3º y 4º tratamos extensamente del desnivel educativo existente entre las dos subpoblaciones. Es inevitable que este desnivel se refleje en las remuneraciones monetarias. Si entre los directivos de empresa y profesionales superiores, los catalanes nativos son del 75 al 80 % de los efectivos intracategoría, y entre los trabajadores manuales semicalificados o no calificados los inmigrantes son del 80 al 89 %, resulta ocioso presentar pruebas de cómo se distribuyen las masas salariales, sean por categorías, sean por sectores, o por sus cruces.

La cuestión estriba, pues, no en repetir lo que todo el mundo sabe (o debería saber) sino en afinar el análisis llevándolo hasta el conocimiento de las áreas menos iluminadas del sistema.

Vamos a empezar por lo más general para ir descendiendo a lo particular y concreto.

Iniciemos nuestra observación por los valores medios o centrales. En la parte general (mensual) del salario, hallamos para los catalanes nativos un valor monetario medio de 7,270 ptas. y para los no nativos de 5,800. En la medida en que es pertinente generalizar el concepto de salario diferencial para aplicarlo también a este campo de análisis, tenemos, pues, un salario diferencial de 1.25 a favor de los nativos. En la parte discrecional del salario (mensual) el cociente es muy similar: 1.23 (relación entre 4,320 ptas y 3,500 ptas). En el concepto de Ayuda familiar ambas posiciones casi se igualan: 1.08. Juegan aquí, probablemente, dos efectos contrarios conjugados: familias de tamaño mayor entre los inmigrados (lo cual incrementaría el valor unitario de la ayuda familiar) pero salarios de nivel más bajo puesto que los inmigrados ocupan las categorías socioprofesionales inferiores.

En las remuneraciones anuales (1970) por todos conceptos, el cociente se acentúa a favor de los catalanes nativos: 1.33 (relación entre los valores medios

163,100 ptas y 122,400 ptas). Hay dos factores, por lo menos, por los cuales en las remuneraciones anuales la balanza se desnivela algo más a favor de los catalanes nativos. Por una parte, en los sistemas de remuneración están objetivamente favorecidos los asalariados que cobran por meses, en particular por todo lo que concierne a remuneraciones extras de periodicidad trimestral, cuatrimestral o semestral; por otra parte no son las mismas las proporciones de nativos y no nativos en la percepción de remuneraciones discrecionales de periodicidad fija semanal o mensual. En tanto que los asalariados nativos que perciben la parte discrecional del salario mensual son el 70.4 % de su subpoblación, entre los no nativos los que perciben ese tipo de remuneración son el 63.7 % de su subpoblación. Aparentemente esta diferencia no es grande, pero hay que evaluar sus resultados aritméticos globales cuando se la pone en relación a masas desiguales de individuos (los nativos son sólo el 38 % del total de la muestra) y sobre todo en relación a valores monetarios muy desiguales (efecto de la concentración de catalanes nativos en las categorías socioprofesionales altas y medias).

Sabiendo que en el manejo de valores medios obtenidos de muestras de un cierto tamaño, hay que sospechar siempre que algunas diferencias porcentuales no son generales, sino el resultado de la acumulación de efectos localizados, hemos de formularnos la pregunta: ¿hay sistemáticamente, sea cual sea el eje del análisis (categorías, sectores, tamaños de empresa, etc) cocientes diferenciales a favor de los nativos, o hay unas situaciones concretas de diferenciación económica, localizables en determinadas funciones o en determinadas áreas de la estructura ocupacional?

Para responder a esta pregunta disponemos de 120 valores monetarios medios que podemos comparar (60 para nativos y otros 60 para no nativos). Estos valores medios corresponden a otras tantas áreas de observación: 10 categorías socioprofesionales (de Director-gerente a peon, según la escala ya conocida por los lectores), multiplicadas por 6 grandes sectores de actividad económica (Industria tradicional, Industria moderna, etc.)

Dividiendo el bloque de categorías entre las que corresponden a la línea técnica y las que corresponden a la línea administrativa, observamos que hay dos categorías en la línea técnica (los manuales calificados y los técnicos medios) y otras dos en la línea administrativa (los empleados administrativos y los jefes administrativos) en las cuales se producen desviaciones más acusadas a favor de los nativos. Pero estas desviaciones, aunque siempre del mismo sentido, no se dan en la generalidad de los sectores con similar intensidad. Son muy pequeñas en la industria moderna, y son bastante fuertes en la Industria tradicional, los Servicios terciarios y los Transportes públicos. Es evidente que en la Industria tradicional se valoran diferencialmente las calificaciones de oficio que son atributos de la clase obrera catalana ~~La clase obrera~~ que se ha formado "in situ", en la tradición industrial autóctona. Es evidente asimismo que en las actividades de servicios terciarios (en los cuales la categoría "técnicos medios" recubre de hecho, en su gran mayoría, profesores mercantiles) hay una asociación de la función en la organización de la empresa, con la naturaleza de la empresa, con la condición de cata-

lan nativo, y con un nivel de responsabilidad, que se traduce en efectos monetarios en las remuneraciones anuales; en este punto de observación el cociente diferencial llega a 1.50, una magnitud muy fuerte en cuanto es intra-categoría e intra-sector. Es probable que un efecto conjugado de motivaciones similares se den en la misma categoría en las dos empresas de Transportes públicos muestreadas.

Por lo que concierne a las categorías de empleado administrativo y jefe administrativo, las diferencias se hallan menos localizadas sectorialmente. Siempre la Industria tradicional, los Transportes públicos y los servicios terciarios actúan como sectores diferenciadores, pero a ellos hay que añadir (en particular en la categoría de Jefes administrativos) el sector Comercio y la Construcción y obras públicas. Si recordamos lo que en el volumen II y en el vol. IV de nuestra serie se dijo sobre la posición y la función de los Jefes administrativos en la organización de la empresa, su estabilidad, continuidad y permanencia, y su cualificación y formación internas en identificación con la historia de la empresa, resulta innecesario añadir nuevas precisiones que expliquen esta diferenciación que emerge, en términos monetarios, entre nativos y no nativos precisamente en esa categoría socioprofesional.

La industria moderna es ~~el~~ el sector donde hay una mayor igualdad entre nativos y no nativos. En los análisis sobre movilidad habíamos visto además que, cuando concurre el tamaño grande y/o gigante de la empresa, este área de la estructura ocupacional es la más favorable para los no nativos. En lo que atañe a las remuneraciones monetarias, es la más favorable para ellos ~~por~~ por lo que respecta a la parte discrecional del salario (cociente, 1.11, frente a 1.35 en la empresa mediana (de 100 a 500 obreros) y 1.55 en la pequeña empresa (de 5 a 50 obreros). Por lo que hace referencia a la parte general del salario las diferencias son bastante menores. Probablemente en las pequeñas empresas hay un efecto de mayor información sobre los salarios generales o legales, o una mayor comunicación entre los obreros y empleados (cociente 1.12 a favor de los nativos), información que no alcanzaría a la parte discrecional del salario o que se justificaría por una división técnica (y acaso social) de funciones muy visible. Por otra parte, en la empresa gigante es posible que el empleo de gran número de asalariados en categorías bajas obligue a standardizar o "normalizar" los sistemas de remuneración, con un efecto igualatorio (cocientes: 1.23 en la parte general del salario, 1.11 en la parte discrecional). En cambio en la empresa de tamaño medio no ejerce el mismo efecto ni la comunicación y transparencia que en cierta medida son posibles en la empresa de tamaño pequeño, ni la standardización y generalización de tarifas que son propias de la empresa gigante; el resultado es que la empresa de tamaño medio es la más desfavorable para los no nativos: cocientes de 1.30 en la parte general del salario, 1.35 en la parte discrecional, y de 1.40 en las remuneraciones anuales por todos conceptos.

En el nivel más alto de la escala socioprofesional (los Directores-gerentes) no sólo las diferencias se anulan, sino que hay algunos casos individuales de

no nativos con remuneraciones registradas más altas que las correspondientes a nativos. Entre los profesionales superiores (algunos de los cuales acumulan esta función con la de directores) el cociente es la unidad.

Siguiendo una técnica similar a la que utilizamos en el estudio del abanico de remuneraciones, hemos computado los diez valores anuales máximos de asalariados nativos, los diez valores anuales mínimos también de nativos, los diez valores máximos de no nativos, y los diez valores anuales mínimos de no nativos, y hemos obtenido el valor monetario medio para cada grupo de diez individuos. Estos datos-base nos permiten observar las siguientes magnitudes diferenciales:

Diferencia por cociente entre los 10 máximos valores anuales correspondientes a nativos y a no nativos, 1.12 (respectivamente, valores medios de 550,000 y 489,000 ptas, año 1970).

Diferencia homóloga para los diez valores mínimos: 1.11 (respectivamente 61,000 ptas y 55,000 ptas. Han sido eliminados los individuos con trabajo a tiempo parcial).

Diferencia absoluta entre el máximo valor medio correspondiente a nativos (550,000 ptas) y el mínimo valor medio correspondiente a no nativos (55,000 ptas), (495,000 ptas), cociente: 10. (Compárese con los cocientes 8.96 y 9.1 obtenidos en otras dimensiones en el párrafo anterior, en los que no se tomaba en cuenta la distinción entre nativos y no nativos).

En términos generales puede afirmarse, con fundamento estadístico bastante, que la distinción por origen implica una especie de salario diferencial del orden de 1.11 a 1.20 a favor de los nativos. Pero esta posición de privilegio desaparece precisamente en los dos extremos de la escala socioprofesional. Es nula, o incluso levemente favorable a los no nativos, entre los peones; es nula entre los manuales semicalificados; es nula entre los Profesionales superiores (técnicos altos con formación universitaria) y es nula, o levemente favorable a los no nativos, entre los Directores gerentes (al N del grupo es demasiado pequeño para autorizar otra inferencia estadística: el cociente es aquí 0.9 en el sentido nativo/no nativo, pero tenemos sólo 10 gerentes no nativos en una muestra de 4,400 personas!).

El área de diferenciación está concentrada, en la línea administrativa, en las categorías que van desde la de subalterno a la de Jefe administrativo; y en la línea técnica, desde Manual calificado a Técnico medio. Un examen a nivel micro nos muestra que en el caso de las ^{categorías} técnicas ~~según~~ hay una causa fundamental que explica el privilegio de los nativos. El 68 % de los técnicos medios nativos tienen complementos mensuales (parte discrecional del salario), porcentaje que desciende al 50 % entre los Técnicos medios no nativos. Esta desigualdad de proporciones se incrementa entre los trabajadores manuales calificados: el 82 % de los nativos de esa categoría perciben complementos salariales (443 individuos sobre 542); sólo el

58 % de los manuales calificados no nativos son perceptores de ese tipo de remuneración (534 individuos sobre 925). Hay, pues, una discriminación que quizá tiene sus fundamentos en lo que se estime sea una contribución diferencial a la productividad (ya vimos en el vol. III de nuestra serie que hay una 'distancia' educativa intra-categoría entre nativos y no nativos). En el caso de los Técnicos medios (entre los que se presume igualdad de formación académica o, al menos, de titulación) muy probablemente tenemos otro factor explicativo: la delegación de autoridad hacia técnicos medios nativos, por parte de sus superiores también nativos, para el desempeño o el control de funciones ~~varias~~ delegadas.

Estas desproporciones no emergen en las categorías administrativas, en las cuales el subconjunto de los no nativos que cobran la parte discrecional del salario mensual no es nunca inferior a la proporción de los nativos (al contrario: por razones que se nos escapan, en las categorías administrativas, desde subalterno a Jefe administrativo, las proporciones de no nativos que perciben complementos discretionales, intra-categoría e intra-población, son algo superiores a las de los nativos, en magnitudes que varían del 5 al 10 %). Lo que ocurre es que el valor monetario medio de la parte discrecional del salario es más elevado para los nativos: cocientes de 1.24 en los empleados administrativos, de 1.18 en los Jefes administrativos; igualdad (1.01) entre los subalternos.

Los sistemas de remuneración son altamente complejos: se entrecruzan en ellos los efectos de valores de índole muy diversa; los económicos juegan una parte, quizá la principal, pero están modulados por intereses de otros órdenes, políticos (en sentido lato) y también incluso culturales. Evidentemente, la manifestación de estos últimos no puede hacerse sensible en términos estadísticos, más que en subconjuntos o grupos de pequeño tamaño, donde resulta posible observar la interacción individual entre posiciones de distinto nivel en ^{sus} recursos de poder y/o privilegio.

Las tablas de datos-base para este epígrafe sobre remuneraciones monetarias diferenciales entre catalanes nativos y no nativos, se dan en los Apéndices Hemos hecho una sola excepción, por la importancia económica que comporta el experimento estadístico. Hay una relación, estadísticamente fehaciente, entre el volumen relativo de trabajadores ~~no~~ nativos que cuentan los sectores de actividad (desagregados en 10 ítems, para poder realizar los cálculos) y el volumen de sus asalariados que en el momento de la encuesta percibían más de 150,000 ptas anuales. Esta relación se puede probar directamente, y su importancia reside en que no operamos con valores monetarios medios, sino con conjuntos de asalariados. Es ocioso decir que la relación existe recíprocamente, en sentido inverso, en la forma siguiente: la posición de ^{cada} sector por el volumen creciente de ~~los~~ asalariados

no nativos, está correlacionada con su posición en un orden decreciente en el cual se toma como módulo el porcentaje de sus asalariados con más de 150,000 ptas anuales.

Los sectores se ordenan de 1 a 10 por su volumen relativo de asalariados nativos (máximos de 54 % en Comercio, 51 % en Servicios terciarios, etc, hasta el sector con mínimo porcentaje de catalanes nativos, Construcción y obras públicas con 15 %). Se toman, pues, magnitudes de individuos por el atributo de origen como si ésta fuese la variable independiente. A continuación se establece una segunda serie, por el volumen relativo de asalariados con más de 150,000 ptas anuales (Servicios terciarios con 55 % de sus asalariados, Industrias químicas con el 54 %, Comercio con 42 %, etc, hasta Construcción y obras públicas con un mínimo de 5 % de asalariados con más de 150,000 ptas anuales en el momento de la encuesta). Se calcula entonces un coeficiente Spearman de correlación por rangos entre las dos series; el resultado es un $r_s = 0.564$, el cual es estadísticamente significativo al nivel de probabilidad $p = 0.05$.

Decimos que tomamos el volumen relativo de asalariados nativos (o recíprocamente, no nativos) como si ésta fuese la variable independiente. Pero cualquier economista o cualquier sociólogo conocedor de las inferencias que, en términos de masas salariales, tiene lo que estamos diciendo, podrá sugerir que esa decisión técnica no se corresponde con la generalidad provisible en la práctica social. Es verosímil que haya sectores y/o empresas donde precisamente ésa sea la variable dependiente. Es posible asimismo que sea incorrecto relacionar causalmente ambas variables, y que tanto la poblacional como la monetaria expresen simplemente una situación de hecho. Pero el caso es que el hecho existe, y por ello ha sido traído a la luz aquí, sean cuales sean las consecuencias macroeconómicas y sociales que cada lector extraiga de él.

(Para el detalle de los datos-base, con el orden de los sectores de actividad económica, véanse los Apéndices).

45

8. - Los efectos de las variables educación y edad sobre las remuneraciones monetarias.

En los volúmenes II, III y IV de nuestra serie se dieron al lector informaciones de un positivo interés cualitativo sobre los desniveles educativos entre la subpoblación catalana nativa y la subpoblación inmigrada, tanto en el área de las categorías manuales como entre las directivas y técnicas. Se hicieron también unos análisis en los que, utilizando la edad de los individuos como variable discriminante, se trató de poner de manifiesto el cambio educativo asociado al cambio generacional — un fenómeno de la mayor trascendencia social, puesto que privilegia a los grupos más jóvenes, tanto en una población como en la otra.

Llega ahora el turno de estudiar los efectos de la educación sobre las retribuciones monetarias de los individuos. Es un tema de fáciles perfiles descriptivos, puesto que a mayor educación mayores probabilidades de obtener retribuciones de nivel más alto. No se trata, por tanto, de descubrir hechos nuevos; pero sí es importante observar cómo se especifican, y particularmente cómo se ordenan y cuantifican las relaciones entre sucesivos niveles de educación y los niveles de retribuciones monetarias. En este terreno de análisis no son abundantes los datos publicados.

Tenemos especificada la información sobre los estudios cursados por los asalariados muestreados, en una escala con 14 variantes, a saber: 0.- No constan estudios; ~~se suponen estudios primarios incompletos, o alfabetizados en edad adulta.~~ 1.- Estudios primarios incompletos, registrados como tales. 2. - Estudios primarios completos. 3. - Estudios de formación profesional en instituciones laborales. 4. - Bachillerato laboral. 5. - Maestría industrial. 6.- Estudios secundarios (bachillerato clásico) incompletos. 7. - Estudios secundarios técnicos incompletos. - 8. Bachillerato (clásico) completo. 9.- Estudios técnicos de grado medio, completos. 10.- Estudios universitarios (carreras clásicas o 'humanistas') incompletos. 11.- Estudios universitarios (carreras técnicas) incompletos. 12.- Estudios universitarios (clásicos) completos. 13.- Estudios universitarios (carreras técnicas) completos.

La primera observación de una cierta importancia social a realizar consiste en ver cómo se ordena la parte general del salario, o parte que anteriormente habíamos definido como legalmente exigible o no contractual, de acuerdo a dicha escala educativa. A continuación observaremos la relación de la escala educativa con las remuneraciones mensuales por la parte general + la parte discrecional del salario, excluida la Ayuda familiar. En tercer lugar observaremos la relación con las remuneraciones anuales globales, por todos conceptos.

Evidentemente, estas observaciones han de hacer emerger decisiones siste-

46
-máticas de las empresas que reflejan la valoración que se otorga, en términos monetarios, no sólo a los distintos niveles educativos sino asimismo a su contenido (i.e. técnico para trabajo manual o en contacto directo con trabajadores manuales, estudios clásicos, secundarios y superiores, estudios técnicos, medios y universitarios, etc).

En la escala anteriormente transcrita las posiciones de 0 a 5 inclusive se suponen fundadamente que corresponden, en su mayoría, a trabajadores manuales. Es obvio que hay asalariados que ocupan funciones de nivel más alto, no manuales, y que tienen estudios sólo primarios. En el vol. II de nuestra serie se dió ya alguna información sobre este aspecto, al estudiar la submuestra de directivos y técnicos. Estos individuos que, sin estudios formales o académicos, ocupan posiciones de nivel alto, hacen subir ~~significativamente~~ los valores monetarios medios; pero la desviación no es grande cuando se trata (como es el caso de las categorías socioprofesionales más altas) de subconjuntos numéricamente pequeños, los cuales quedan sumergidos, por así decir, en otros conjuntos (los educativos de nivel bajo) numéricamente mucho mayores. Sin embargo, hay que tener en cuenta este efecto aritmético y no realizar inferencias o extrapolaciones de los datos a dominios no pertinentes. Así, por ejemplo, en el cuadro num. que se ofrece a continuación, el valor mínimo mensual al que se refiere el número índice 85.2, corresponde a un valor absoluto de 5,420 ptas; esta magnitud es el valor medio de 1,780 individuos sin estudios, por la parte general del salario mensual (sin ayuda familiar). En ningún caso hay que hacer la inferencia de que todos esos individuos son peones y mucho menos que un índice 85.2, respecto a la media global de toda la muestra por el concepto citado (parte general del salario mensual, media global de N = 4,338, 6,360 ptas, año 1970) es el nivel más bajo de retribución monetaria en cualquier otro subconjunto que se pueda construir con otras dimensiones. Asimismo el número índice 261.9, que aparece en la posición 13 de la escala educativa (poseedores de títulos universitarios, carreras técnicas) y que corresponde a un valor monetario absoluto de 16,660 ptas por la parte general, mensual, del salario, sin complementos ni ayuda familiar, y que es un número índice con el cual se mide la desviación en + de la retribución media de esa categoría respecto al valor monetario medio de la parte general del salario en toda la muestra, no puede ser extrapolado como indicativo del valor medio de las retribuciones más altas en general.

Siempre la remuneración media mínima coincide con el nivel Cero de la escala educativa, en cualquiera de los conceptos (salario parte general, salario parte discrecional, salario mensual sin ayuda familiar, retribuciones anuales globales) y siempre la remuneración media máxima coincide con la el nivel 13 de la escala educativa (titulados universitarios, carreras técnicas). Ahora bien, hay disonancias internas y discontinuidades que es interesante observar.

158

El primer comentario que debe hacerse sobre las informaciones que aporta el Cuadro numº 10, es que hay una obvia correlación entre niveles de estudios y retribuciones monetarias. Si cuantificamos o ciframos convencionalmente la escala educativa en años de escolaridad desde 2 hasta 20, y constituimos con ella una serie numérica de valores crecientes (salvo unos pocos casos de 'pares' o 'empates'), entonces ~~aco~~ lo que tenemos que hacer es usar una de las técnicas estadísticas más simples, pero también más poderosas: la regresión lineal. Hechos los cálculos pertinentes, vemos que la retribución monetaria anual se incrementa, en el modelo teórico, en unas 8,200 ptas anuales por cada año de incremento en la escolaridad (o en otros términos, un incremento sistemático acumulativo de poco más del 7%). Observamos también que casi el 83% de la variación de las retribuciones medias puede ser atribuido al efecto de la educación ($r^2 = 0.828$). Y no dejaremos de advertir que el valor más alto de las remuneraciones (el correspondiente al índice 216.9 para titulados universitarios de carreras técnicas, es decir, en términos absolutos 298,800 ptas en el año 1970), presenta una marcada desviación en exceso respecto al valor teórico predecible según la recta de regresión (281,000 ptas). En el otro extremo del continuum educativo todos los valores anuales, desde 'Sin estudios' hasta 'Bachillerato clásico incompleto', están por debajo de sus valores teóricos. Ello no hace más que confirmar, en la formalización matemática, lo que se puede en cierta manera estimar mediante un examen minucioso de los números índices del Cuadro: una cierta infravaloración de los estudios de formación profesional y en particular de Maestría industrial. También es de observar que los estudios técnicos son siempre privilegiados respecto a los de contenido humanista o clásico, y que en algunas de las columnas del Cuadro no parece ser particularmente valorado por las empresas si el individuo ha terminado o no sus estudios clásicos. (Recordemos que el sector Enseñanza no figura entre los muestreados en nuestra investigación).

Por lo que atañe a la evidente distancia que hay entre los titulados universitarios según hayan cursado carreras clásicas (por ej. Derecho, Filosofía, véase la clasificación que se hizo en el vol. II de nuestra serie, capítulo Educación) o carreras técnicas (todos los ingenieros, arquitectos, etc), hay que decir dos cosas. Primera, una observación empírica e indemostrable, pero posiblemente veraz: en los casos de los abogados de empresas están registradas sólo una parte de sus remuneraciones; pudiera ser que hubiera retribuciones complementarias no fijas en su periodicidad. Segundo: una distancia similar a la hallada por nosotros, fué asimismo encontrada por otro investigador (el Prof. Josep Grifoll Guasch) en una encuesta que hizo precedentemente en Barcelona-ciudad para su notable trabajo teórico sobre Aspectos económicos de la educación ().

() Josep Grifoll Guasch, Aspectes econòmics de l'educació, Eds. Ariel & Banca Catalana, Barcelona 1969, véase cuadro 21 en la pag 134.

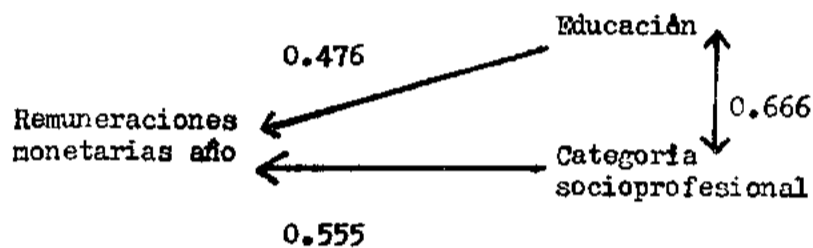
Ahora bien, este ajuste entre niveles de estudios y retribuciones monetarias anuales, se ha realizado operando con los valores monetarios medios de cada grupo de individuos de un nivel educativo determinado. Si operásemos directamente sobre los datos individuales, los resultados serían un tanto diferentes. Ello es debido a las fortísimas dispersiones existentes intra-grupo (i.e. en las remuneraciones de cada nivel de estudios). En los dos niveles más altos los coeficientes de variación son, por ej., 0.639 y 0.583 en la parte general del salario,^y 0.612 y 0.452 en la remuneración anual. En el análisis de regresión múltiple que presentaremos más adelante, el coeficiente de correlación entre la variable educación (mantenida nominal, sin cuantificar, pero ordenada de - a +) y las remuneraciones anuales, desciende a 0.476. Es decir, teníamos un modelo teórico adecuado para explicar una gran parte de la variación lineal en las retribuciones medias, pero este modelo es mucho menos satisfactorio cuando consideramos otras dimensiones. Una de las razones de que así ocurra es que las empresas pagan a sus asalariados tomando en cuenta, como primer y principal criterio entre otros muchos, la categoría socioprofesional que se asigna al individuo, y que la correlación entre niveles de educación y categoría socioprofesional es, con la excepción de dos categorías de la línea técnica (técnicos superiores y técnicos medios) mucho menos obvia de lo que una observación no estadística y no crítica hubiera supuesto como existente.

Con la excepción de la categoría de Técnicos superiores, en la cual el 96 % de los individuos muestreados en ella tienen la titulación universitaria final, en las demás categorías se presentan variaciones en las proporciones de individuos con diferentes niveles de educación. En técnicos medios son la gran mayoría los titulados de grado medio (70 %) pero se hallan ^{tanto} también individuos con nivel educativo más bajo ^{como} unos pocos individuos que han hecho estudios universitarios, pero cuya función en la empresa no permite asimilarlos al grupo de su categoría inmediata superior. Asimismo entre los trabajadores manuales calificados hay individuos que han hecho maestría industrial (pero cuya función en la empresa no permite incluirlos entre los Técnicos bajos); y por último en todas las categorías se encuentran individuos poseedores de estudios no reconocidos por títulos oficiales (estudios privados, cursos en instituciones de diversa índole) cuya clasificación en la escala educativa ha de hacerse por hipótesis de comparabilidad o contigüidad.

Utilizando una técnica en cuyos detalles no es necesario entrar aquí, podemos otorgar por convención el nivel I a la categoría de los Técnicos superiores y distribuir las demás categorías según las proporciones de individuos con niveles de educación próximos respecto a aquélla; esto permite evaluar, en cierta medida, el nivel educativo de cada categoría por la proporción real de individuos muestreados en ella portadores de un cierto nivel de educación. Entonces tenemos el orden siguiente:

Profesionales (técnicos) superiores :	1. —
Directores gerentes	0.69
Técnicos medios	0.66
Jefes administrativos	0.42
Empleados administrativos	0.21
Técnicos bajos	0.14
Trabajadores manuales calificados	0.02

Estos datos son importantes en varios aspectos. Primero, porque la categoría socio-profesional actúa como la variable interviniente entre los niveles de educación y las retribuciones monetarias. El coeficiente de correlación entre educación (escala nominal) y categoría socioprofesional (escala substantiva) es de 0.666. (Si se emplea para las categorías socioprofesionales la escala agregada en términos A, B, C, D, E, hay un efecto de la agregación que se manifiesta en un coeficiente algo más alto, 0.757). El coeficiente de correlación entre la categoría socioprofesional y las remuneraciones monetarias anuales es de 0.555. Tenemos, pues, un esquema del tipo del siguiente:



El cálculo de los coeficientes parciales de correlación nos permite tener una estimación (sólo una estimación, porque un coeficiente de correlación parcial implica el valor medio de varios coeficientes, uno por cada valor de la variable que se controla o variable interviniente entre otras dos), del efecto de la educación en la relación entre categoría socioprofesional y remuneraciones monetarias, y del efecto de la categoría socioprofesional en la relación entre educación y remuneración monetaria. Vemos entonces que el coeficiente de correlación entre categoría socioprofesional y remuneraciones baja ligeramente (de 0.555 a 0.363), en tanto que el coeficiente de correlación entre educación y remuneraciones baja sensiblemente (de 0.476 a 0.171; i.e. un coeficiente 64 % inferior en este último caso, y sólo 35 % inferior en el primero).

Esta información que damos aquí y ahora, será retomada para añadirle nuevas dimensiones cuando se presenten los resultados del análisis de regresión múltiple, más adelante. De momento lo que el lector debe retener es la importante

31
cualificación que se ha hecho sobre la función interviniente de la categoría socioprofesional en la covariación de remuneraciones monetarias con escala educativa.

Ahora bien, hay en este problema no sólo una cuestión estadística o formal, sino también una cuestión substantiva que posee un interés social. Si la escala de niveles educativos fuese un buen predictor de la ~~gran~~ mayoría de las remuneraciones individuales con la excepción de unos pocos casos desviantes, entonces ésto hubiera significado que estábamos ante una situación social que aprecia o evalúa de tal modo la educación, que ésta sería por sí misma la sóla variable predictiva de las remuneraciones a tomar en cuenta, aportando las demás variables intervinientes (categoría socioprofesional, sector económico, tamaño de empresa, composición del capital en el sector, proporción de mano de obra inmigrada, etc) meras modulaciones infinitesimales sobre los valores monetarios dictados por aquélla.

El ajuste entre niveles de educación y valores monetarios anuales medios por el método de regresión lineal constituye un ejemplo de simplificación y eficacia, pero a costa de la pérdida de información. Este dilema no ha sido nunca resuelto en el análisis científico, y probablemente es insoluble (no se puede tener al mismo tiempo la máxima riqueza de información y la riqueza heurística de un modelo simplificador).

¿Cuál es, entonces, la salida de este dilema que nos lleve hacia adelante en el análisis? La cuestión se plantea como una cuestión de pertinencia: hay que examinar qué variables podemos hacer intervenir en el modelo que sean pertinentes tanto en términos formales como en términos substantivos.

En efecto, pensemos que los datos que estamos examinando son un buen indicador de una determinada etapa en el desarrollo económico y el desarrollo educativo del país. Estos dos procesos sociales no son necesariamente simultáneos históricamente: cualquiera de ellos puede preceder al otro (i.e. industrialización sin desarrollo educativo, mediante sistemas de empleo intensivo de la fuerza de trabajo; o bien urbanización y educación sin industrialización, mediante la extensión de clases medias que poseen recursos suficientes para estimular el desarrollo del sistema educativo, recursos que no proceden de la industrialización sino de otros sectores económicos o institucionales). Si el sistema educativo produce más titulados, o semititulados, de nivel medio y superior de los que puede absorber la estructura ocupacional del sistema productivo propiamente dicho, hallaremos la evidencia estadística de este fenómeno en la presencia de individuos de niveles educativos altos ocupando, además de las categorías altas, categorías de status y funciones medias; y asimismo detectaremos estadísticamente la presen-

-cia de individuos de educación media ocupando no sólo las categorías medias sino también proporciones apreciables de categorías más bajas respecto a las medias. Por el contrario, si hay un déficit en la producción del sistema educativo respecto a las necesidades del sistema económico, observaremos individuos con niveles bajos de educación ocupando posiciones medias y altas. Ya en el volumen II de nuestra serie hicimos un primer acercamiento a esta cuestión (en términos que, una vez más, son inevitablemente simplificadores, puesto que hay otras variables que intervienen en el ajuste de los dos sistemas). Veíamos allí que, por lo que concierne a las categorías socioprofesionales de la línea técnica, estaba^{ya} produciéndose un ajuste (luego, en el vol. III y el IV, condicionábamos esta afirmación observando la importancia de la formación profesional intra-empresa); por el contrario observábamos un déficit educativo manifiesto en las categorías de la línea administrativa y de gestión.

El examen diacrónico de los reclutamientos de fuerza de trabajo por las empresas muestreadas, distinguiendo según categorías socioprofesionales de entrada en la empresa, sugiere positivamente un incremento en la demanda de personal calificado a partir de 1960. Ya en la introducción al volumen III dijimos que hay una ley sociológica de validez prácticamente universal según la cual a medida que se incrementan los requisitos en cualificación y/o tecnicidad de una rama de producción, pierden relevancia en el momento del reclutamiento de fuerza de trabajo los atributos individuales como el origen y la edad. Podemos realizar una especie de extensión de esta ley al área de las remuneraciones monetarias y decir lo siguiente: si hay una fuerte demanda, por parte de las empresas, de personal de unos ciertos niveles educativos, entonces las remuneraciones monetarias se ordenarán de tal manera que tenderán a disminuir los privilegios que van asociados a la edad. En términos más llanos, observaremos entre los asalariados jóvenes remuneraciones monetarias casi tan altas como entre los asalariados viejos, (con exclusión, claro es, de las que derivan de la ayuda familiar, las cuales dependen de circunstancias familiares con poca relación con el sistema productivo y con la escasez de titulados medios o superiores).

Un análisis metodológicamente riguroso del efecto de la edad sobre las retribuciones monetarias obliga a controlar otras variables. Primeramente, este análisis se ha de realizar categoría por categoría (i.e. todas las comparaciones entre el grupo de edad más joven y el más viejo han de hacerse intra-categoría). En segundo lugar, hay que controlar, en la medida posible, educación. Decimos en la medida posible, porque sabemos, desde los análisis que hicimos en el vol. II de nuestra serie, que hay una asociación entre edad y educación: los niveles educativos se incrementan cuanto más jóvenes son los individuos. Pero, por otra parte, sabemos también (véanse Addendum al volumen III y Apéndices al vol. IV) que las migraciones a la zona han traído en los últimos diez o quince años unas masas de trabajadores manuales con niveles de educación inferiores a los que poseía la clase obrera catalana

53
nativa; hay, en otras palabras, un efecto del origen (nativo / no nativo) que es necesario controlar también. Por último, los valores monetarios medios resultantes de la formación (por cruces de sucesivas variables) de grupos de individuos con pequeña magnitud cuantitativa, pueden resultar distorsionados por la presencia de uno o unos pocos individuos con retribuciones desviadas en $-$ o en $+$, efecto que no tendría lugar en grupos de individuos de mayor tamaño. Hay que observar, entonces, no sólo valores monetarios medios, sino también distribuciones de individuos en relación a sucesivos niveles de retribución monetaria.

Es imposible incluir en esta parte del texto la serie de cuadros y de etapas del análisis que se han utilizado para llegar a unas ciertas conclusiones. Algunos de los datos-base se dan en el Apéndice.

Las conclusiones son las siguientes:

- a) A menor edad de los individuos, es más fuerte la asociación entre educación y retribución monetaria (en el sentido, a + educación, + retribución).
- b) Cuando se controla educación, entre los de educación de nivel más alto hay una asociación negativa entre edad y retribución monetaria; ésto es, dentro de los individuos de nivel alto de educación, tienden a ganar más los más jóvenes.
- c) Controlando de nuevo educación, entre los individuos de menor nivel de educación tienden a ganar más los de los grupos de edad intermedios y viejos. Es decir: cuando la educación es de nivel bajo, la edad suple la educación. Este carácter supletorio de la edad respecto a la educación, no aparece en los niveles altos de educación, como se dijo en el párrafo b).
- d) La asociación, a + educación + retribución monetaria, es mucho más fuerte entre los individuos de origen no nativo. En otras palabras, los no nativos tienen unas probabilidades de acceso a retribuciones monetarias altas sobre todo por, y a través de, la previa adquisición de niveles altos de educación.
- e) Los niveles de educación son fuertemente deficitarios entre los no nativos viejos, en categorías manuales y en categorías medias y bajas administrativas. En el grupo de edad más viejo, las diferencias de retribución entre nativos y no nativos son ~~son~~ fuertes, en contra de los no nativos.

f) En términos generales, el efecto de la variable edad es débil y sólo se aprecia en intensidad que merezca destacarse, por su traducción en diferencias monetarias, en tres áreas de la estructura ocupacional que estudiamos:

Primero, en el grupo de individuos de educación alta, donde la edad privilegia a los jóvenes. Existe una asociación 'a menor edad, más educación de contenido técnico', y evidentemente la educación técnica es objeto de una demanda particular por parte de las empresas.

Segundo, en el grupo de educación baja tiende a suceder lo contrario: la

54
edad aquí no privilegia a los jóvenes, pero tampoco precisamente a los más viejos. Son los individuos de edades intermedias los que aparecen con mejores niveles de retribución monetaria en el grupo de educación baja. Cuando la educación es muy baja (entre los peones) este efecto ~~se~~ desaparece, y sin duda por los requisitos del trabajo manual sin calificación, los jóvenes alcanzan un nivel de retribución sensiblemente más elevado que los viejos (y más exactamente: es mayor la proporción de jóvenes peones en niveles medios de remuneración, que la proporción de viejos, los cuales se concentran en el nivel ^{más} inferior de remuneración). La conclusión según la cual la edad suple la educación es visible entre los trabajadores manuales cuando son calificados y semicalificados. En estas dos categorías el grupo de edad con mejores retribuciones es el de edad intermedia. Asimismo en el grupo de educación baja, categorías administrativas, la edad ejerce un cierto efecto de privilegio en las retribuciones monetarias a favor del grupo de edad intermedia. Este efecto es, empero, débil, en comparación con el que ejerce en ese área ocupacional, la distinción por origen (nativo / no nativo).

Tercero: con carácter general, siempre la mayor edad es un factor de desprivilegio para los no nativos. Los no nativos viejos son el grupo más desprivilegiado de todos.

El lector ha de tener en cuenta que "más edad" no implica necesariamente mayor antigüedad en la empresa. Esta variable (la antigüedad) parece ejercer un efecto diferencial a favor de los individuos con niveles de educación bajos y medios que ocupan posiciones altas en la escala de categorías administrativas y de gestión. Entre estos individuos, su status de retribución monetaria está parcialmente asociado a la edad (edades intermedias); pero es obvio que otras partes de la variación deben responder a factores de relación intra-empresa que se pueden suponer pero que no hemos podido cuantificar.

El eventual efecto de la variable antigüedad (la cual es relevante sobre todo para los catalanes nativos) sobre las remuneraciones monetarias, será examinado en el análisis de regresión múltiple que constituye la última etapa de nuestra investigación.

Debe concluirse este análisis diciendo que en las muestras utilizadas no hemos podido aún observar los efectos de presión sobre la estructura ocupacional de un out-put excesivo de titulados de nivel medio salidos del sistema educativo, efecto que es ya visible en otros países. Pero cuando la calidad y contenido de la enseñanza se empobrecen notoriamente, al mismo tiempo que aumentan en forma vertiginosa los titulados que salen de las instituciones docentes (como es el caso español en los últimos cinco años) este efecto no tardará inevitablemente en producirse.

(N.B. La variable edad ha sido tricotomizada en tres variantes, en la forma que ya

se explicó en el vol. II de nuestra serie: "viejos", nacidos antes de 1923; "intermedios", nacidos de 1923 a 1936; "jóvenes", nacidos de 1936 a 1946, este último año inclusive. Por razones que se explicaron suficientemente en el volumen I, no se tomaron en la muestra individuos aún más jóvenes (no era posible observar en ellos carreras de movilidad socioprofesional, por no haber tenido tiempo de realizarlas).

I

A P E N D I C E N U M ° 1 .

Quadro n° .

VALORES MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MONETARIAS MENSUALES Y ANUAL, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACION DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA EL VALOR AÑADIDO. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

CLASIFICACIÓN DE LAS RAMAS DE PRODUCCIÓN
POR SU VALOR AÑADIDO.

	A L T O	M E D I O	B A J O	Cocientes Max./ Min.
Salario mensual, parte general	6,370	6,260	6,470	no sign.
Salario mensual, parte discrecional	4,220	3,470	3,700	1.14
Ayuda familiar	1,860	1,530	1,260	1.48
Remuneración media anual	152,900	139,100	109,600	1.39
Porcentaje de asalariados que perciben la parte discrecional	69. -	84.-	35.-	-
Porcentaje que representa el valor de la parte discrecional sobre el de la parte general.	66.-	55.-	57.-	-

(*) Clasificación de los sectores:

Valor alto: Agua, gas, electricidad, industrias químicas, Servicios terciarios, Industrias de la alimentación.

Valor medio: Siderometalurgia, Industrias metálicas y de aparatos, Textiles, de la confección, cuero y calzado; Industrias de la madera y el corcho.

Valor bajo: Papel, prensa, artes gráficas; Cerámica, vidrio, cemento. Construcción y obras públicas.

Véase: Banco Urquijo, Desarrollo económico de Cataluña, 1967-1970, volumen I, tabla n° 86, pag. 192.

)))

Cuadro n° .

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES Y ANUALES, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACIÓN LA PERIODICIDAD DE LAS RETRIBUCIONES (POR SEMANAS, POR MESES, Y CASOS DE OTRAS PERIODICIDADES (ACUMULABLES O NO) Y OTROS TIPOS DE REMUNERACION. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

Grupos de asalariados según la periodicidad de sus remuneraciones. Grupo.		Salarios mensuales			Remuneración anual por todos conceptos. Valores medios.
		Parte general	Parte discrecional	Ayuda familiar	
Cobran por semanas	A	5,430	4,070	1,480	121,200
Cobran por meses	B	7,780	3,530	1,740	162,400
Otras periodicidades y otras remuneraciones.	C	7,710	9,050	2,630	182,400
Porcientos de asalariados que perciben la parte discrecional del salario y la ayuda familiar, sobre el conjunto de los asalariados de cada grupo.					
	En A	—	64 %	75 %	—
	En B	—	66 %	72 %	—
	En C	—	87 %	54 %	—
Salario diferencial (cocientes)					
	B / A	1.43	0.87	1.18	1.34
	C / A	1.42	2.22	1.78	1.50
	C / B	0.99	2.56	1.51	1.12

Magnitud (N) de las observaciones: En A, 2,437 asalariados
 En B, 1,728 id.
 En C, 173 id.

V

A P E N D I C E N U M ° 3 .

Quadro n° .

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES Y ANUALES, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACION EL TAMAÑO DE LA EMPRESA. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

T a m a ñ o d e l a e m p r e s a

	Pequeña empresa (5 - 50)	Mediana empresa (100-500)	Gran empresa (+ 500)	Cocientes gr.e./ p.e.
A. Salario mensual, parte general	7,410	6,210	6,350	0.86
B. Salario mensual, parte discrecional	4,300	3,560	4,100	0.95
C. Salario mensual medio sin ayuda fami- liar, ponderado por la proporción de recep- tores de B.	8,440	8,810	9,000	1.07
D. Ayuda familiar (mes)	1,370	1,610	1,610	1.17
E. Remuneración media anual, todos conceptos	118,800	136,300	141,800	1.19
Por ciento de asalariados que perciben la parte discrecional, en cada grupo.	24.	73.	65.	
Valor que representa en % la parte discrecional sobre la parte general del salario.	58.	57.	65.	
Por ciento de asalariados que perciben ayuda familiar.	67.	72.	75.	
Valor que representa en % la ayuda familiar (D) sobre el salario mensual medio (C).	16.	18.	18.	

Observaciones.- Hay una asociación parcial de la pequeña empresa con los Servicios terciarios; esta asociación explica, en parte, el hecho de que en los valores mensuales las retribuciones de la pequeña empresa sean comparativamente mejores que las de la gran empresa. Pero la acción de otros componentes de las remuneraciones salariales (proporciones diferentes de individuos perceptores de remuneraciones discretionales o complementarias, menor valor medio de la ayuda familiar y menor generalidad de ésta) concluyen por distanciar a la pequeña empresa de las empresas medianas y grandes, quedando en las remuneraciones anuales globales en un nivel inferior .

V
A P E N D I C E N U M º 4 .

Cuadro N°

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES DE CADA CATEGORIA SOCIOPROFESIONAL, EN CONCEPTO DE PARTE GENERAL DEL SALARIO Y PARTE DISCRECIONAL (SIN AYUDA FAMILIAR) Y SUMA DE AMBAS MAGNITUDES SIN PONDERAR POR PROPORCIONES DE INDIVIDUOS RECEPTORES DE LA PARTE DISCRECIONAL. DATOS - BASE PARA LOS CÁLCULOS DE SALARIO DIFERENCIAL DE LOS CUADROS NUMS. Y DEL TEXTO. (CANTIDADES EN PESETAS CORRIENTES, AÑO 1970).

Categoría socioprofesional	-1- Salario mensual parte general	- 2 - Salario mensual parte discrecio nal.	1 + 2 Adición	% asal riados que co bran 2
LÍNEA TÉCNICA.				
Peones	4,670	2,330	7,000	51.
Manuales semicalificados	4,370	3,660	8,030	83.
Manuales calificados	6,160	3,750	9,910	67.
Técnicos bajos	7,340	4,360	11,700	70.
Técnicos medios	9,110	5,100	14,210	61.
Técnicos superiores	11,030	5,390	16,420	72.
LÍNEA ADMINISTRATIVA				
Subalternos	4,640	2,620	7,260	69.
Empleados administrativos	7,850	3,520	11,370	48.
Jefes administrativos	10 330	5 800	16 130	54.
Directores y gerentes	20,190	14,600	34,790	35.

Cuadro n° .

ESTIMACION DE LA DISTRIBUCION DE LA MASA SALARIAL MENSUAL DEL BLOQUE DE CATEGORIAS DE LA LINEA ADMINISTRATIVA Y DE GESTION, CON ESPECIFICACION DE LA MAGNITUD RELATIVA DE CADA CATEGORIA EN EL TOTAL DE ASALARIADOS DEL BLOQUE, DEL VALOR RELATIVO DE LA PARTE DISCRECIONAL DEL SALARIO SOBRE LA PARTE PRINCIPAL, Y DE LA PARTICIPACION RELATIVA DE CADA CATEGORIA EN LA MASA SALARIAL.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Subalternos	17.	69.	56.	13.2	28.3	9.8	0.58
Empleados administrativos	47.	48.	45.	33.6	17.6	40.2	0.86
Jefes administrativos	30.	54.	56.	40.-	23.3	36.3	1.21
Directores, gerentes, etc.	6.	35.	72.	13.2	20.2	13.8	2.28
	100.	-	-	100.-	-	100.-	-

Columnas:

1. - Porcentaje que los asalariados de cada categoría representan sobre el total del bloque de categorías de la línea administrativa.
2. - Porcentaje intra-categoría: asalariados que, dentro de la categoría, perciben remuneraciones discrecionales o complementarias.
3. - Porcentaje en términos monetarios: valor relativo que representa el valor medio mensual del complemento discrecional sobre el salario mensual medio, parte general, sin ayuda familiar.
4. - Porcentaje que representan las remuneraciones por complementos, de cada categoría, sobre la suma de complementos en el bloque de categorías.
5. - Porcentaje intra-categoría: valor relativo de la suma de remuneraciones por complementos dentro de la masa salarial mensual de cada categoría (sin ayuda familiar).
6. - Participación relativa de cada categoría en la masa total salarial mensual del bloque (sin ayuda familiar).
7. - Relación entre el porcentaje de la columna 6 y el porcentaje de la col. 1.

Observación. - Este Cuadro es el homólogo del que se dió en el texto con el num° y que corresponde al bloque de categorías de la línea técnica.

V
APENDICE NUM. 6.

TABULACION DE SALARIO DIFERENCIAL
SOBRE LA BASE DE LOS COCIENTES DE
PARTICIPACION EN LA MASA SALARIAL
DADOS EN LA COLUMNA 7 DEL CUADRO
NUM. EN EL TEXTO (PAG.).

Cuadro n°

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.24	1.46	1.76	2.05	2.65
Técnico media		1.	1.18	1.42	1.65	2.13
Técnico bajo			1.	1.21	1.40	1.81
Manual calificado				1.	1.16	1.50
Manual semicalificado					1.	1.29
Peon						1.

Cuadro nº

ORDENACION DE LAS RAMAS DE PRODUCCION Y SERVICIOS MUESTREADAS,
 POR LOS VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LA REMUNERACION ANUAL POR
 TODOS CONCEPTOS. CANTIDADES EN PESETAS CORRIENTES, AÑO 1970.

			Cocientes so- bre mínimo.
Transportes	91,000	Ptas.	
Construcción y Obras públicas	103,000	-	1.13
Grandes almacenes y supermercados	108,000	-	1.19
Comercio al detall	115,000	-	1.26
Industrias varias no clasificadas	119,000	-	1.31
Servicios terciarios diversos no clasific.	120,000	-	1.32
Materiales para construcción y madera	127,000	-	1.40
Servicios públicos (agua, teléfono, metro)	137,000	-	1.51
Siderometalurgia, metalurgia, toda clase de aparatos mecánicos y eléctricos.	140,000	-	1.54
Textil, vestido, calzado	149,000	-	1.64
Reparación automóviles y talleres varios	153,000	-	1.68
Industrias alimentación y bebidas	159,000	-	1.75
Industrias químicas, plásticos y papel	163,000	-	1.79
Servicios a las personas (hoteles, sanidad)	164,000	-	1.80
Artes gráficas	171,000	-	1.88
Seguros y otros servicios a la producción	204,000	-	2.24
Banca	256,000	-	2.81
Valor medio anual sobre 4,338 individuos	137,800	-	—

SALARIO DIFERENCIAL EN EL SECTOR TERCIARIO (EXCLUIDOS TRANSPORTES Y COMERCIO) Y EN EL SECTOR COMERCIO, TOMANDO COMO BASE DE LOS CALCULOS LAS REMUNERACIONES ANUALES, POR TODOS CONCEPTOS, DE LOS INDIVIDUOS MUESTREADOS. AÑO 1970.

C u a d r o n ° .

Sector Comercio .

	D.G.	J.A.	E.A.	Sub.
Director, gerente.	1.	1.43	2.62	4.30
Jefe administrativo		1.	1.84	3.01
Empleado administrativo			1.	1.64
Subalterno admin.				1.

C u a d r o n ° .

Sector Terciario, excluidos Transportes y Comercio

	D.G.	J.A.	P.S.	T.M.	E.A.	M.C.	M.S-C.	Sub.	P.
Director, gerente	1.	2.44	2.47	2.67	2.69	3.73	3.86	5.03	6.43
Jefe administrativo		1.	1.01	1.09	1.10	1.53	1.58	2.06	2.63
Profesional superior			1.	1.08	1.09	1.51	1.56	2.04	2.60
Técnico medio				1.	1.01	1.40	1.44	1.88	2.41
Empleado administrat.					1.	1.38	1.43	1.87	2.39
Manual calificado						1.	1.03	1.35	1.72
Manual semicalificado							1.	1.31	1.67
Subalterno administr.								1.	1.28
Peon									1.

Observación.- Dada la diversidad de actividades que recubre el Sector Terciario, y dado que aparecen en la muestra N de magnitudes suficientes en técnicos medios (la mayoría profesores y peritos mercantiles) y asimismo trabajadores manuales (que sin duda son en gran parte trabajadores de mantenimiento) se han incluido estas categorías socioprofesionales en la tabulación, ordenadas respecto a las de la línea administrativa. Las cifras muestran muy bien la existencia de bloques o de 'distancias' relativamente marcadas, por una parte entre las dos categorías directivas más altas y las técnicas que les son contiguas; por otra parte entre el personal no manual y el manual.

SALARIO DIFERENCIAL EN LA INDUSTRIA TRADICIONAL Y EN LA INDUSTRIA MODERNA
TOMANDO LAS REMUNERACIONES ANUALES, POR TODOS CONCEPTOS, DE LOS INDIVIDUOS
MUESTREADOS EN CATEGORÍAS DE LA LINEA TÉCNICA. AÑO 1970.

Quadro num.
Industria tradicional

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.12	1.68	1.80	2.12	2.26
Técnica media		1.	1.50	1.61	1.90	2.02
Técnico bajo			1.	1.07	1.26	1.34
Manual calificado				1.	1.17	1.25
Manual semicalificado					1.	1.06
Peon						1.

Quadro num.
Industria moderna

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.55	1.74	2.06	2.40	2.97
Técnico medio		1.	1.12	1.33	1.54	1.92
Técnico bajo			1.	1.18	1.37	1.71
Manual calificado				1.	1.16	1.44
Manual semicalificado					1.	1.24
Peon						1.

Observación. - Aparece una situación de privilegio de los técnicos medios en la Industria tradicional y de los técnicos superiores en la Industria moderna. Compárense las desviaciones sobre la tabulación de salario diferencial en el bloque de categorías socioprofesionales de la línea técnica, dada en los Cuadros nums. y del texto.

TABLA DE SALARIO DIFERENCIAL, SIN ESPECIFICACIÓN DE SECTORES, TOMÁNDOSE
COMO DATOS-BASE LAS RETRIBUCIONES ANUALES POR TODOS CONCEPTOS. TODAS
CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES. AÑO 1970.

C u a d r o n u m e r o

	D.G.	P.S.	J.A.	T.M.	E.A.	T.B.	M.C.	M.S-C.	SB.	P.
Director, gerente	1.	1.71	1.83	2.11	2.51	2.53	3.11	3.34	3.74	4.47
Profesional superior	1.		1.07	1.23	1.47	1.48	1.82	1.95	2.19	2.62
Jefe administrativo		1.		1.15	1.37	1.38	1.70	1.82	2.05	2.44
Técnico medio			1.		1.19	1.20	1.48	1.58	1.78	2.12
Empleado administrativo				1.		1.01	1.24	1.33	1.49	1.78
Técnico bajo					1.		1.23	1.32	1.48	1.77
Manual calificado						1.		1.07	1.20	1.44
Manual semicalificado							1.		1.12	1.34
Subalterno administr.								1.		1.19
P e o n										1.

Valor medio de la contingencia, excluyendo a los Directores-gerentes: 1.128 .

Cuadro nº .

SALARIO DIFERENCIAL POR ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS, NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR TRES TAMAÑOS DE EMPRESA. AÑO 1970.

	Salario mensual		Remuneración global anual.
	Parte general.	Parte discrecional.	
Pequeña empresa (5 - 50)	1.12	1.55	1.27
Mediana empresa (100 - 500)	1.30	1.35	1.40
Gran empresa (+ 500)	1.23	1.11	1.28

Sin especificación por categorías socioprofesionales.

C u a d r o n º

SALARIO DIFERENCIAL POR EL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS/
NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES, CON INDI-
CACION DE LAS PROPORCIONES DE ASALARIADOS QUE PERCIENEN, INTRA-CATEGORIA,
LA PARTE DISCRECIONAL DEL SALARIO MENSUAL.

Categoría socioprofesional	Proporción (en %) de asalariados que perciben complementos discrecionales.		Salario diferencial, Nativo/ No nativo, sobre la remuneración media anual 1970.
	Nativos.	No nativos .	
Peones	65.	49.	1.
Manuales semicalificados	86.	82.	1.05
Manuales calificados	82.	58.	1.13
Subalternos administrat.	67.	70.	1.13
Empleados administrativos	43.	55.	1.13
Técnicos bajos	75.	65.	1.08
Técnicos medios	68.	50.	1.15
Técnicos superiores	73.	69.	1.
Jefes administrativos	51.	62.	1.11
Directores gerentes	30.	50. (*)	0.90
(*) - Sólo 10 individuos.			

V

APÉNDICE NUMº 13.

Cuadro nº

SALARIO DIFERENCIAL POR EL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS / NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. DATOS - BASE, RETRIBUCION ANUAL POR TODOS CONCEPTOS (SIN ESPECIFICAR POR CARRERAS SOCIOPROFESIONALES), AÑO 1970. MUESTRA DE 4,338

Industria moderna	1.17
Industria tradicional	1.27
Construcción, obras públicas, agua y energía	1.19
Transportes públicos	1.21
Comercio	1.37
Servicios terciarios, excluidos Comercio y transportes.	1.39 .

V

A P É N D I C E NUMº 14.

CORRELACION ENTRE PROPORCION DE ASALARIADOS CATALANES NATIVOS Y
 PROPORCION DE RECEPTORES DE MÁS DE 150,000 PTAS AÑO (AÑO 1970),
 EN 10 SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA. (MUESTRA DE 1,674 NATIVOS
 Y 2,708 NO NATIVOS).

C u a d r o numº

Sector	% asalariados catalanes nativos en el sector.	% asalariados que perciben + 150,000 ptas año (1970), nativos + no nativ.
Comercio	54	42
Servicios terciarios	51	55
Inds. textiles	45	41
Inds. metalúrgicas y metálicas, aparatos, etc.	44	35
Agua y energía	43	7
Ind. materiales de cons- trucción	34	17
Inds. químicas	33	54
Transportes	33	23
Inds. alimentación y bebi- das.	30	39
Construcción y obras públicas	15	5

Coeficiente Spearman de correlación por rangos, $r_s = 0.564$, $p = 0.05$.

RELACION ENTRE EDUCACION , EDAD , ORIGEN , Y GRUPO MÁS ALTO DE INGRESO MONETARIO ANUAL (1970). EDUCACION TRICOTOMIZADA EN ALTA , MEDIA Y BAJA; TRES GRUPOS DE EDAD (24 - 33 AÑOS, 34 - 45, y 46 - 55, EN EL MOMENTO DE LA ENCUESTA) , Y GRUPO CON RETRIBUCIONES MONETARIAS ANUALES DE MAS DE 150,000 PTAS. MUESTRA DE 2,572 INDIVIDUOS EN 94 EMPRESAS, CATALANES NATIVOS Y NO NATIVOS. (1) .

C u a d r o n u m °

Asalariados con nivel educación bajo, y ganando en 1970 + de 150,000 ptas año.

	<u>46 - 55 años</u>	<u>34 - 45 años</u>	<u>24 - 33 años.</u>
Catalanes nativos	52 % (160)	49 % (459)	43 % (230) .
No nativos	20 % (224)	25 % (624)	24 % (421) .

Asalariados con nivel educación medio, id. id.

Catalanes nativos	75 % (28)	79 % (72)	75 % (77) .
No nativos	75 % (8)	80 % (35)	74 % (57) .

Asalariados con nivel educación alto, id. id.

	<u>46 - 55 años</u>	<u>34 - 45 años</u>	<u>24 - 33 años.</u>
Catalanes nativos	78 % (18)	80 % (67)	81 % (48).
No nativos	(°) (°)	70 % (20)	84 % (24).

(°) - Sólo 3 individuos, base insuficiente para el cálculo de porcentajes.

Los % son intra-casilla, i.e. sobre la magnitud numérica consignada en el interior del paréntesis. La diferencia en % respecto a 100 son los que ganaban en el año 1970 menos de 150,000 ptas. Obsérvese la fuerte disminución de las magnitudes absolutas en los niveles de educación medio y alto, la igualación de porcentajes entre nativos y no nativos en estos dos niveles, y las posiciones de privilegio de los nativos en el nivel bajo de educación, en particular en el grupo de mayor edad.

(1) Se han tomado 2,572 individuos de los que se tienen datos fehacientes sobre los estudios cursados. La muestra total es de 4,404 individuos. Para la clasificación de la Educación en 'baja', 'media' y 'alta', véase el Vol. II de nuestra serie, capítulo Educación.

RELACIONES ENTRE NIVELES DE RETRIBUCION MONETARIA (AÑO 1970) Y EDAD,
EN EL INTERIOR DE CADA CATEGORIA SOCIOPROFESIONAL.

Cuadro nº .

Peones

E d a d e n 1 9 7 0

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas	81.8	70.2	66.7
De 100,000 a 150,000	15.4	24.9	24.7
De 150,000 a 200,000	2.8	4.0	8.6
Más de 200,000 ptas.	0.	0.9	0.
N = 100	100. (143)	100. (265)	100. (150)

Cuadro nº .

Manuales semicalificados

E d a d e n 1 9 7 0

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas.	41. -	27.3	23.2
De 100,000 a 150,000	43.4	48.9	61. -
De 150,000 a 200,000	12.6	21.3	13.5
Más de 200,000 pts.	3. -	2.5	2.3
N = 100	100. (166)	100. (521)	100. (341)

✓

Cuadro numº .

Manuales calificados.

	E d a d e n 1 9 7 0		
	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas.	17.0	10.2	11.8
De 100,000 a 150,000	60.7	59.7	65.3
De 150,000 a 200,000	20.5	25.5	20.3
Más de 200,000 ptas.	1.8	4.6	2.6
N = 100	100. (229)	100. (767)	100. (468)

Cuadro numº .

Técnicos bajos

	E d a d e n 1 9 7 0		
	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas	9.3	9.9	13.0
De 100,000 a 150,000	38.7	35.2	39.0
De 150,000 a 200,000	30.7	31.5	22.0
Más de 200,000 pts	21.3	23.4	26.0
N = 100	100. (75)	100. (111)	100. (23)

C u a d r o numº .

T é c n i c o s m e d i o s .

E d a d e n 1 9 7 0

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Hasta 100,000 ptas	0.	6.	4.
De 100,000 a 150,000	27.	19.	22.
De 150,000 a 200,000	23.	30.	38.
Más de 200,000 ptas.	50.	45.	36.
	100.	100.	100.
N = 100	(22)	(78)	(95)

C u a d r o numº .

E m p l e a d o s a d m i n i s t r a t i v o s

E d a d e n 1 9 7 0

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Hasta 100,000 ptas	13.	9.	13.
De 100,000 a 150,000	36.	36.	40.
De 150,000 a 200,000	31.	34.	28.
Más de 200,000 ptas.	20.	21.	19.
	100.	100.	100.
N = 100	(39)	(140)	(154)

Cuadro num. 1
Jefes administrativos.

	E d a d e n 1970		
	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas. año.	1.	1.	3.
De 100,000 a 150,000	20.	13.	12.
De 150,000 a 200,000	39.	31.	31.
De 200,000 a 500,000	37.	52.	54.
Más de 500,000 ptas.	3.	3.	0.
	100.	100.	100.
N = 100	(71)	(118)	(41)

2

todas, la existencia de diferencias que son sistemáticas o tienden a ser sistemáticas, esto es, que se estructuran según ciertas regularidades.

Tales diferencias se distribuyen sobre dos ejes que suelen ser los ejes mayores del sistema: las diferencias por categorías socioprofesionales y las diferencias por sectores de actividad económica.

(Otros ejes son posibles en el análisis, por ejemplo: las áreas territoriales, las diferencias de salarios, sean dichas áreas resultado de una decisión local o una consecuencia del mercado de trabajo; las diferencias de salarios según la naturaleza jurídica de las empresas: del sector público o del sector privado, nacionales, internacionales o multinacionales; el tamaño de la empresa, propiedad probablemente asociada a diferencias en el desarrollo de las fuerzas productivas; la separación de la fuerza de trabajo en asalariados afiliados a un sindicato obrero y no afiliados, y entre los primeros, afiliados a diferentes sindicatos, etc. Los análisis en estos términos serán incompletos si no se llevan hasta el nivel fundamental: los órdenes de remuneraciones por la división de los hombres y por la división de las técnicas, esto es, por categorías socioprofesionales y por sectores de actividad económica en la producción de bienes y servicios).

Evidentemente, es posible tomar conocimiento de las diferencias de sueldos y salarios inter-categorías e inter-sectores, intra-categoría para varios sectores e intra-sector para varias categorías.

¿Por qué existen diferencias sistemáticas y éstas se dan en determinadas magnitudes?

A la pregunta se puede responder,

- 1º, en términos de la estructura del proceso productivo de bienes y servicios;
- 2º, en términos del mercado de trabajo;
- 3º, en términos del mercado de bienes y servicios;
- 4º, en términos de poder de negociación;
- 5º, en términos de poder político.

No es aquí el lugar adecuado para pasar revista a estos argumentos que explican la producción social y la reproducción temporal de sistemas diferenciales de remuneraciones. Pero será útil recordar brevemente algunos aspectos.

Las diferencias por categorías socioprofesionales constituyen un efecto de la división técnica del trabajo, esto es, de la realización de trabajos desiguales, tanto para producir un mismo producto como para producir productos diferentes.

Las diferencias por sectores de actividad económica constituyen un efecto de la división social y económica de las técnicas de producción de bienes y servicios.

técnicas son creadas, son puestas en operación o se actualizan, con determinadas combinaciones de los factores de producción y con determinadas proporciones de capital y de trabajo. Los sectores de actividad económica se diferencian : a) por el costo del trabajo en el valor de cada producto; b) por las distintas productividades del trabajo y del capital.

Resulta obvio que las respuestas de este tipo, formuladas en términos generales y con un alto nivel de abstracción, son insuficientes para dar cuenta de las más importantes propiedades del sistema diferencial de retribuciones monetarias. Son respuestas pertinentes para justificar su origen (respuestas del tipo que se suele llamar histórico-genético) pero no son las respuestas pertinentes para explicar el funcionamiento actual de un sistema.

Este sistema se caracteriza por poseer una base de retribuciones mínimas (en un tiempo y un espacio concretos) y por producir a partir de ella un orden diferencial. En la fijación de esta base mínima hallamos un efecto de la concurrencia entre los propios trabajadores, es decir, una concurrencia intra-clase. Este hecho de concurrencia se reproduce en otros niveles de las categorías socioprofesionales. También se produce en el interior de grupos, aunque éstos, por requisitos profesionales que les son propios, no sean competitivos con otros grupos.

En lo que concierne, no las bases mínimas del sistema, sino la existencia de magnitudes diferenciales, operan otros factores, entre ellos los sociales no monetarios (ésto es, que tienen la forma monetaria como subordinada o meramente manifestativa).

Quien dice concurrencia dice oposición de intereses, pero quien dice oposición en la práctica social dice también búsqueda de unas reglas o de una equidad. Es difícil practicar la equidad en la sola dimensión vertical de escalas que constituyen verdaderas institucionalizaciones de la desigualdad social. Pero es factible tratar de instaurar la equidad en el nivel comparativo de las categorías socioprofesionales en diferentes organizaciones del proceso productivo intra-sector, y en las 'distancias' inter-categorías e intersectores. La oposición de intereses conduce a resultados en forma de desigualdad o privilegio; ~~para~~ éstos conllevan la apari-

ción y actuación de contratendencias sociales para el establecimiento de reglas para la consecución de la equidad. Este entrecruzamiento de intereses monetarios e intereses sociales se hace visible en la exigencia social de que exista una rigurosa comparabilidad de las distancias entre categorías socioprofesionales. La retribución del trabajo no se agota, pues, en su forma monetaria. Hay una dimensión social que es otra forma de remuneración o de retribución.

En lo que concierne las magnitudes diferenciales por sectores de actividad económica, hay que relacionar las respuestas formuladas en términos de la estructura del sistema productivo con otras respuestas, formuladas éstas en términos de mercado. El concepto de mercado denota en una sola palabra un sistema de relaciones sociales con una vasta pluralidad de efectos. El mercado introduce y desarrolla tanto la diferenciación como la innovación en la producción de bienes y servicios.

En el desarrollo económico de un país aparecen así sectores dinámicos, unos por el consumo de sus productos, otros porque requieren una fuerza de trabajo poseedora de unos atributos de calificación que son escasos. Es factible que en determinadas situaciones ambas condiciones se den simultáneamente en un sector o en unos pocos sectores. Todos los asalariados de ese sector, sea cual sea su categoría socioprofesional, devienen entonces privilegiados respecto a los asalariados de otros sectores.

Reciprocamente, hay sectores que quedan anticuados y/o descapitalizados / y en situación de desprivilegio, la cual puede afectar a todas sus categorías socioprofesionales o sólo a algunas de ellas.

La historia del desarrollo económico de un país puede ser así escrita, en términos muy precisos, observando las series diacrónicas de dispersiones entre categorías y entre sectores, y los cruces entre ambos ejes. Los historiadores de la economía han realizado esta tarea con gran brillantez en algunos países, iluminando con una luz mucho más rigurosa la necesidad de periodizaciones de la historia económica fundamentadas en cortes económicos reales, trascendiendo la vieja tendencia a acotar los periodos por circunstancias políticas o institucionales.

Pero la coyuntura dictada por el mercado da cuenta solamente de una parte de esta historia. Cada país se caracteriza por la predominancia o disponibilidad de ciertos recursos económicos y por la escasez o ausencia de otros. Hay recursos o actividades que son centrales para la posición del país en la concurrencia internacional, y esta centralidad permanece durante largos periodos de tiempo. Las magnitudes diferenciales de salarios, por sectores de actividad, demuestran la existencia de algunos sectores con posiciones de privilegio, las cuales no derivan de una coyuntura sino de la dependencia en que el resto de la economía del país se halla respecto del sector (o sectores) centrales para ~~su~~ estructura económica determinada. Generalmente suelen ser sectores que encabezan el abanico de sa-

-larios en cuanto a su magnitud en términos monetarios absolutos. Esta posición privilegiada no deriva, pues, de factores de la misma familia que los que hemos enumerado hasta ahora. La centralidad de una actividad en la estructura económica de un país otorga a las organizaciones empresariales y a los sindicatos obreros de ese sector un surplus de poder de negociación: a los empresarios, para fijar sus precios o sus tarifas respecto a otros sectores, y a los asalariados para negociar con sus propios empresarios intra-sector. Obviamente, ha habido épocas en que esto no era así: pensemos en los casos de economías de monoproducción exportadora con una fuerza de trabajo encuadrada y explotada por la violencia. Por esto hablamos de centralidad en un sistema económico, al que suponemos más complejo y actual.

Quando no existe esa centralidad, el poder de negociación puede ser incrementado por la disciplina sindical, las altas tasas de afiliación sindical, las estrategias sindicales en relación a la coyuntura económica, etc. La literatura sociológica sobre estos aspectos es enorme, en particular en los países anglosajones, y no cabe insistir más aquí.

El sistema de retribuciones se halla limitado por unas magnitudes monetarias medias tanto en el lado de las remuneraciones mínimas como en el lado de las remuneraciones máximas. (Decimos magnitudes medias en cada extremo del continuum para significar las que conciernen a colectivos sociales, haciendo abstracción de los casos individuales no macroeconómicos y de cuyas remuneraciones puede postularse, usando un lenguaje analógico, que unas tienden hacia cero y las otras hacia el infinito). Estas magnitudes medias, máximas y mínimas, y su magnitud en términos absolutos, no son hechos arbitrarios. El abanico entre el nivel medio máximo y el mínimo es la manifestación de una estructura de poder: la concurrencia u oposición entre clases sociales.

Quando hablamos de poder no hemos de pensar sólo en el poder formal, institucionalizado o normativo. Definimos el poder (y generalmente el poder político) como la capacidad de elaborar y hacer cumplir decisiones que afectan a colectivos sociales. Esta capacidad se especifica y materializa en subclases que van desde la violencia ~~exercitada~~ hasta la autoridad legítimamente consentida. De acuerdo a esta definición, organizaciones como la empresa, las asociaciones empresariales, y los sindicatos de trabajadores (y no sólo los organismos del Estado o de las Administraciones competentes en la materia) son organizaciones con funciones políticas (ésto es, organizaciones que toman decisiones desarrollando una capacidad política). Asimismo instituciones de la práctica social en el mundo de la producción y del trabajo, ^{o sea} dicha práctica reglada por el De -

6

-recho positivo, sea producto de un consensus social, como por ejemplo las negociaciones colectivas y los convenios colectivos sindicales, son instituciones politicas.

La capacidad de acentuar la concurrencia intra-clase de los trabajadores mediante la creación de desempleo es una capacidad politica. La tasa de desempleo ejerce un efecto causal sobre las variaciones diacrónicas del salario mínimo (como han puesto de manifiesto diversas investigaciones). Esta proposición no ha perdido validez, aunque su explicitación requiera enunciados condicionales en un modelo económico keynesiano o post-keynesiano en el cual se tiene como un dato la rigidez a la baja de los salarios monetarios. Esta capacidad de acentuar, mediante el desempleo, la concurrencia intra-clase de los trabajadores, la pueden desarrollar las empresas, las coaliciones de empresarios, y el poder político o del Estado en sentido estricto.

En el otro extremo del continuum, los ejemplos de la determinación política sobre el nivel máximo de remuneraciones monetarias, son aún más obvios. El sistema fiscal (producto de elaboraciones y decisiones politicas) puede gravar particularmente las altas remuneraciones. Una politica social establecida sobre un largo plazo puede llegar a estrechar el abanico de remuneraciones, tanto en términos de categorías como en términos de sectores.

El monto monetario del salario mínimo, la amplitud del abanico entre las remuneraciones medias mínimas y las más altas, la parte relativa de las llamadas rentas de trabajo en el Producto nacional bruto, son, entre otros indicadores monetarios posibles, expresiones o manifestaciones de la determinación que un sistema de relaciones de poder inter-classes ejerce sobre el sistema de retribuciones, monetarias y sociales, por la contribución a la producción de bienes y servicios.

2. - Los datos de que disponemos como material básico. - En España son escasos los estudios sobre el sistema (o sistemas) de remuneraciones salariales. Dice nuestra máxima autoridad sobre este área de conocimiento, el Prof. J. Jané Solà : "El sector dels salaris acostuma a ésser el gran desconegut de l'economia espanyola en general, i de la catalana en particular" (56).

Este desconocimiento es muy desigual: hay algunas dimensiones del sistema que han llegado a ser bien conocidas, en tanto que muchas otras permanecen virgenes. En el momento presente (1976) empieza a disponerse ya de un volumen apreciable de

(56) - Josep Jané i Solà, "Els salaris a Catalunya: estructura i evolució a la dècada dels anys seixanta", L'Economia de Catalunya avui, Banco de Bilbao, Barcelona, 1974, pag. 159 .

1

información y la situación no puede ni remotamente compararse con la que existía en la época de los estudios pioneros de Antonio Perpiñá Rodríguez (1962). Sigue habiendo, sin embargo, un déficit analítico. A mi entender este déficit es debido por lo menos a dos causas:

a) a que no se ha reunido aún más que una parte de las informaciones que son pertinentes y metodológicamente necesarias, las cuales hay que obtener mediante la observación directa en la fuente misma de los sueldos y salarios, es decir, en las empresas;

b) a que no se han utilizado técnicas de análisis suficientemente poderosas para el tratamiento de los datos, esto es, técnicas que sean capaces de poner de manifiesto estructuras causales. El poder de una técnica para hacer ver al investigador las relaciones sistemáticas en una masa de datos, no es un poder susceptible de ser substituido en las ciencias sociales más de lo que pueda ser substituíble en otras ciencias. Así como ha sido necesario el microscopio electrónico para llegar a ciertas verificaciones en biología molecular ** o en la física de las partículas elementales, así también es necesario recurrir a determinadas técnicas en el análisis económico o sociológico.

En cuanto nuestro análisis ha sido precedido por la excelente investigación del Prof. Jané Solá a la cual antes hemos aludido, estábamos obligados a no limitarnos a una duplicación que sirviese sólo para confirmar o desconfirmar ciertos aspectos. Para satisfacer este requisito disponemos de un primer punto de partida que nos diferencia: Jané Solá examinó exhaustivamente los convenios colectivos de trabajo en vigor entre 1959 y 1969. Nosotros hemos ido a los ficheros de 94 empresas sorteadas probabilísticamente en 1970 en la zona geográfica de nuestro estudio, y, dentro de ese universo de empresas, hicimos sorteos también probabilísticos sobre sus asalariados de todas categorías socioprofesionales hasta reunir información sobre los sueldos y salarios de una muestra de 4,338 individuos, de sexo masculino, grupo de edad 24 - 55 años inclusive. A continuación hicimos otra encuesta sobre 560 individuos de sexo masculino, grupo de edad 16 - 55 años, que estaban en situación de desempleo, inscritos en la Oficina Sindical de colocación (Bolsa de Trabajo de Barcelona) (véase Apéndice nº al Capítulo III) y tomamos información sobre los sueldos y salarios que tenían dichos individuos en el empleo que acababan de abandonar. Posteriormente (segundo semestre 1973) hicimos una encuesta sobre una muestra probabilística de mil jóvenes, de sexo masculino, del grupo de edad 24 - 27 años inclusive, residentes en una zona geográfica algo mayor que la de nuestra primera investigación; esta muestra de 1973 fué elaborada, a nuestra demanda, por funcionarios del Instituto Nacional de Estadística en Barcelona, fué rigurosamente controlada, y en ella se reunieron, mediante la entrevista directa a los interesados en sus domicilios, informaciones sobre sus sueldos y salarios. Conviene precisar, pues, que los datos de las dos primeras encuestas son de origen institucional: son datos suministrados por las empresas;

8

en cambio en la tercera encuesta los datos son de origen individual y cubren toda clase de ingresos monetarios (i.e.: no sólo los derivados de un empleo en una empresa).

Evidentemente, una parte de esta información se superpone con la que ha publicado el Prof. Jané Solá, pero no es enteramente redundante. Pues lo que puede emerger a la luz del análisis es algo de un gran interés tanto económico como social: las áreas de coincidencia y las áreas de divergencia entre las normas legales y/o contractuales y la práctica real de las empresas.

Otro aspecto de particular interés se tuvo en cuenta, en particular en la primera muestra (N = 4,338). Se trató de reunir información sobre la estructura de la remuneración salarial en cada individuo. Conocemos así, además de la remuneración líquida global que percibía el asalariado en el momento de la encuesta, en sus magnitudes monetarias mensuales y anual, los conceptos originantes de los tres componentes principales de las remuneraciones, a saber:

a) la parte registrada por las empresas en cada hoja individual de sueldos o salarios como básica, **general**, legalmente exigible o, si se quiere usar esta expresión, como no contractual. Gozan de esta remuneración todos los asalariados de la empresa, en magnitudes monetarias diferentes, claro es, según su categoría socioprofesional.

b) la parte complementaria de la anterior que es discrecional de la empresa o producto de un convenio específico, sea éste colectivo o negociado individualmente. Esta parte del sueldo o salario puede en unos casos remunerar la productividad, puede en otros casos remunerar la jerarquía profesional o la responsabilidad del individuo en la organización de la empresa; pero puede asimismo constituir la expresión monetaria de un criterio de equidad comparativa, a causa de las limitaciones, en términos absolutos o relativos, de la parte definida en el párrafo (a). En todo caso parece pertinente denotar esta parte del sueldo o salario como discrecional o contractual, porque al contrario de la parte definida en (a), la parte (b) no la perciben todos los asalariados de la empresa, sino un subconjunto de ellos (con proporciones variables de unas categorías a otras).

c) la parte de la remuneración originada por los conceptos de Ayuda familiar (fundamentalmente el llamado "plus familiar"), remuneración que deriva de un atributo individual: la existencia de familiares dependientes del asalariado. Como es obvio, esta parte (c) no la perciben tampoco todos los asalariados de la empresa, sino sólo un subconjunto de ellos.

Para los expertos en sistemas de remuneración industrial, esta simplificación les parecerá un procedimiento demasiado radical y que encubre una multitud de sistemas específicos. Digamos que una simplificación de esta índole es el único modo de hacer manejables, agregables y comparables los datos de los

4,338 asalariados. El problema no es simplificar, sino generalizar correctamente. No fué fácil, sin embargo, hacerlo, en ambos sentidos (la simplificación y la generalización bajo criterios determinados y tras examen de cada caso particular). Aunque los sistemas de remuneración se han racionalizado y unificado grandemente desde la época en que A. Perpiñá Rodríguez se encontró ante la jungla administrativa de 15,000 a 25,000 tarifas diferentes de salarios (57), hay que decir que la complejidad y cantidad de los datos que constan en cada hoja de sueldos y salarios es algo que depasa todo lo imaginable. La discrecionalidad voluntaria de las empresas no es en sí misma el factor mayor que dificulta la homogeneización, simplificación, agregación y comparatividad de los sueldos y salarios y de sus elementos componentes, aunque esa discrecionalidad no sea pequeña. Hay otros factores que pueden calificarse de involuntarios y que no son menores, por ejemplo los que son función del tiempo (acumulaciones de correcciones, complementos, pluses, etc. en individuos con alta antigüedad) y los que constituyen variaciones debidas a factores estacionales en sectores como alimentación, bebidas, construcción y obras públicas, con existencia de una parte de personal eventual que no llega a permanecer en las empresas el año completo.

Exigió un trabajo de meses compulsar, controlar y unificar la asignación rigurosa de categorías socioprofesionales para muchos individuos cuyas funciones estaban mal definidas en la hoja de salarios o no definidas en absoluto. Algunos ficheros de las pequeñas empresas contienen poco más que el nombre del asalariado y unas anotaciones a lápiz no puestas al día, de modo que hubo que indagar directamente al individuo o al jefe allí presente. Exigió asimismo un trabajo considerable calcular las remuneraciones anuales de los individuos que cobran por semanas, a fin de operar sus fichas en la computadora conjuntamente con las correspondientes a remuneraciones de individuos que cobran por meses; y exigió un trabajo no menor calcular las remuneraciones líquidas globales anuales teniendo en cuenta las pagas extras y retribuciones discrecionales en los cargos directivos y técnicos de nivel más alto.

Por supuesto, unas pocas empresas se negaron a facilitarnos información sobre el ingreso monetario real de sus directivos. Este es un fenómeno universal y que sufren los investigadores de todos los países: cuanto más altas son una posición o una función profesionales, tanto menos fiables son los datos registrados de su retribución monetaria.

A fin de evitar mayores complicaciones con cálculos sobre deducciones por seguridad social y retenciones de cuota sindical y/o impuestos, se decidió trabajar

(57) Antonio Perpiñá Rodríguez, La estructura de Salarios en España. Estudio sobre el salario diferencial. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto Balnes de Sociología. Madrid, 1962, pag. 32.

10
siempre sobre cantidades monetarias netas líquidas.

Parece ocioso decir que el interés de este conocimiento no circunstancial ni puede depender de su actualidad, digamos periodística. Las líneas maestras de un sistema de remuneraciones salariales varían muy lentamente en el tiempo. Bajo un proceso de inflación cambian las magnitudes monetarias, pero se mantienen bastante constantes las relaciones o proporciones entre ellas. Es preciso que el lector trascienda más allá de la epidermis anecdótica de los valores monetarios absolutos para percatarse de lo que hay de sistemático, y por tanto de socialmente determinado. (Hubiera sido, sin duda, deseable publicar los datos en fecha más próxima al momento de la encuesta, pero ello no fué posible por circunstancias de fuerza mayor ajenas a la investigación).

Dado que poseemos información sobre tres componentes principales del sueldo o salario (la parte legalmente exigible y general, la parte contractual o discrecional, y la ayuda familiar), y dado que conocemos las magnitudes monetarias medias resultantes de esos conceptos por cada sector de actividad económica y por cada categoría socioprofesional, es obvio que estamos en situación de realizar una estimación de la estructura de las masas salariales sectoriales. En cada sector de actividad económica podemos imputar unas magnitudes monetarias medias, según cada concepto, a:

- 1º, los individuos que perciben únicamente lo que llamamos salario general, legalmente exigible o no contractual,
- 2º, los individuos que además del salario anterior perciben pluses y complementos de diversa naturaleza, pero que fundamentalmente pueden estimarse en relación con la productividad y/o la responsabilidad de la función desempeñada,
- 3º, los individuos que, además del salario básico, perciben ayuda familiar, pero no los complementos definidos en el párrafo 2º,
- 4º, los individuos que perciben y acumulan las tres clases de remuneración.

Es posible así construir una especie de "maqueta" para cada sector y estimar en magnitudes porcentuales la parte de la masa salarial mensual que es general o legalmente exigida por el hecho mismo del empleo, la parte que es discrecional y que en cierta medida sirve de indicador de remuneración de la productividad, y finalmente la parte que deriva de la ayuda familiar.

Conviene precisar que esta estructura de las masas salariales sectoriales arroja resultados muy diferentes de los que proceden del análisis de los componentes de los salarios individuales. En efecto ha de ser así, porque en las contabilizaciones de salarios medios por categoría socioprofesional se supone que todos los asalariados son sujetos activos de unos mismos conceptos de remuneración (hipótesis que falsea la realidad). Hay divergencias notables, por sector y por categoría socioprofesional, como se verá cuando presentemos los datos.

Si en vez de disponer de una muestra de 4,338 individuos, hubiésemos dispuesto de una muestra de varias decenas de miles de asalariados, este análisis hubiera podido particularizarse y especificarse todavía más, hasta el punto de llegar a una estimación bastante afinada de la remuneración de la productividad en sentido estricto, no en términos individuales o categoriales. Es obvio que una investigación macroeconómica de esa magnitud se halla fuera del alcance de una institución privada sin fines mercantiles.

Tenemos, pues, hasta aquí, delineadas tres grandes áreas a explorar:

- el salario diferencial,
- el abanico de salarios,
- la estructura de la masa salarial en cada sector.

El conocimiento de las diferencias de remuneración entre trabajadores catalanes nativos y no nativos constituye sólo un aspecto dentro del estudio del salario diferencial. No hay razones para postular que el atributo del origen geográfico de los individuos fundamente una discriminación salarial; pero, como veremos más adelante, las diferencias educacionales entre nativos y no nativos necesariamente deben producir situaciones de privilegio y desprivilegio, a través del efecto que ejerce la variable educación.

Esta observación nos conduce directamente al cuarto territorio de nuestra investigación, el cual creemos que es poco probable que tenga precedentes en España.

Habiéndose codificado en las tarjetas perforadas no sólo datos contextuales de la empresa y el sector económico, sino además atributos individuales del asalariado, como su edad, su antigüedad en la empresa, los estudios cursados, su origen rural o urbano, la categoría socioprofesional, y sus remuneraciones mensuales y anual, nos hallábamos capacitados para tratar de establecer relaciones causales entre una serie de variables independientes (o consideradas como tales) y las remuneraciones monetarias o variable dependiente.

Dicho en términos del lenguaje común, para el lector no técnico: constatadas unas variaciones de fuerte amplitud en el interior del sistema de remuneraciones, nos planteamos la pregunta de saber qué partes de estas variaciones son imputables a cada uno de los 'factores' (educación, categoría socioprofesional, sector o rama de actividad, etc), y cuál es la magnitud de la parte no explicada, imputable a factores desconocidos, arbitrarios, o que sencillamente no constan en el paquete de variables explicativas.

Las respuestas a esta pregunta incluyen el orden de importancia de las variables explicativas, e incluyen asimismo la predicción de las distribuciones en el interior del sistema, de suerte que aparecen los casos que no se ajustan a las regularidades sistemáticas que caracterizan el conjunto precisamen

12
-te como un sistema.

Este tipo de análisis tuvimos que manejarlo con un programa de regresión múltiple (un programa U C L A 1970 existente en el Centro de cálculo de la Universidad de Barcelona) (4) por no haber encontrado en el país un programa más avanzado de correlaciones canónicas. En el momento de exponer los resultados de este análisis diremos por qué es pertinente y cuáles son las áreas del sistema de remuneraciones que hace emerger a la luz, áreas que otra técnica no hubiera sido capaz de poner de manifiesto (o que no habría sido capaz de hacerlo con la misma claridad). Veremos también qué soluciones da y a qué preguntas no puede responder. Pero avancemos diciendo que todo ello justificó los grandes esfuerzos realizados, tanto financieros como en tiempo de análisis.

3. - Una primera ordenación crítica de resultados . Por qué hablamos de ordenación crítica?

Es un deber de honestidad intelectual recordar precisamente en este momento que un territorio de estudio como el que nos ocupa, sobre el ingreso monetario de los individuos (y, transitivamente, de grupos o colectivos sociales) es un territorio que está cargado de implicaciones políticas. No nos compete, aquí y ahora, hacer un discurso político; cada lector extraerá las consecuencias que crea pertinentes. Pero sin duda es este el momento de recordar que la metodología que se emplee en la presentación de los datos no es (y no puede ser) neutral. Una técnica de exposición puede hacer disminuir (disminuir, no necesariamente falsear) la amplitud de las diferencias entre remuneraciones; otra técnica puede agrandarlas y hacer aparecer el sistema (como más arbitrario de lo que realmente es (y por tanto, paradójicamente, como menos sistemático).

(4) U C L A = Universidad de California, Los Angeles. (N.T.).

13

El uso de magnitudes medias encubre a veces grandes dispersiones y desigualdades. Un sector de actividad económica puede aparecer con un nivel medio de remuneraciones, situado en la zona central del sistema, y sin embargo ocupar esa posición porque tiene una masa de asalariados mal pagados y unas pocas categorías muy bien remuneradas. Por otra parte, las medias mensuales suelen ignorar remuneraciones que son a veces de tipo periódico pero no mensual, otras veces discrecionales sin periodicidad fija, de las cuales son receptores los ocupantes de funciones directivas y técnicas de nivel alto; es preciso, entonces, tomar en cuenta las remuneraciones globales anuales y observar si en éstas aparecen dispersiones mayores que en las mensuales y dónde se localizan. En ciertos casos será preciso completar las observaciones en términos monetarios con observaciones sobre las personas: las distribuciones de efectivos numéricos por categorías socioprofesionales y los cortes monetarios, que pueden no ser homólogos con la estructura de la división del trabajo formulada en términos de volumen de empleo para cada categoría socioprofesional.

Hay que presentar, pues, los datos, con una pluralidad de técnicas, a fin de aprehender el sistema en el mayor número posible de dimensiones. Si se hace así, y se hace rigurosamente, se neutraliza la parcialidad intrínseca de algunas técnicas, y desde luego se neutraliza la unidimensionalidad resultante del uso de una sola técnica.

Dicho esto, entremos ya en el análisis de nuestros datos.

El primer paso consiste en un conocimiento crítico: observar que ciertas magnitudes medias están de acuerdo con las observaciones hechas por otros autores o por fuentes estadísticas oficiales (esto es, que los datos no son insólitos o aberrantes), y sobre todo y más importante, que la calidad de los datos es buena en su propiedad fundamental: que constituyen un sistema.

En la muestra de 4,338 individuos el valor monetario del salario medio mensual de todas las categorías socioprofesionales, sin complementos y sin ayuda familiar, resultó ser (año 1970) de 6,360 ptas. En la muestra de 560 individuos apareció una magnitud muy similar: 6,413 ptas. Estas magnitudes presentan variaciones muy pequeñas respecto a las que hallamos en otras fuentes.

En lo que concierne a la magnitud media mensual real, incluidos complementos pero no ayuda familiar, en la muestra de 4,338 individuos el resultado es de Ptas. 8,875. Este valor nos da una remuneración media mensual, de todas las categorías y sin ayuda familiar, por hora trabajada, de unas 45 ptas. Este valor es superior al promedio de toda España dado por el Instituto Nacional de Estadística en el año 1970, que es de Ptas. 40,09. En la zona geográfica de nuestro estudio la remuneración media mensual por hora trabajada era, por consiguiente, en 1970, aproximadamente 12.5 % superior a la del promedio de todo el país.

En la muestra de 560 individuos en situación de desempleo, las empresas no habían transmitido a la Bolsa de Trabajo indicaciones suficientes de las remuneraciones percibidas por los asalariados por encima de la parte del salario que anteriormente definíamos como generalmente exigible.

14

Por lo que atañe a la Ayuda familiar, en la muestra de 4,338 individuos el valor medio mensual (1,598 Ptas) significa el 25 % sobre la parte ~~General~~ del salario y el 18 % sobre el salario más los complementos. En la muestra de 560 individuos el valor medio mensual de la Ayuda familiar (1,061 Ptas) representa el 16.5 % de la remuneración base.

Esta primera comprobación de los valores centrales/medios arroja, pues, resultados coherentes entre las dos muestras y además muy próximos a los datos que han elaborado otros investigadores. Hay que tener en cuenta una ligera depresión del valor medio mensual real en la muestra de 560 individuos porque en la Bolsa de Trabajo estaban infrarrepresentados los individuos de categorías técnicas y directivas de nivel alto (tal como ya se dijo en el Apéndice ad hoc al Capítulo III).

Se hizo a continuación una prueba macroeconómica de consistencia de la computación de los valores monetarios medios mensuales en concepto de complementos con una clasificación económica de los sectores o ramas de actividad. Para ello se agruparon las empresas de la muestra en tres subconjuntos: sectores con valor añadido alto, sectores con valor añadido medio, y sectores con valor añadido bajo. Esta clasificación es la misma que consta en la variable numº 3 del Cuadro 128 precedente (Véase estudio del Banco Urquijo sobre Desarrollo económico de Cataluña allí citado), pero aplicada esta vez a la muestra de 4,338 individuos. El primer objetivo (aunque no único) de esta comprobación era observar si los complementos mensuales del salario incrementan su valor porcentual, respecto de la parte básica del salario, en relación con el nivel del valor añadido. El resultado fué:

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido alto: 4,220 Ptas: 66 % sobre la magnitud base (sin ayuda familiar).

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido medio: 3,470 Ptas : 55 % sobre la magnitud base .

Valor medio mensual de los complementos en los sectores con valor añadido bajo: 3,700 Ptas : 57 % sobre la magnitud base. (Véase Cuadro nº , Apéndice nº).

Hay, por consiguiente, una cierta relación: los complementos tienen una magnitud superior, tanto en términos absolutos como en términos relativos, en los sectores clasificados macroeconómicamente como de valor añadido alto. Pero la relación no es lineal: el valor inferior, tanto absoluto como relativo, no se da en el grupo de sectores clasificados como de valor añadido bajo. La razón de esta aparente anomalía se halla en el sector Construcción y obras públicas, que es el más importante dentro del subconjunto formado por los sectores con valor añadido bajo. Construcción y obras públicas es un sector con comportamientos siempre específicos y que presenta anomalías a veces difícilmente racionalizables.

Digamos, empero, que la hipótesis según la cual a valor añadido más alto debía encontrarse una magnitud mayor (tanto absoluta como relativa) de los complementos mensuales medios, no es ni de lejos una hipótesis obvia. Un valor añadido alto puede ser la consecuencia del empleo de una gran abundancia de mano de obra,

y puede ser consecuencia de una incorporación de valor en las sucesivas fases de elaboración del producto, que no esté en relación con la masa salarial (sea en términos de individuos, sea en términos monetarios). La noción de valor añadido es una noción contable, no un concepto teórico. Sin embargo, puede ser usada utilitariamente en el análisis, bajo ciertos controles mediante los cuales se intente despejar la ambigüedad que la caracteriza (precisamente porque recubre funciones económicas diferentes).

Así pues, se había primeramente supuesto que hay una cierta relación entre la magnitud de los complementos y el nivel de valor añadido de los sectores, tomando como elementos de cálculo el valor medio mensual de la parte general del salario de cada subconjunto de sectores y el valor medio mensual de los complementos del salario. Los resultados (66 % — 55 % — 57 %) en el orden de valor añadido más alto a más bajo, apoyan sólo en parte esta hipótesis.

Se formuló entonces una segunda hipótesis, a saber: que en los sectores de bajo nivel de valor añadido con fuertes proporciones de mano de obra en categorías bajas, los complementos que concurren a dar una magnitud media mensual relativamente alta (aunque no la más alta) de dicho concepto, constituirían una proporción porcentual mayor respecto a la remuneración media anual del subconjunto de sectores de valor añadido bajo, que en el caso homólogo de los complementos medios respecto de la remuneración media anual del subconjunto de sectores de valor añadido alto. La fundamentación de esta hipótesis es que en los sectores con valor añadido bajo la remuneración anual media debe ser más baja que en los sectores de valor añadido alto cuando aquélla se debe particularmente a la presencia de una masa de mano de obra en categorías bajas. Dicho de otro modo: el orden de las magnitudes relativas de los valores medios de los complementos debe ser el inverso cuando se relacionan con la parte general del salario que cuando se relacionan con la remuneración media anual, según los sectores clasificados de valor añadido alto, a medio, y a bajo. Esta hipótesis es correcta:

Valor porcentual de los complementos mensuales del salario respecto de la remuneración media anual.

Sectores con valor añadido alto :	27 %	•	Remuneración anual,	152,900	Ptas .
Sectores con valor añadido medio:	25 %	•	Id id	139,100	Ptas .
Sectores con valor añadido bajo:	34 %	•	Id id	109,600	Ptas.

El lector puede observar que el orden 27 ↔ 25 ↔ 34 sigue una tendencia inversa del orden 66 ↔ 55 ↔ 57 , y que, con las reservas con que hay que tomar unos indicadores numéricos en un nivel tan fuerte de agregación, podemos suponer que nos hallamos ante la expresión aritmética que permite, en cierta medida, controlar la función que desempeña en el sistema de remuneraciones el componente "complementos".

Añadamos a lo dicho, que las remuneraciones anuales parecen un indicador mucho más seguro de la asociación entre valor añadido alto y mayor productividad ;

16
 y digamos finalmente que la diferencia por cociente entre la remuneración anual media de los sectores con valor añadido alto y la remuneración anual media de los sectores con valor añadido más bajo (cociente 1.4) es un buen indicador estadístico (test F, 2.87), que valida como correcta la clasificación de los sectores.

Hasta aquí el examen crítico que se hizo, en una primera etapa, de algunos de los datos en sus magnitudes medias (mensuales y anuales).

Tal como dijimos anteriormente, la prueba crítica más importante residía en controlar la calidad de los datos en su propiedad fundamental: que constituyen un sistema.

Para ésto tomamos los valores medios mensuales (sin ayuda familiar) del salario real (parte general + parte discrecional), categoría socioprofesional por categoría, y computamos sistemáticamente el salario diferencial. Pero conociendo la discrecionalidad existente en las categorías de la línea administrativa, que suele ser superior a la existente en categorías de la línea técnica, se hizo esta computación en dos bloques diferentes. Es de gran importancia esta condición, porque diversas investigaciones en otros países (en especial en Gran Bretaña) han mostrado que la exigencia de equidad en la comparabilidad de distancias inter-categorías e inter-sectores, es una exigencia social que se presenta más positivamente en las categorías que concurren directamente al proceso productivo.

En el primer bloque tomamos las categorías siguientes: Profesional o técnico superior (A 1), técnico medio (B 1), técnico bajo (B 1 o D), trabajador manual calificado (D), trabajador manual semicalificado (E), y peon (E).

El indicador del salario diferencial son los cocientes entre el valor mensual medio del salario real (sin ayuda familiar) de cada ^{dos} categorías. La tabulación en forma matricial es la mejor manera de dar cuenta de los órdenes sistemáticos.

C u a d r o numº 1

Tabla de salarios diferenciales en categorías socioprofesionales directamente productivas (línea técnica) relacionando salarios reales medios mensuales.

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.16	1.40	1.66	2.05	2.38
Técnico medio		1.	1.21	1.43	1.77	2.06
Técnico bajo			1.	1.18	1.46	1.70
Manual calificado				1.	1.23	1.44
Manual semi-calificado					1.	1.16
Peon						1.

Para observar la regularidad de las distancias comparativas el lector debe leer las magnitudes en diagonal :

17
1.16 , 1.21 , 1.18 , 1.23 , 1.16 , en la diagonal que define la contigüidad entre categorías;

1.40 , 1.43 , 1.46 , 1.44 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra a la que se asigne el orden 3 respecto a la anterior;

1.66 , 1.77 , 1.70 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra a la que se asigne el orden 4 respecto a la anterior;

2.05 , 2.06 , en la diagonal que define las distancias entre una categoría a la que se asigne el orden 1 y otra de orden 5 respecto a la anterior.

Siendo esta prueba altamente satisfactoria (luego se dirá por qué), y debiendo continuar utilizando esta matriz de salario diferencial, podemos entrar en el análisis propiamente dicho.

4. - El salario diferencial por categorías socioprofesionales . -

En el Cuadro numº 4 se han tomado, para la computación de salarios diferenciales, los valores monetarios mensuales resultantes de la agregación del salario medio,* parte general, más el complemento mensual medio, o parte discrecional, en sus magnitudes respectivas categoría por categoría. Esta computación supone que todos los asalariados reciben ambas clases de remuneración; pero de hecho no es así: hay proporciones variables de asalariados, en cada categoría, que acumulan ambas remuneraciones (o dicho de otro modo, hay asalariados que no reciben más que la parte general). Se plantea aquí un problema de comparabilidad, porque el valor medio del item* complementos* oculta dispersiones muy fuertes (el coeficiente de variación de la parte general del salario, comprendidas todas las categorías, es de 0.675, y se eleva a 0.842 en la parte discrecional) (). Por ello es conveniente conocer asimismo una tabulación de salarios diferenciales que tome en cuenta, en sus datos-base, el hecho de que hay asalariados que no perciben complementos, cosa que haremos más adelante.

() Coeficiente de variación, i.e. cociente de la desviación standard por el valor medio.

18

Detengámonos por el momento sobre la tabla de salario diferencial contenida en el Cuadro nº 4. Los cocientes constituyen sólo una medida entre pares de categorías (ésto es, tomadas las categorías dos a dos). Las mínimas diferencias (o si se usa un lenguaje equivalente, la máxima vecindad) se da en los dos extremos del sistema: entre el Técnico superior y el técnico medio de una parte (+0.16) y entre el trabajador manual semicalificado y el peon de otra parte (asimismo + 0.16). La máxima diferencia (o distancia) absoluta se da, por supuesto, entre el Técnico superior y el peon; aquél percibe un salario medio que es 2.38 veces el de la categoría más baja.

Las elaboraciones matemáticas que son factibles sobre los cocientes tabulados en la forma en que lo han sido en el Cuadro nº , requerirían un espacio del que no disponemos aquí. Digamos que hay métodos para estimar si el valor de una casilla está "centrado", no sólo respecto a sus contiguos inferior y superior, sino también relacionando tres categorías, en una forma de triangulación entre una categoría dada y otras dos que no son sus contiguas. Para resolver este tipo de problemas (que pueden tener una trascendencia en la práctica social y en los conflictos salariales inter-categorías) sería necesario que la escala nominal de categorías estuviese ordenada en escala de intervalos en una dimensión bien definida que no fuera, claro es, la que se trata de someter a prueba (la monetaria).

Hemos de limitarnos a poner de relieve algunas propiedades del sistema, que están en relación con aspectos de evidente interés empírico y económico.

Podemos considerar la diagonal que define la contigüidad como un vector, y las sucesivas diagonales a su derecha como otros vectores generados por el primero. Conocidos, en efecto, los términos (o las coordenadas) del primer vector, es posible conocer automáticamente los de todos los demás, que se obtienen por productos sucesivos. Si los términos del primer vector fuesen todos idénticos (por ej. tomando su valor medio: 1.188) estaríamos en presencia de una función exponencial monótona creciente. Bastaría conocer el valor de la contigüidad (c) para establecer todos los otros valores de la tabla. El sistema tiene entonces un sólo grado de libertad: el valor de la contigüidad. El modelo del Cuadro nº se acerca mucho a este tipo de sistema, a causa de las pequeñas variaciones que muestran las coordenadas del primer vector. La magnitud 2.38 que aparece en el último vector diagonal de la tabla es c^5 . Que este modelo teórico es el que corresponde a los datos empíricos presentados, es algo que tiene su importancia: las magnitudes han sido computadas sobre la base de los salarios medios mensuales de cada categoría

19

socioprofesional formados por la adición de la parte general más la parte discrecional del salario (sin ayuda familiar). Hay, pues, un sistema muy bien ordenado, que es relevante para un cierto bloque de individuos, y cuyo modelo matemático es simple.

Este modelo demuestra empíricamente la función de equidad que cumplen los complementos o parte discrecional del salario, agregados a la parte general, en el conjunto de las categorías de la línea técnica (categorías que consideramos como directamente productivas). Si las cosas pasasen así, con carácter de generalidad en la práctica social, entonces cualquier hombre político en el poder ejecutivo, o cualquier economista consejero suyo, podrían prever con bastante precisión las repercusiones que sobre el sistema de remuneraciones salariales tendría una modificación en la remuneración de una categoría determinada.

Hemos construido otras tablas de salario diferencial para el bloque de asalariados de la línea técnica, y aunque en esos otros modelos las dispersiones del primer vector se incrementan, todos se ajustan bastante bien al modelo de la función exponencial monótona de términos positivos.

Ahora bien, cuando las coordenadas del primer vector presentan una fuerte dispersión, este modelo deja de ser adecuado. Pasamos entonces de un sistema que tiene un sólo grado de libertad a un sistema con n grados de libertad (siendo n igual al número de términos de la escala). Es posible considerar la tabla como una matriz de una clase particular: conocidos los valores de la primera fila, se producen automáticamente los valores de la diagonal principal (o, si los términos de ésta son todos la unidad, los valores de la hyperdiagonal a su derecha). Entonces es posible llenar automáticamente todas las demás celdillas de la matriz.

La propiedad fundamental del sistema es, en cualquier caso, la definición y construcción de la escala. De ésta depende el tipo de función numérica o el instrumento matemático más adecuado para dar cuenta del funcionamiento del sistema.

Cuando las variaciones en la primera fila, o en el primer vector, son pequeñas, hay que plantearse la cuestión de saber si responden a una desigualdad social voluntaria o si se trata, eventualmente, de variaciones que puedan derivar del muestreo y de la magnitud cuantitativamente reducida de algunos N (número de individuos de cada categoría socioprofesional, de los que se obtuvieron datos sobre sus sueldos y salarios). Las variaciones que se consideren inferiores a la estimación estadística que se tome como parámetro deberán tenerse como no indicativas de una práctica social deliberada.

10

Damos ahora a las tres tablas de salario diferencial a que hemos aludido. En la primera están computados los salarios medios mensuales por concepto de la parte general del salario + la parte discrecional (sin ayuda familiar) de 3,622 individuos, pero ponderando cada categoría según la proporción de individuos que perciben complementos, e imputando a éstos el valor medio mensual del complemento de la categoría en cuestión. En la segunda tabla, se han computado solamente 2,498 individuos, que son los que acumulan ambas remuneraciones. En la tercera tabla vuelve a operarse, por cálculo directo, sobre 3,622 individuos, esta vez computando el salario diferencial sobre la base de las remuneraciones anuales (año 1970) por todos conceptos, incluida la ayuda familiar.

Cuadro numº 2

Nuevas tablas de salario diferencial, para valores mensuales y anual (1970) por categorías socioprofesionales en la línea técnica.

Tabla sobre 3,622 individuos, con ponderación por proporciones de complementos salariales (parte discrecional).

Tabla sobre 2,498 individuos que acumulan los dos conceptos de remuneración, línea técnica.

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.		T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.
T.S.	1.	1.22	1.44	1.72	2.02	2.59	T.S.	1.	1.23	1.37	1.63	1.96	2.66
	T.M.	1.	1.17	1.41	1.65	2.12			1.	1.11	1.32	1.59	2.16
		T.B.	1.	1.20	1.40	1.80				1.	1.19	1.43	1.94
			M.C.	1.	1.17	1.50					1.	1.20	1.63
				MS-C	1.	1.28						1.	1.36
					P.	1.							1.

Tabla sobre 3,622 individuos, valores anuales (1970), por todos conceptos, incluida Ayuda familiar. Categorías de la línea técnica.

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	MS-C	P.
Técnico superior	1.	1.23	1.48	1.82	1.95	2.62
	Técnico medio	1.	1.20	1.48	1.58	2.12
		Técnico bajo	1.	1.23	1.32	1.77
			Manual calificado	1.	1.07	1.44
				Manual semicalificado	1.	1.34
					Peon	1.

Pasemos ahora al bloque formado por las categorías de la línea administrativa. Tomamos inicialmente las magnitudes medias mensuales de la parte general más la parte discrecional del salario, sin ponderar por proporciones de individuos receptores de complementos en cada categoría, y sin ayuda familiar.

Tabla de salarios diferenciales en categorías socioprofesionales de la línea administrativa, relacionando salarios reales medios mensuales.

	D. G.	J.A.	E.A.	Sub.
Director gerente	1.	2.16	3.06	4.79
Jefe administrativo		1.	1.42	2.22
Empleado administrativo			1.	1.57
Subalterno: admin.				1.

A causa de que la línea administrativa la tenemos especificada en sólo cuatro categorías (frente a seis en la línea técnica) el análisis debe limitarse a poner de manifiesto lo más evidente: que si bien hay un orden sistemático, éste revela propiedades que lo diferencian respecto del sistema formado por las categorías técnicas:

- 1º) el sistema es bastante más abierto en términos de distancias absolutas,
- 2º) las desviaciones internas, respecto a los valores medios, son mayores que en el sistema técnico,
- 3º) la categoría más baja del bloque administrativo (la de subalterno) se halla en distancias relativas o índices de desprivilegio mayores que la categoría más baja del sistema técnico (la de peon). En el sistema técnico los peones y los manuales semicalificados aparecían como relativamente próximos, aunque había un sesgo que los situaba en relación de desprivilegio respecto a los técnicos medios y en particular los técnicos bajos. En el sistema administrativo los subalternos están en situación de desprivilegio respecto a todas las categorías, incluida su contigua.

Estas discontinuidades en el sistema permiten dividirlo en tres subconjuntos: una categoría altamente privilegiada (la de los directores gerentes), dos categorías centrales muy próximas entre sí (jefes administrativos y empleados), y una categoría fuertemente desprivilegiada (la de subalterno). Pero la proximidad de las dos categorías centrales es engañosa y está causada porque la escala tiene un nivel demasiado alto de agregación (el valor 1.42 que relaciona jefes administrativos con empleados administrativos es el cuadrado del valor de la contigüidad en el sistema técnico).

En el examen del salario diferencial en el bloque de categorías de la línea técnica vimos que se incrementaba el valor medio de la contigüidad y aumentaban asimismo las dispersiones cuando pasábamos del modelo teórico más regular y sistemático a los modelos empíricos contruidos sobre salarios resultado de ponderaciones numéricas de individuos con complementos o sin ellos, o cuando operábamos sobre remuneraciones anuales (incluida en este último caso la Ayuda familiar). Comocien-

estado fundado prever que las tablas computadas sobre esos datos-base en el bloque administrativo revelarían desigualdades todavía más fuertes. Lo que sucede es exactamente lo contrario, y este indicador numérico nos remite a cuestiones de una cierta importancia social.

¿Por qué sucede lo contrario en el bloque de categorías administrativas? Recordemos que habíamos partido de una hipótesis de generalidad: todos los individuos perciben la parte general del salario más la parte discrecional (con lo cual ésta deviene asimismo 'general'). En esta hipótesis no operamos mediante cálculo directo, con lo cual, al imputar el valor medio mensual de cada concepto de remuneración, no ejercen ningún efecto las dispersiones (que, como vimos anteriormente, son intensas en el concepto 'complementos'). Es decir, no sólo generalizamos la remuneración complementaria de la parte básica, sino que además la normalizamos, por así decir, puesto que no conservamos en este subconjunto más que las diferencias que se producen precisamente por categorías socioprofesionales, y operamos siempre sobre valores medios. Este procedimiento da origen a un sistema que es, si se nos permite la expresión, el más sistemático de todos, y por inferencia moral, utilizando un término no técnico, diríamos que el más equitativo. Dentro del bloque de categorías de la línea técnica, esta prueba nos demuestra la función de equidad que ejercen precisamente las remuneraciones 'discrecionales', y la consecuencia a extraer es que sería de desear que se generalizasen (porque al generalizarse inevitablemente tenderían también a normalizarse, ésto es, a disminuir su dispersión).

Ahora bien, hay una relación entre las remuneraciones por complementos y la producción (lo que implica una relación con la productividad). En las categorías del bloque técnico el 70 % de los asalariados perciben remuneraciones por complementos; este porcentaje es la media de una serie cuyo mínimo es de 51 % entre los peones hasta un máximo de 83% en los trabajadores manuales semicalificados. En el bloque de categorías administrativas solamente el 51 % de los asalariados perciben remuneraciones por complementos mensuales (ésto es, por sistemas de remuneración comparables con los anteriores, y por consiguiente excluyendo remuneraciones extraordinarias, dividendos, y otras formas que pueden no estar sujetas a periodicidad fija y cuyo registro contable y estadístico es deficiente). Esta especificidad de la línea administrativa se observa relacionando los datos siguientes:

'Range' (en español abertura o recorrido) de la parte general del salario en las categorías de la línea técnica: 19.2 valor medio (ésto es, 19,200 ptas mensuales, valor medio, entre el salario mínimo y el máximo, computando para extraer este valor central los ranges de cada categoría).

'Range' de la parte discrecional del salario, en la línea técnica, valor medio computado según el mismo procedimiento: 27 (ésto es, 27,000 ptas mensuales entre el valor mínimo y el máximo).

Relación parte discrecional / parte general, como indicador numérico de la relación entre dos dispersiones: $27 / 19.2 = 1.41$.

Datos homólogos para el bloque de categorías de la línea administrativa. 'Ran

-ge^s en la parte general del salario, 28.7; id. en los complementos, 24. Relación entre los indicadores, $24 / 28.7 = 0.84$.

Si empleamos en el cálculo del salario diferencial, el método directo, entonces se ejercen con menos fuerza los efectos de la agregación de la parte general y la parte discrecional del salario. No sólo entre las categorías altas del bloque administrativo son solamente 50 % los altos cargos que figuran con complementos mensuales registrados (frente a 67% entre los técnicos y profesionales en el bloque de las categorías técnicas), sino que, además, entre los que figuran con complementos, aquéllos que los hacen constar de un nivel mensual muy alto son una pequeña minoría. Estamos, pues, ante la evidencia de la imposibilidad de comparar tablas en algunas de las cuales el 84 % de los asalariados cobran por semanas (caso promedio en las tres categorías más bajas del bloque de categorías técnicas) con otras tablas en las cuales 1/3 de los asalariados tienen sistemas de remuneración discrecionales y difíciles de contabilizar.

Además de los efectos conjugados de estos hechos, hay que mencionar que en el bloque de categorías administrativas, las dos categorías que pudiéramos llamar de ejecución (subalternos administrativos y empleados administrativos) para diferenciarlas de las dos categorías de gestión o dirección (jefes administrativos y directores, gerentes, o similares), son las que tienen un valor medio mensual por concepto de complementos, más bajo de toda la muestra (incluso algo más bajo, en términos absolutos, que el valor medio mensual, en concepto de complementos, de las tres categorías de trabajadores manuales en el bloque de la línea técnica).

Utilizando el artificio instrumental de construir unas maquetas de masas salariales mensuales (excluida la ayuda familiar), en el bloque técnico reciben complementos el 70 % de los asalariados, y estos complementos representan el 31 % de la masa salarial mensual del bloque. En el bloque de categorías de gestión y administrativas reciben complementos el 51.5% de los asalariados, y éstos representan el 21 % de la masa salarial mensual del bloque.

En otras palabras, y para aclarar el problema: hay evidentemente más privilegio diferencial en el bloque administrativo (por lo menos en varias de las dimensiones analizadas); entonces, si construimos un modelo generalizando los complementos, lo que hacemos **es extender** el privilegio, y ésto en una forma que no puede por menos que hallar una evidencia numérica. Si extendemos a todos los jefes administrativos y directores-gerentes el valor medio mensual de los complementos conocido a partir de los datos de unos cuantos (1/3 aproximadamente) de entre ellos, entonces estamos, quizá, privilegiando estas dos categorías por encima de sus niveles reales.

Podemos, sin embargo, preguntarnos si lo que hacemos con esa generalización tal vez sea un artificio menos incorrecto de lo que parece; quizá pudiera constituir una forma compensatoria de las omisiones y déficits de información que tenemos precisamente en esas dos categorías, las más altas del bloque administrativo y de

25
= + 0.09); y al mismo tiempo que también ha disminuido la distancia entre el Director gerente y el subalterno (— 0.10), se mantiene, o incluso se incrementa, la distancia entre el Jefe administrativo y el subalterno (la dif. + 0.06 está ya por debajo del umbral de los posibles efectos de errores de muestreo o de otro origen) Un sistema algo más cerrado no implica, pues, un sistema más equitativo, si se qui juzgarlo por este término con sus múltiples ecos semánticos. En la tabla del Cuadro numº los Directores-gerentes aparecen con grandes distancias respecto a su subordinados de todas las demás categorías; sin embargo en aquella tabla la distancia entre el Jefe administrativo y el empleado administrativo es realmente pequeña con el valor más bajo de la tabla. Lo que es el privilegio de unos, significa el acercamiento entre los restantes.

Tiene un gran interés que completemos este análisis con el conocimiento de las distribuciones de las masas salariales mensuales, por categorías socioprofesionales. Hasta ahora hemos estado hablando en términos de salarios individuales; conviene que pasemos a observar la homología existente en términos de participación en una masa salarial. Por ejemplo, en el bloque de las categorías técnicas, podemos dividir éstas en categorías en relación directa con la producción (las tres categorías de trabajadores manuales) y en categorías de planificación de la producción (las tres categorías de técnicos). El subconjunto formado por las primeras representa el 84.6 % de los asalariados del bloque, percibe el 79.7 % de la masa de complementos y el 76.8 % de la masa salarial por los dos conceptos que venimos utilizando (parte general + parte discrecional del salario, excluida ayuda familiar). El subconjunto de categorías de planificación de la producción representa el 15.4 de los asalariados del bloque, percibe el 20.3 % de masa de complementos y el 23.2 de la masa salarial mensual. Este tipo de análisis nos permite observar que las categorías realmente evaluadas como productivas son tres: los manuales semicalificados (el 83 % de ellos con complementos) los manuales calificados (67 %) y los técnicos bajos (69.9 %), pero no los peones (51 % con complementos). Así ocurre que en la remuneración global (sin ayuda familiar) que recibe el grupo de los peones por la parte general del salario más la parte discrecional, ésta representa solamente el 20.6 %, en tanto que en sus vecinos de categoría, los manuales semicalificados, dicha parte discrecional representa el 40.9 % de la remuneración global mensual del grupo. El lector puede percatarse que este análisis nos da dimensiones que no podían observarse con relaciones del tipo 'proporción que el complemento salarial significa respecto del salario base' (relación que está formulada en términos del salario individual). (En el caso de los trabajadores manuales semicalificados, sobre los que parece recaer el grueso de las remuneraciones por productividad el 83 % del grupo perciben complementos, el valor mensual medio de dicho complemento significa el 84 % sobre el salario base, pero la suma de los complementos en la masa salarial mensual del grupo o colectivo social constituido por dicha categoría es solamente de 40.9 %).

Estimación de la distribución de la masa salarial mensual del bloque de categorías de la línea técnica, con especificación de la magnitud relativa de cada grupo en el total de asalariados del bloque, del valor relativo de la parte discrecional del salario sobre la parte principal, y de la participación relativa de cada categoría en la masa salarial.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Peones	15.4	51.	51.	7.1	20.6	10.5	0.68
Manuales semicalif.	28.4	83	84	33.4	40.9	24.9	0.88
Manuales calificados	40.4	67	61	39.2	28.9	41.4	1.02
Técnicos bajos	5.8	70	59	6.8	29.3	7.1	1.23
Técnicos medios	5.4	61	56	6.4	25.3	7.8	1.45
Técnicos superiores	4.6	72	49	7.1	26.1	8.3	1.80
	100.-	-	-	100.-	-	100.-	-

Columnas:

- 1.- Porcentaje que los asalariados de cada categoría representan sobre el total del bloque de categorías de la línea técnica.
- 2.- Porcentaje intra-categoría: asalariados que, dentro de la categoría, perciben remuneraciones discrecionales o complementos.
- 3.- Porcentaje en términos monetarios: valor relativo que representa el valor medio mensual del complemento discrecional sobre la parte general media del salario de la categoría (con exclusión de la ayuda familiar).
- 4.- Porcentaje que representan las remuneraciones por complementos, de cada categoría, sobre la suma de complementos en el bloque de categorías.
- 5.- Porcentaje intra-categoría: valor relativo de la suma de remuneraciones por complementos dentro de la masa salarial mensual de cada categoría (sin ayuda familiar).
- 6.- Participación relativa de cada categoría en la masa total salarial mensual del bloque (sin ayuda familiar).
- 7.- Relación entre el porcentaje de la columna 6 y el porcentaje de la col. 1.

Sobre la base que nos ofrece la columna num. 7 del Cuadro, es factible establecer relaciones por cociente que constituirían una nueva estimación del salario diferencial. Por ejemplo, el cociente $1.80 / 0.68$ que relaciona la participación ponderada en la masa salarial de los Técnicos superiores y de los peones, es 2.65. Este valor de salario diferencial es estadísticamente el mismo que los que aparecen en el Cuadro num° 2 : 2.59, 2.62, 2.66. Podemos observar también que el salario diferencial entre los trabajadores manuales calificados y los peones, obtenido por esta técnica a partir de los valores relativos $0.88 / 0.68$, es de 1.29, y por con-

siguiente sensiblemente más alto que ~~la~~^{el} que aparecía en el modelo teórico (1.16). Esta observación nos permite juzgar como más 'verdaderas' las magnitudes 1.23, 1.34, 1.36, que relacionan en las otras tablas a los trabajadores manuales semicalificados con los peones, y deducir por tanto que la vecindad entre estas dos categorías contiguas no es tan próxima como habíamos supuesto. Evidentemente, se produce aquí una manifestación del hecho de que los peones sea la categoría con un menor volumen de individuos con remuneraciones discrecionales, y en cambio los manuales semicalificados sea la categoría con el máximo volumen relativo de individuos receptores de dichos complementos. Son las variaciones mismas de la práctica social las que emergen a la luz bajo la imagen abstracta de las relaciones numéricas.

Podemos observar asimismo que a partir de los cocientes de la columna 7 que indican la participación de los técnicos bajos (1.23) y de los peones (0.68) en la masa salarial ponderada, obtenemos una relación (1.23/ 0.68) de 1.81. Este valor corrobora los valores que aparecían como insólitamente altos en otras tablas (1.77, 1.80, 1.94) y que en cierta manera estaban ya preanunciados por el modelo teórico (1.70, donde ya era también alto, aunque no de forma tan acusada). Podemos decir que es en su relación respecto a los técnicos bajos donde peones y manuales semicalificados se hallan más distantes entre sí.

El valor de la contigüidad obtenido a partir de los cocientes es de 1.216. Este valor medio oculta algunas dispersiones internas relativamente importantes: de 1.16 entre manuales calificados y semicalificados, a 1.29 entre estos últimos y los peones.

Una tabla para el bloque de categorías administrativas homóloga a la que contiene el Cuadro nº 1 para el subconjunto de las categorías de la línea técnica, se da al lector en el Apéndice. La columna 7 de esta nueva tabla relaciona la participación en la masa salarial con el número de individuos en la categoría:

Subalternos	0.58
Empleados admin.	0.86
Jefes administr.	1.21
Directores	2.27.

El cociente 2.27 / 0.58 nos da un salario diferencial de 3.91. Todas las demás proporciones son muy próximas a las resultantes de la tabla computada por ponderación (Cuadro nº 1, primera tabla sobre 709 individuos).

Los salarios medios de cada categoría socioprofesional, tanto en el bloque técnico como en el administrativo, y los valores mensuales medios de la parte discrecional, se dan en Apéndice. El lector puede ver allí que en lo que pudiéramos llamar el orden jerárquico global de sueldos y salarios, los Jefes administrativos ocupan un nivel superior a los técnicos medios, los empleados administrativos un nivel algo más elevado que los trabajadores manuales calificados, y que

la posición de los subalternos se halla entre los trabajadores manuales semicalificados y los peones.

Volveremos sobre este orden jerárquico cuando analicemos las diferencias de remuneración entre catalanes nativos y no nativos.

5. - Análisis por sectores de actividad económica. -

Las diferencias medias de remuneración por sectores de actividad económica, y más en detalle desagregando los sectores en ramas de producción, constituyen un campo de estudio bastante bien conocido y en el cual es posible aportar pocas novedades o enfoques originales.

En nuestra muestra tenemos ⁹⁴empresas que pueden ser agrupadas en quince ramas diferentes. Este nivel de desagregación sólo es factible mantenerlo en una simple descripción lineal, porque en algunos ítems el número de asalariados en la submuestra de esa rama no permite análisis intra-grupo (por ejemplo, talleres mecánicos de reparación de automóviles, con sólo 21 asalariados muestreados). En los análisis que hicimos en los Fascículos anteriores de esta serie, manejábamos una clasificación de los sectores de actividad en : Industria tradicional, Industria moderna, Construcción y obras públicas, Transportes, y Comercio y servicios, y a esta clasificación debemos atenernos también aquí. Pero hemos podido hacer algunas excepciones, cuando no distinguimos las categorías socioprofesionales en el análisis de cada sector. Por una parte, una descripción ordenada de los salarios medios de cada rama, en valor anual (1970), incluyendo todos los conceptos (salario parte general + parte discrecional + ayuda familiar) se da en el Apéndice. Las dos ramas con valores más bajos son Transportes ^{privados} y Construcción y obras públicas (91.000 y 103.000 ptas anuales) y las dos de valores más altos, Seguros y Banca (204.000 y 256.000 ptas anuales). Esta descripción tiene hoy un mero interés documental para la reciente historia económica catalana.

Más importante es la desagregación que presentamos en el Cuadro numº 6. En él se demuestra una vez más la importante función que desempeñan los complementos o parte discrecional del salario como modificadores de las dispersiones y de las situaciones de desprivilegio de algunos sectores en la columna correspondiente a la parte general (col. 1). El cociente Valor máximo /valor mínimo

en esa columna (2.46) queda reducido a un cociente Max/min. de 1.69 cuando se han adicionado los valores medios mensuales de la parte general y la parte discrecional del salario (vid. col. 4). Y esto a pesar de que, como ya se puso de manifiesto anteriormente cuando planteamos las incógnitas que presentaba el análisis de los complementos, la dispersión de éstos es la más fuerte en comparación con todos los demás conceptos (3.15).

Hay una cierta tendencia a compensar, por así decir, un volumen bajo de la parte general del salario con una magnitud relativamente alta de la parte discrecional. Obviamente, intervienen en este efecto una multiplicidad de factores, entre ellos la división técnica del trabajo que se especifica en cada sector y el tipo de bienes o servicios finalmente producidos. La sola anomalía del Cuadro se manifiesta en el sector Construcción y Obras públicas, con un valor medio mensual por complementos extremadamente bajo. Hay que repetir aquí lo que ya se dijo en el volumen III de nuestra serie al analizar los movimientos en el mercado de trabajo: se ha tomado la información existente en los ficheros de las empresas, sobre su personal empleado en el momento de la encuesta. El sector Construcción y obras públicas tiene fuertes variaciones estacionales y además trabaja con unas masas de personal eventual suministrado por empresas intermediarias (no muestreadas), y muy probablemente hay aquí un entrecruzamiento de situaciones y de déficits de información que distorsionan estos datos.

La ordenación final en la columna 10 del Cuadro numº 6, coloca en primer lugar como sector con el máximo nivel absoluto medio de remuneración, el sector de la industria química. Este es un hecho que corresponde coherentemente a un sistema productivo desarrollado como era ya el catalán en la época de la encuesta. Inmediatamente aparece el sector terciario, en su subconjunto formado preferentemente por empresas de Banca y Seguros.

En la columna 12 se refleja el efecto de los diferentes sistemas de remuneración. Este es un factor de una importancia social indudable, porque hasta muy recientemente (con posterioridad a nuestra encuesta) no se han corregido ^{algunos de} los resultados de desprivilegio que producían las remuneraciones extraordinarias según las diferentes magnitudes percibidas por los trabajadores que cobran por semanas y los que cobran por meses. En algunos países (por ejemplo Francia) se ha suprimido en la industria el pago por semanas y todos los asalariados han pasado a ser mensualizados. En el sector secundario de nuestra muestra, los asalariados que cobran por meses son el 32%. El sector Construcción y obras públicas reaparece como una anomalía, con el 14.4%. La tabla que damos a continuación sobre sistemas de remuneración incluye una tercera columna, con el ítem "Otros", y que hace referencia a minutas, complementos, dividendos, remuneraciones extraordinarias (todos estos conceptos no incluíbles en la parte discrecional del salario porque no son mensuales)

De nuevo el sector Construcción y obras públicas se particulariza en esa columna por el porcentaje insignificante de sus altos directivos y técnicos superiores con remuneraciones de ese tipo registradas en los ficheros. Es probable que los arquitectos perciban remuneraciones complementarias que justifican desde sus estudios profesionales y que no constan en las nóminas de las empresas; esto es, estaríamos, de ser así, ante el caso específico de una profesión cuyos miembros actúan simultáneamente en tanto que profesionales liberales y que técnicos y/o directores de empresa. En cambio, en el alto porcentaje que arroja en la columna "Otros", el sector Servicios, está debidamente reflejado el caso de los directivos de Banca y Seguros y el de los médicos en el subsector de servicios colectivos a las personas (clínicas muestreadas).

Cuadro numº 7 .

Sistemas de remuneración registrados en la muestra de empresas, por sectores de actividad económica.

Sector	Cobran por semanas	Cobran por meses	Otros
Industria tradicional	60.5 %	31. %	8.5 %
Industria moderna	63.7 %	32. %	4.3 %
Construcción y obras públicas	85.4 %	14.4 %	0.3 %
Comercio	4.7 %	94.3 %	1. %
Transportes	26.3 %	73.- %	1.7 %
Servicios	38.8 %	46.6 %	14.6 %

Utilizando el mismo método (que se hizo en el epigrafe anterior sobre los bloques técnico y administrativo, es posible estimar la composición de la masa salarial mensual de cada sector, descomponiéndola en los tres conceptos que vemos usando: parte general del salario, parte discrecional, y ayuda familiar. Esta imagen es forzosamente diferente de la que emerge del análisis de los salarios individualmente considerados. Una vez más ha de insistirse sobre la importancia social que tiene el hecho de que la parte discrecional del salario sea percibida por magnitudes variables de los asalariados, con fuertes dispersiones intra-categoría e inter-categorías (como ya vimos en su momento) y también inter-sectores, como pone de relieve este cuadro-resumen:

Cuadro num^o 8

Estimación de las distribuciones de la masa salarial mensual en cada sector de actividad económica, especificando las remuneraciones en tres componentes (parte general del salario, parte discrecional, y ayuda familiar). Imputación de valores monetarios mensuales medios, por sector y por componente. En % intra-sector.

S e c t o r	Parte general del salario	Parte discrecional	Ayuda familiar.
Alimentación y bebidas	41.3	44.2	14.5
Textil, vestido, cuero, calzado	57.4	34.1	8.5
Materiales de construcción y madera	45.2	44.1	10.7
<u>Industria tradicional</u> (por cálculo directo, ponderando por asalariados que cobran por meses y por semanas)	52.2	37.8	10.-
Industrias químicas, plásticos y fabricación de papel	49.6	37.-	13.4
Industrias del metal, fabricación de aparatos metálicos y eléctricos, etc.	62.4	25.8	12.1
<u>Industria moderna</u> (por cálculo directo, ponderando por asalariados que cobran por meses y por semanas)	58.6	28.8	12.6
Construcción y obras públicas	86.1	3.2	10.7
Agua y energía	48.-	35.3	16.7
<u>Sector secundario</u> (promedio global)	55.6	32.-	12.4
Transportes privados y públicos	55.3	34.7	10.-
Comercio	86.2	2.3	11.5
Servicios terciarios	56.9	30.9	12.2
<u>Sector terciario</u> (promedio global)	66.1	22.6	11.3

La interpretación de estos datos debe considerar que su valor es meramente estimativo: han sido computados valores mensuales medios, sin llegar a la especificación por categorías profesionales; se trata además de una especie de 'maquetas' de la masa salarial mensual de cada sector hechas sobre los individuos muestreados, con sus determinaciones de sexo y edad tal como se justificaron ya en los epígrafes metodológicos del primer volumen de nuestra serie. Sin embargo, incluso con estas limitaciones, y leyendo los datos en relación con los del Cuadro num^o 6, es posible formarse una imagen bastante clara de lo que significa la remuneración de la productividad en términos individuales y en términos glo-

33
-bales (i.e. para los asalariados y para las empresas).

Este conocimiento puede ser complementado mediante otras técnicas. Conocemos los valores monetarios medios globales (ésto es, de la totalidad de la muestra, siendo $N = 4,338$) de la parte general del salario (6,360 ptas. mes en 1970), de la parte discrecional (3,830 ptas), y conocemos asimismo el valor medio de la remuneración anual por todos conceptos (137.800 ptas). Es entonces posible establecer unos diagramas de dispersión en + y en -, en términos comparables para todos los sectores de actividad económica, haciendo = 100 cada uno de los tres valores medios citados. Dentro de cada sector distinguiremos, para las remuneraciones mensuales, entre asalariados que cobran por semanas y los que cobran por meses (dicotomía que recubre casi exactamente la de trabajador manual/ no manual), y dentro de las remuneraciones anuales tricotomizaremos entre los tres sistemas de remuneración que ya antes tabulamos (por semanas, por meses, y "otros", ítem este último que puede ser acumulativo con el segundo, pero que se ha intentado discriminar con la mayor precisión posible).

Con esta técnica tenemos tres series numéricas, en números índices, de dispersión de los sectores, según cómo se ordenan respecto al valor medio de toda la muestra para cada concepto. Cada serie está su vez especificada, dos de ellas en dos subítems (asalariados que cobran por semanas y asalariados que cobran por meses) y la tercera está tricotomizada. Según la intensidad de las dispersiones es factible construir un diagrama de las posiciones de cada sector y observar en un modo global y gráfico las propiedades que los distinguen (posición relativa en el sistema global, dispersión, discriminación entre manuales y no manuales, y eventuales inferencias sobre la remuneración diferencial del trabajo en relación a la división técnica del trabajo).

Los datos-base son los siguientes para las remuneraciones mensuales y

anual:

sigue, Cuadro numº 9

Dispersiones de los sectores de actividad económica respecto a los valores medios del conjunto de la muestra (N = 4,338), en la parte general del salario, en la parte discrecional, y en las remuneraciones anuales por todos conceptos, especificándose los grupos de asalariados según la periodicidad de sus remuneraciones fijas (por semanas, por meses, y otras). (Bases monetarias salariales en ptas. corrientes de 1970).

S e c t o r	Periodicidad	Parte general del salario	Parte discrecional.	Remuneración anual.
Industria tradicional	semanal	80.9	110.2	96.9
	mensual	91.2	127.4	111.6
	otros	-	-	108.9
Industria moderna	semanal	79.2	108.4	95.4
	mensual	137.9	65.1	117.9
	otros	"	-	181.4
Construcción, obras públicas, agua y energía	semanal	104.7	61.6	71.9
	mensual	113.1	75.2	99.2
	otros	"	-	79.8
Transportes	semanal	56.3	86.2	69.1
	mensual	78.5	89.3	96.
	otros	"	-	79.8
Comercio	semanal	105.5	60.6	73.1
	mensual	155.8	182.7	117.6
	otros	"	-	152.4
Servicios terciarios	semanal	67.1	137.1	105.4
	mensual	138.2	146.9	149.6
	otros	-	-	133.5
Valores medios = 100		(6,360 ptas)	(3,830 ptas)	(137,800 pts)
		- 100 -	- 100 -	- 100 -

Parece ocioso emfatizar la importancia no sólo cognitiva sino también social de estos datos. El lector puede ver que hay notables dispersiones inter-sectores, y también algunas extremadamente fuertes intra-sector (en dos casos: comercio y

35
 servicios terciarios). Si asumimos que en un espacio de datos cuyas magnitudes van desde 56 a 182, tenemos tres áreas, una de valores bajos (los inferiores al índice 80), otra de valores medios (de 80 a 120) y otra de valores altos (los de más de 120), entonces estamos en situación de diagramar de una manera simple las posiciones de los sectores de actividad económica para cada información numérica de las que constan en el Cuadro num° 9 .

	I n d i c e s		
	B a j o s	M e d i o s	A l t o s
Industria tradicional.			
Asalariados por semanas		+++	
Asalariados por meses		++	+
Otras periodicidades		+	
Industria moderna			
Asalariados por semanas	+	++	
Asalariados por meses	+	+	+
Otras periodicidades			+
Construcción, obras públicas, agua y energía.			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses	+	++	
Otras periodicidades	+		
Transportes			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses	+	++	
Otras periodicidades	+		
Comercio			
Asalariados por semanas	++	+	
Asalariados por meses		+	++
Otras periodicidades			+
Servicios terciarios			
Asalariados por semanas	+	+	+
Asalariados por meses			+++
Otras periodicidades			+

Quando el sector tiene una división del trabajo con fuertes magnitudes relativas de asalariados manuales de categorías bajas (caso de Industria moderna, Construcción, obras públicas, transportes públicos) aparecen índices bajos, bien en forma de bloque (Construcción, obras públicas, transportes) bien afectando solamente las categorías bajas. Si el sector tiene un nivel medio de remuneraciones que es relativamente elevado, entonces hay un efecto "de arrastre" hacia arriba incluso de las categorías bajas (caso de los Servicios terciarios, excluidos los comerciales y transportes). Pero la alta remuneración del sector puede privilegiar particularmente las categorías administrativas y directivas (caso de la Industria moderna). La diferencia entre Industria tradicional e Industria moderna (que tantas veces se

puso de manifiesto cuando estudiábamos los movimientos en el mercado de trabajo) vuelve a emerger ahora, en una forma que podríamos calificar de inesperada. Constituye este aspecto una demostración de la insuficiencia del conocimiento cuando trabajamos con valores monetarios medios, sin observar las dispersiones intra-grupo. La industria moderna tiene un nivel de remuneraciones elevado, el cual está asociado a factores como mayor tamaño de la empresa, mayor productividad, mayor densidad de capital, pero también a una división del trabajo con trabajadores manuales especializados sobre tareas o con poca especialización de oficio. Pero cuando esta calificación de oficio existe, la industria moderna parece tender a privilegiarla más que la industria tradicional, acrecentando las distancias de sus trabajadores calificados respecto a los que están por debajo de ellos. Así el cálculo del salario diferencial Manual semicalificado/peon, que es de 1.06 en la industria tradicional, sube a 1.24 en la industria moderna; y el salario diferencial Manual calificado/peón, que es de 1.25 en la industria tradicional, sube a 1.44 en la industria moderna. El efecto más fuerte de este tipo se produce en los Transportes públicos, con un salario diferencial Manual calificado/peon de 1.62.

En el Apéndice se dan para el lector interesado en este nivel de particularización de los datos, tablas de salario diferencial para cada sector de actividad económica. En el sector secundario se han tomado solamente categorías del bloque técnico, y en el sector comercial y de servicios categorías administrativas; esto se ha hecho así tanto por motivos estadísticos (tomar los N de categoría con mayor número de efectivos muestreados) como por las razones sistemáticas que ya tuvimos oportunidad de probar en la exposición primera del tema.

6. - El abanico de remuneraciones . -

Digamos por de pronto que este área en la que empezamos a trabajar ahora es mucho menos conocida que la anterior. Digamos seguidamente que las dispersiones son realmente notables, sea cual sea el eje o dimensión en el cual se las analice. Prima facie es poco creíble que, dentro de categorías que deberían estar fuertemente standardizadas (como son las más bajas entre las manuales) se produzcan salarios diferenciales mayores que los que separan a dos categorías; sin embargo, así es. Por ejemplo, dentro de la categoría de los manuales semicalificados tenemos un cociente 1.71 que mide la abertura entre el sector Servicios terciarios y el sector

Construcción y obras públicas, abertura que es de magnitud superior ^{ala} del salario diferencial medio entre un trabajador manual calificado y un peon.

Para el estudio del abanico de remuneraciones no tomaremos los valores centrales o medios, sino los máximos y mínimos. Pero tendría poco sentido sociológico, aunque sea interesante como anécdota de interés descriptivo, relacionar casos meramente individuales. Tenemos en la muestra dos valores máximos (año 1970), de 960,000 y 940,000 ptas anuales, respectivamente de una empresa extranjera en industria moderna y de una empresa de Construcción y obras públicas; y, eliminando los casos de trabajo ^{a tiempo} parcial, tenemos un grupo de peones en una empresa de transportes públicos con 40,000 ptas anuales. La magnitud de la abertura es de 24 (casi diez veces la del salario diferencial), calculada por cociente, y de 910,000 ptas en términos absolutos. Es un salto considerable y que acerca el caso catalán a magnitudes de abanicos como las halladas en Francia (país en el que se han encontrado recientemente magnitudes todavía mayores).

La magnitud media del abanico inter-sectores es de 15.9, según el orden siguiente:

Construcción y obras públicas,	23.
Servicios terciarios	18.
Industria tradicional	17.
Industria moderna	16.
Comercio	11.
Transportes	11.

Una vez más tenemos la singularidad del sector Construcción y obras públicas, por lo cual quizá sería más prudente estimar que los abanicos van de 11 a 18.

Si pasamos a relacionar colectivos de asalariados, en los dos extremos del continuum, tomando los veinte valores anuales máximos y los veinte valores anuales mínimos (i.e. 40 individuos en total), entonces tenemos un valor medio máximo de 519,500 ptas anuales y un valor medio mínimo de 58,000. El abanico es de 8.96.

Estos órdenes se han visto confirmados en la encuesta de 1973 a la que hicimos referencia en el parágrafo 2, cuando describimos los datos básicos de que disponemos. Las magnitudes del abanico (calculadas por cociente) entre casos individuales máximos y mínimos, en esta segunda encuesta, son: 23.7 en Barcelona-ciudad, 14.5 en la comurbación barcelonesa (área metropolitana), y 10 en las pequeñas ciudades del interior de Cataluña. Tomando colectivos del 4 % en ambos extremos del continuum de remuneraciones (máximos y mínimos), y por consiguiente operando sobre una base estadísticamente satisfactoria, podemos relacionar, como hicimos antes, valores medios máximos y valores medios mínimos.

38

Los cocientes son entonces de magnitud más moderada, como ocurría anteriormente. En Barcelona-ciudad hallamos una magnitud (9.1) casi idéntica con la que obtuvimos en la muestra de 94 empresas (8.96). En las otras dos áreas geográficas de residencia de los encuestados los cocientes son 4.5 y 4.4. Hay que tener en cuenta la homogeneidad en sexo y edad de esta muestra de 1973 (sobre 1.000 jóvenes varones) y el hecho de que en las declaraciones de ingresos se computan, en algunos casos, ingresos por pluriempleo (lo que tiende a moderar los valores extremos — aunque quizá esto sea sólo una hipótesis que exige verificaciones más precisas).

En términos generales podemos afirmar que, cuando nos basamos para la computación en casos individuales extremos, magnitudes de abanicos entre 11 y 23 son las esperables. En términos colectivos, un abanico de orden 9 tiene un positivo fundamento estadístico y debe ser pertinente para subconjuntos no desdeñables de la población activa (i.e. los que tienen remuneraciones de 900,000 ptas anuales y los que las tienen de 100,000).

Evidentemente, las dispersiones intra-categoría en las funciones de nivel directivo, son muy fuertes. Así, en la muestra de 4,338 individuos, hallamos entre los directores-gerentes valores entre 275,700 ptas y 950,000 ptas anuales (1970) (un cociente 3.46 que es casi tan fuerte como el valor del salario diferencial medio entre el director-gerente y el peon en el bloque de categorías administrativas).

Estas variaciones tan intensas hacen difícil la predicción estadística fuera de las áreas centrales.

7 . - Remuneraciones diferenciales para nativos y no nativos . -

A lo largo de nuestra investigación ha quedado suficientemente demostrada la inter-acción entre tres procesos sociales cuya comprensión es fundamental para entender el funcionamiento del sistema económico en la zona de estudio. Estos tres procesos son: los cambios en la estructura productiva que se manifiestan en variaciones en la división técnica del trabajo, en la aparición de nuevas actividades, y en la modernización de las tradicionales; los movimientos en el mercado de trabajo, con la especificación de mercados cada vez más institucionalizados intra-sector; los procesos de movilidad socioprofesional que diferencian a los catalanes nativos de

los trabajadores no nativos. Llega el momento de completar este sistema de interacciones con el estudio de las remuneraciones monetarias diferenciales entre nativos y no nativos.

Decimos remuneraciones monetarias, porque hay otras remuneraciones que no son estrictamente monetarias, sino sociales, que son mucho más difíciles de medir. Los trabajadores inmigrados han tenido, en general, una movilidad socioprofesional que puede juzgarse como positiva. Han conseguido trabajos estables (por lo menos en el periodo de desarrollo y prosperidad que cubre los años de 1961 a 1973 inclusive), se han insertado en una estructura ocupacional que les ha permitido un cierto acceso a la sociedad de consumo, y han obtenido (aunque sea de forma a veces sumaria) una calificación laboral. Por otra parte hay una inmigración de otros trabajadores, de nivel mucho más alto que los anteriores y a la que hemos hecho referencia ya desde el primer volumen de nuestra serie, que es cuantitativamente minoritaria pero que ha logrado también acceso a funciones técnicas y directivas en una relativa igualdad de condiciones con los catalanes nativos.

En los volúmenes 3º y 4º tratamos extensamente del desnivel educativo existente entre las dos subpoblaciones. Es inevitable que este desnivel se refleje en las remuneraciones monetarias. Si entre los directivos de empresa y profesionales superiores, los catalanes nativos son del 75 al 80 % de los efectivos intracategoría, y entre los trabajadores manuales semicalificados o no calificados los inmigrantes son del 80 al 89 %, resulta ocioso presentar pruebas de cómo se distribuyen las masas salariales, sean por categorías, sean por sectores, o por sus cruces.

La cuestión estriba, pues, no en repetir lo que todo el mundo sabe (o debería saber) sino en afinar el análisis llevándolo hasta el conocimiento de las áreas menos iluminadas del sistema.

Vamos a empezar por lo más general para ir descendiendo a lo particular y concreto.

Iniciemos nuestra observación por los valores medios o centrales. En la parte general (mensual) del salario, hallamos para los catalanes nativos un valor monetario medio de 7,270 ptas. y para los no nativos de 5,800. En la medida en que es pertinente generalizar el concepto de salario diferencial para aplicarlo también a este campo de análisis, tenemos, pues, un salario diferencial de 1.25 a favor de los nativos. En la parte discrecional del salario (mensual) el cociente es muy similar: 1.23 (relación entre 4,320 ptas y 3,500 ptas). En el concepto de Ayuda familiar ambas posiciones casi se igualan: 1.08. Juegan aquí, probablemente, dos efectos contrarios conjugados: familias de tamaño mayor entre los inmigrados (lo cual incrementaría el valor unitario de la ayuda familiar) pero salarios de nivel más bajo puesto que los inmigrados ocupan las categorías socioprofesionales inferiores.

En las remuneraciones anuales (1970) por todos conceptos, el cociente se acentúa a favor de los catalanes nativos: 1.33 (relación entre los valores medios

163,100 ptas y 122,400 ptas). Hay dos factores, por lo menos, por los cuales en las remuneraciones anuales la balanza se desnivela algo más a favor de los catalanes nativos. Por una parte, en los sistemas de remuneración están objetivamente favorecidos los asalariados que cobran por meses, en particular por todo lo que concierne a remuneraciones extras de periodicidad trimestral, cuatrimestral o semestral; por otra parte no son las mismas las proporciones de nativos y no nativos en la percepción de remuneraciones discrecionales de periodicidad fija semanal o mensual. En tanto que los asalariados nativos que perciben la parte discrecional del salario mensual son el 70.4 % de su subpoblación, entre los no nativos los que perciben ese tipo de remuneración son el 63.7 % de su subpoblación. Aparentemente esta diferencia no es grande, pero hay que evaluar sus resultados aritméticos globales cuando se la pone en relación a masas desiguales de individuos (los nativos son sólo el 38 % del total de la muestra) y sobre todo en relación a valores monetarios muy desiguales (efecto de la concentración de catalanes nativos en las categorías socioprofesionales altas y medias).

Sabiendo que en el manejo de valores medios obtenidos de muestras de un cierto tamaño, hay que sospechar siempre que algunas diferencias porcentuales no son generales, sino el resultado de la acumulación de efectos localizados, hemos de formularnos la pregunta: ¿hay sistemáticamente, sea cual sea el eje del análisis (categorías, sectores, tamaños de empresa, etc) cocientes diferenciales a favor de los nativos, o hay unas situaciones concretas de diferenciación económica, localizables en determinadas funciones o en determinadas áreas de la estructura ocupacional?

Para responder a esta pregunta disponemos de 120 valores monetarios medios que podemos comparar (60 para nativos y otros 60 para no nativos). Estos valores medios corresponden a otras tantas áreas de observación: 10 categorías socioprofesionales (de Director-gerente a peon, según la escala ya conocida por los lectores), multiplicadas por 6 grandes sectores de actividad económica (Industria tradicional, Industria moderna, etc.)

Dividiendo el bloque de categorías entre las que corresponden a la línea técnica y las que corresponden a la línea administrativa, observamos que hay dos categorías en la línea técnica (los manuales calificados y los técnicos medios) y otras dos en la línea administrativa (los empleados administrativos y los jefes administrativos) en las cuales se producen desviaciones más acusadas a favor de los nativos. Pero estas desviaciones, aunque siempre del mismo sentido, no se dan en la generalidad de los sectores con similar intensidad. Son muy pequeñas en la industria moderna, y son bastante fuertes en la Industria tradicional, los Servicios terciarios y los Transportes públicos. Es evidente que en la Industria tradicional se valoran diferencialmente las calificaciones de oficio que son atributos de la clase obrera catalana ~~que se ha formado~~ que se ha formado 'in situ', en la tradición industrial autóctona. Es evidente asimismo que en las actividades de servicios terciarios (en los cuales la categoría "técnicos medios" recubre de hecho, en su gran mayoría, profesores mercantiles) hay una asociación de la función en la organización de la empresa, con la naturaleza de la empresa, con la condición de cata-

41
-lan nativo, y con un nivel de responsabilidad, que se traduce en efectos monetarios en las remuneraciones anuales; en este punto de observación el cociente diferencial llega a 1.50, una magnitud muy fuerte en cuanto es intra-categoría e intra-sector. Es probable que un efecto conjugado de motivaciones similares se den en la misma categoría en las dos empresas de Transportes públicos muestreadas.

Por lo que concierne a las categorías de empleado administrativo y jefe administrativo, las diferencias se hallan menos localizadas sectorialmente. Siempre la Industria tradicional, los Transportes públicos y los servicios terciarios actúan como sectores diferenciadores, pero ^{cal} a ellos hay que añadir (en particular en la categoría de Jefes administrativos) el sector Comercio y la Construcción y obras públicas. Si recordamos lo que en el volumen II y en el vol. IV de nuestra serie se dijo sobre la posición y la función de los Jefes administrativos en la organización de la empresa, su estabilidad, continuidad y permanencia, y su cualificación y formación internas en identificación con la historia de la empresa, resulta innecesario añadir nuevas precisiones que expliquen esta diferenciación que emerge, en términos monetarios, entre nativos y no nativos precisamente en esa categoría socioprofesional.

La industria moderna es ~~el~~ el sector donde hay una mayor igualdad entre nativos y no nativos. En los análisis sobre movilidad habíamos visto además que, cuando concurre el tamaño grande y/o gigante de la empresa, este área de la estructura ocupacional es la más favorable para los no nativos. En lo que atañe a las remuneraciones monetarias, es la más favorable para ellos ^{cal} por lo que respecta a la parte discrecional del salario (cociente, 1.11, frente a 1.35 en la empresa mediana (de 100 a 500 obreros) y 1.55 en la pequeña empresa (de 5 a 50 obreros). Por lo que hace referencia a la parte general del salario las diferencias son bastante menores. Probablemente en las pequeñas empresas hay un efecto de mayor información sobre los salarios generales o legales, o una mayor comunicación entre los obreros y empleados (cociente 1.12 a favor de los nativos), información que no alcanzaría a la parte discrecional del salario o que se justificaría por una división técnica (y acaso social) de funciones muy visible. Por otra parte, en la empresa gigante es posible que el empleo de gran número de asalariados en categorías bajas obligue a standardizar o "normalizar" los sistemas de remuneración, con un efecto igualatorio (cocientes: 1.23 en la parte general del salario, 1.11 en la parte discrecional). En cambio en la empresa de tamaño medio no ejercen el mismo efecto ni la comunicación y transparencia que en cierta medida son posibles en la empresa de tamaño pequeño, ni la standardización y generalización de tarifas que son propias de la empresa gigante; el resultado es que la empresa de tamaño medio es la más desfavorable para los no nativos: cocientes de 1.30 en la parte general del salario, 1.35 en la parte discrecional, y de 1.40 en las remuneraciones anuales por todos conceptos.

En el nivel más alto de la escala socioprofesional (los Directores-gerentes) no sólo las diferencias se anulan, sino que hay algunos casos individuales de

no nativos con remuneraciones registradas más altas que las correspondientes a nativos. Entre los profesionales superiores (algunos de los cuales acumulan esta función con la de directores) el cociente es la unidad.

Siguiendo una técnica similar a la que utilizamos en el estudio del abanico de remuneraciones, hemos computado los diez valores anuales máximos de asalariados nativos, los diez valores anuales mínimos también de nativos, los diez valores máximos de no nativos, y los diez valores anuales mínimos de no nativos, y hemos obtenido el valor monetario medio para cada grupo de diez individuos. Estos datos-base nos permiten observar las siguientes magnitudes diferenciales:

Diferencia por cociente entre los 10 máximos valores anuales correspondientes a nativos y a no nativos, 1.12 (respectivamente, valores medios de 550,000 y 489,000 ptas, año 1970).

Diferencia homóloga para los diez valores mínimos: 1.11 (respectivamente 61,000 ptas y 55,000 ptas. Han sido eliminados los individuos con trabajo a tiempo parcial).

Diferencia absoluta entre el máximo valor medio correspondiente a nativos (550,000 ptas) y el mínimo valor medio correspondiente a no nativos (55,000 ptas), (495,000 ptas), cociente: 10. (Compárese con los cocientes 8.96 y 9.1 obtenidos en otras dimensiones en el párrafo anterior, en los que no se tomaba en cuenta la distinción entre nativos y no nativos).

En términos generales puede afirmarse, con fundamento estadístico bastante, que la distinción por origen implica una especie de salario diferencial del orden de 1.11 a 1.20 a favor de los nativos. Pero esta posición de privilegio desaparece precisamente en los dos extremos de la escala socioprofesional. Es nula, o incluso levemente favorable a los no nativos, entre los peones; es nula entre los manuales semicalificados; es nula entre los Profesionales superiores (técnicos altos con formación universitaria) y es nula, o levemente favorable a los no nativos, entre los Directores gerentes (el N del grupo es demasiado pequeño para autorizar otra inferencia estadística: el cociente es aquí 0.9 en el sentido nativo/no nativo, pero tenemos sólo 10 gerentes no nativos en una muestra de 4,400 personas!).

El área de diferenciación está concentrada, en la línea administrativa, en las categorías que van desde la de subalterno a la de Jefe administrativo; y en la línea técnica, desde Manual calificado a Técnico medio. Un examen a nivel micro nos muestra que en el caso de las categorías técnicas hay una causa fundamental que explica el privilegio de los nativos. El 68 % de los técnicos medios nativos tienen complementos mensuales (parte discrecional del salario), porcentaje que desciende al 50 % entre los Técnicos medios no nativos. Esta desigualdad de proporciones se incrementa entre los trabajadores manuales calificados: el 82 % de los nativos de esa categoría perciben complementos salariales (443 individuos sobre 542); sólo el

43

58 % de los manuales calificados no nativos son perceptores de ese tipo de remuneración (534 individuos sobre 925). Hay, pues, una discriminación que quizá tiene sus fundamentos en lo que se estime sea una contribución diferencial a la productividad (ya vimos en el vol. III de nuestra serie que hay una 'distancia' educativa intra-categoría entre nativos y no nativos). En el caso de los Técnicos medios (entre los que se presume igualdad de formación académica o, al menos, de titulación) muy probablemente tenemos otro factor explicativo: la delegación de autoridad hacia técnicos medios nativos, por parte de sus superiores también nativos, para el desempeño o el control de funciones ~~delegadas~~ delegadas.

Estas desproporciones no emergen en las categorías administrativas, en las cuales el subconjunto de los no nativos que cobran la parte discrecional del salario mensual no es nunca inferior a la proporción de los nativos (al contrario: por razones que se nos escapan, en las categorías administrativas, desde subalterno a Jefe administrativo, las proporciones de no nativos que perciben complementos discretionales, intra-categoría e intra-población, son algo superiores a las de los nativos, en magnitudes que varían del 5 al 10 %). Lo que ocurre es que el valor monetario medio de la parte discrecional del salario es más elevado para los nativos: cocientes de 1.24 en los empleados administrativos, de 1.18 en los Jefes administrativos; igualdad (1.01) entre los subalternos.

Los sistemas de remuneración son altamente complejos: se entrecruzan en ellos los efectos de valores de índole muy diversa; los económicos juegan una parte, quizá la principal, pero están modulados por intereses de otros órdenes, políticos (en sentido lato) y también incluso culturales. Evidentemente, la manifestación de estos últimos no puede hacerse sensible en términos estadísticos, más que en subconjuntos o grupos de pequeño tamaño, donde resulta posible observar la interacción individual entre posiciones de distinto nivel en ^{sus} recursos de poder y/o privilegio.

Las tablas de datos-base para este epígrafe sobre remuneraciones monetarias diferenciales entre catalanes nativos y no nativos, se dan en los Apéndices. Hemos hecho una sola excepción, por la importancia económica que comporta el experimento estadístico. Hay una relación, estadísticamente fehaciente, entre el volumen relativo de trabajadores no nativos que cuentan los sectores de actividad (desagregados en 10 ítems, para poder realizar los cálculos) y el volumen de sus asalariados que en el momento de la encuesta percibían más de 150,000 ptas anuales. Esta relación se puede probar directamente, y su importancia reside en que no operamos con valores monetarios medios, sino con conjuntos de asalariados. Es ocioso decir que la relación existe recíprocamente, en sentido inverso, en la forma siguiente: la posición de ^{cada} sector por el volumen creciente de los asalariados

44
no nativos, está correlacionada con su posición en un orden decreciente en el cual se toma como módulo el porcentaje de sus asalariados con más de 150,000 ptas anuales.

Los sectores se ordenan de 1 a 10 por su volumen relativo de asalariados nativos (máximos de 54 % en Comercio, 51 % en Servicios terciarios, etc, hasta el sector con mínimo porcentaje de catalanes nativos, Construcción y obras públicas con 15 %). Se toman, pues, magnitudes de individuos por el atributo de origen como si ésta fuese la variable independiente. A continuación se establece una segunda serie, por el volumen relativo de asalariados con más de 150, 000 ptas anuales (Servicios terciarios con 55 % de sus asalariados, Industrias químicas con el 54 %, Comercio con 42 %, etc, hasta Construcción y obras públicas con un mínimo de 5 % de asalariados con más de 150,000 ptas anuales en el momento de la encuesta). Se calcula entonces un coeficiente Spearman de correlación por rangos entre las dos series; el resultado es un $r_s = 0.564$, el cual es estadísticamente significativo al nivel de probabilidad $p = 0.05$.

Decimos que tomamos el volumen relativo de asalariados nativos (o recíprocamente, no nativos) como si ésta fuese la variable independiente. Pero cualquier economista o cualquier sociólogo conocedor de las inferencias que, en términos de masas salariales, tiene lo que estamos diciendo, podrá sugerir que esa decisión técnica no se corresponde con la generalidad previsible en la práctica social. Es verosímil que haya sectores y/o empresas donde precisamente ésa sea la variable dependiente. Es posible asimismo que sea incorrecto relacionar causalmente ambas variables, y que tanto la poblacional como la monetaria expresen simplemente una situación de hecho. Pero el caso es que el hecho existe, y por ello ha sido traído a la luz aquí, sean cuales sean las consecuencias macroeconómicas y sociales que cada lector extraiga de él.

(Para el detalle de los datos-base, con el orden de los sectores de actividad económica, véanse los Apéndices).

45

8. - Los efectos de las variables educación y edad sobre las remuneraciones monetarias.

En los volúmenes II, III y IV de nuestra serie se dieron al lector informaciones de un positivo interés cualitativo sobre los desniveles educativos entre la subpoblación catalana nativa y la subpoblación inmigrada, tanto en el área de las categorías manuales como entre las directivas y técnicas. Se hicieron también unos análisis en los que, utilizando la edad de los individuos como variable discriminante, se trató de poner de manifiesto el cambio educativo asociado al cambio generacional — un fenómeno de la mayor trascendencia social, puesto que privilegia a los grupos más jóvenes, tanto en una población como en la otra.

Llega ahora el turno de estudiar los efectos de la educación sobre las retribuciones monetarias de los individuos. Es un tema de fáciles perfiles descriptivos, puesto que a mayor educación mayores probabilidades de obtener retribuciones de nivel más alto. No se trata, por tanto, de descubrir hechos nuevos; pero sí es importante observar cómo se especifican, y particularmente cómo se ordenan y cuantifican las relaciones entre sucesivos niveles de educación y los niveles de retribuciones monetarias. En este terreno de análisis no son abundantes los datos publicados.

Tenemos especificada la información sobre los estudios cursados por los asalariados muestreados, en una escala con 14 variantes, a saber: 0.- No constan estudios; ~~se suponen estudios primarios incompletos, o alfabetizados en edad adulta.~~ 1.- Estudios primarios incompletos, registrados como tales. 2. - Estudios primarios completos. 3. - Estudios de formación profesional en instituciones laborales. 4. - Bachillerato laboral. 5. - Maestría industrial. 6.- Estudios secundarios (bachillerato clásico) incompletos. 7. - Estudios secundarios técnicos incompletos. - 8. Bachillerato (clásico) completo. 9.- Estudios técnicos de grado medio, completos. 10.- Estudios universitarios (carreras clásicas o 'humanistas') incompletos. 11.- Estudios universitarios (carreras técnicas) incompletos. 12.- Estudios universitarios (clásicos) completos. 13.- Estudios universitarios (carreras técnicas) completos.

La primera observación de una cierta importancia social a realizar consiste en ver cómo se ordena la parte general del salario, o parte que anteriormente habíamos definido como legalmente exigible o no contractual, de acuerdo a dicha escala educativa. A continuación observaremos la relación de la escala educativa con las remuneraciones mensuales por la parte general + la parte discrecional del salario, excluida la Ayuda familiar. En tercer lugar observaremos la relación con las remuneraciones anuales globales, por todos conceptos.

Evidentemente, estas observaciones han de hacer emerger decisiones siste-

46

- máticas de las empresas que reflejan la valoración que se otorga, en términos monetarios, no sólo a los distintos niveles educativos sino asimismo a su contenido (i.e. técnico para trabajo manual o en contacto directo con trabajadores manuales, estudios clásicos, secundarios y superiores, estudios técnicos, medios y universitarios, etc).

En la escala anteriormente transcrita las posiciones de 0 a 5 inclusive se suponen fundadamente que corresponden, en su mayoría, a trabajadores manuales. Es obvio que hay asalariados que ocupan funciones de nivel más alto, no manuales, y que tienen estudios sólo primarios. En el vol. II de nuestra serie se dió ya alguna información sobre este aspecto, al estudiar la submuestra de directivos y técnicos. Estos individuos que, sin estudios formales o académicos, ocupan posiciones de nivel alto, hacen subir ~~significativamente~~ los valores monetarios medios; pero la desviación no es grande cuando se trata (como es el caso de las categorías socioprofesionales más altas) de subconjuntos numéricamente pequeños, los cuales quedan sumergidos, por así decir, en otros conjuntos (los educativos de nivel bajo) numéricamente mucho mayores. Sin embargo, hay que tener en cuenta este efecto aritmético y no realizar inferencias o extrapolaciones de los datos a dominios no pertinentes. Así, por ejemplo, en el cuadro número 10 que se ofrece a continuación, el valor mínimo mensual al que se refiere el número índice 85.2, corresponde a un valor absoluto de 5,420 ptas; esta magnitud es el valor medio de 1,780 individuos sin estudios, por la parte general del salario mensual (sin ayuda familiar). En ningún caso hay que hacer la inferencia de que todos esos individuos son peones y mucho menos que un índice 85.2, respecto a la media global de toda la muestra por el concepto citado (parte general del salario mensual, media global de N = 4,338, 6,360 ptas, año 1970) es el nivel más bajo de retribución monetaria en cualquier otro subconjunto que se pueda construir con otras dimensiones. Asimismo el número índice 261.9, que aparece en la posición 13 de la escala educativa (poseedores de títulos universitarios, carreras técnicas) y que corresponde a un valor monetario absoluto de 16,660 ptas por la parte general, mensual, del salario, sin complementos ni ayuda familiar, y que es un número índice con el cual se mide la desviación en + de la retribución media de esa categoría respecto al valor monetario medio de la parte general del salario en toda la muestra, no puede ser extrapolado como indicativo del valor medio de las retribuciones más altas en general.

Siempre la remuneración media mínima coincide con el nivel Cero de la escala educativa, en cualquiera de los conceptos (salario parte general, salario parte discrecional, salario mensual sin ayuda familiar, retribuciones anuales globales) y siempre la remuneración media máxima coincide con el nivel 13 de la escala educativa (titulados universitarios, carreras técnicas). Ahora bien, hay disonancias internas y discontinuidades que es interesante observar.

Tendría poco sentido hoy, presentar una tabla con valores monetarios absolutos; por ello se han calculado números índices. Y dado que implicaría problemas cualitativos de evaluación educativa el "crear", por así decir, un punto medio o central en la escala educativa, se ha optado por una técnica estadísticamente pertinente, que consiste en tomar como valores centrales los resultantes de la observación general de la muestra, ^{de la} ~~y~~ que ya han sido publicados en los cuadros anteriores cuando así lo requería la naturaleza de los datos.

C u a d r o num^o 10

Ordenación de las remuneraciones monetarias, parte general del salario, parte discrecional, salario mensual (sin ayuda familiar), y remuneraciones anuales, en números índices para cada concepto respecto a los valores centrales de la muestra, especificando por grupos de asalariados distribuidos según su nivel educativo (estudios más altos cursados).

<u>Escala educativa</u> <u>(estudios cursados).</u>	<u>Salario mensual:</u>			<u>Remuneraciones</u> <u>anuales.</u>
	<u>parte general</u>	<u>discrecional</u>	<u>total</u>	
Sin estudios	85.2	89.0	91.0	85.1
Primarios incompletos	88.8	106.3	100.4	89.3
Primarios completos	92.1	96.8	99.7	98.9
Formación prof. laboral	115.1	84.4	109.6	105.5
Bachillerato laboral	127.5	89.5	119.0	118.0
Maestría industrial	120.1	107.3	121.2	118.5
Bachillerato clásico incompleto	133.8	90.6	123.5	124.6
Secundarios técnicos incomplet.	139.8	121.7	139.7	138.1
Bachillerato clásico completo	168.1	148.0	137.6	153.8
Estudios técnicos de grado medio completos	174.6	152.2	176.8	156.9
Universitarios clásicos incompletos	178.0	•	160.5	172.2
Universitarios técnicos incompletos	180.8 **	**	169.0	126.0 **
Universitarios clásicos completos	178.0	138.9	167.0	169.8
Universitarios técnicos completos	261.9	203.4	272.5	216.9

Valores medios = 100 . (6,360 ptas) (3,830 pts) (9,697 pts) (137,760 pts)

(•) - Solamente 15 individuos.

(**) - Solamente cuatro individuos en la muestra, ninguno con complementos (parte discrecional).

48

El primer comentario que debe hacerse sobre las informaciones que aporta el Cuadro numº 10, es que hay una obvia correlación entre niveles de estudios y retribuciones monetarias. Si cuantificamos o ciframos convencionalmente la escala educativa en años de escolaridad, desde 2 hasta 20, y constituimos con ella una serie numérica de valores crecientes (salvo unos pocos casos de 'pares' o 'empates'), entonces ~~lo~~ lo que tenemos que hacer es usar una de las técnicas estadísticas más simples, pero también más poderosas: la regresión lineal. Hechos los cálculos pertinentes, vemos que la retribución monetaria anual se incrementa, en el modelo teórico, en unas 8,200 ptas anuales por cada año de incremento en la escolaridad (o en otros términos, un incremento sistemático acumulativo de poco más del 7%). Observamos también que casi el 83% de la variación de las retribuciones medias puede ser atribuido al efecto de la educación ($r^2 = 0.828$). Y no dejaremos de advertir que el valor más alto de las remuneraciones (el correspondiente al índice 216.9 para titulados universitarios de carreras técnicas, es decir, en términos absolutos 298,800 ptas en el año 1970), presenta una marcada desviación en exceso respecto al valor teórico predecible según la recta de regresión (281,000 ptas). En el otro extremo del continuum educativo todos los valores anuales, desde 'Sin estudios' hasta 'Bachillerato clásico incompleto', están por debajo de sus valores teóricos. Ello no hace más que confirmar, en la formalización matemática, lo que se puede en cierta manera estimar mediante un examen minucioso de los números índices del Cuadro: una cierta infravaloración de los estudios de formación profesional y en particular de Maestría industrial. También es de observar que los estudios técnicos son siempre privilegiados respecto a los de contenido humanista o clásico, y que en algunas de las columnas del Cuadro no parece ser particularmente valorado por las empresas si el individuo ha terminado o no sus estudios clásicos. (Recordemos que el sector Enseñanza no figura entre los muestreados en nuestra investigación).

Por lo que atañe a la evidente distancia que hay entre los titulados universitarios según hayan cursado carreras clásicas (por ej. Derecho, Filosofía, véase la clasificación que se hizo en el vol. II de nuestra serie, capítulo Educación) o carreras técnicas (todos los ingenieros, arquitectos, etc), hay que decir dos cosas. Primera, una observación empírica e indemostrable, pero posiblemente veraz: en los casos de los abogados de empresas están registradas sólo una parte de sus remuneraciones; pudiera ser que hubiera retribuciones complementarias no fijas en su periodicidad. Segundo: una distancia similar a la hallada por nosotros, fué asimismo encontrada por otro investigador (el Prof. Josep Grifoll Guasch) en una encuesta que hizo precedentemente en Barcelona-ciudad para su notable trabajo teórico sobre Aspectos económicos de la educación ().

() Josep Grifoll Guasch, Aspectes econòmics de l'educació, Eds. Ariel & Banca Catalana, Barcelona 1969, véase cuadro 21 en la pag 134.

41

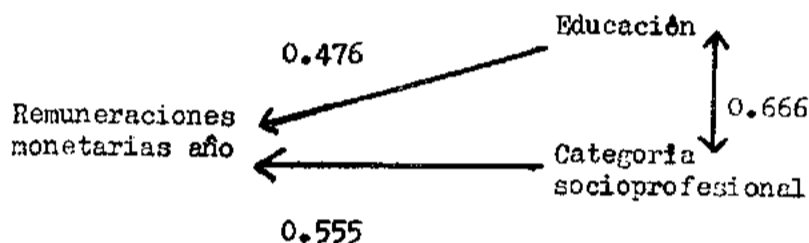
Ahora bien, este ajuste entre niveles de estudios y retribuciones monetarias anuales, se ha realizado operando con los valores monetarios medios de cada grupo de individuos de un nivel educativo determinado. Si operásemos directamente sobre los datos individuales, los resultados serían un tanto diferentes. Ello es debido a las fortísimas dispersiones existentes intra-grupo (i.e. en las remuneraciones de cada nivel de estudios). En los dos niveles más altos los coeficientes de variación son, por ej., 0.639 y 0.583 en la parte general del salario, y 0.612 y 0.452 en la remuneración anual. En el análisis de regresión múltiple que presentaremos más adelante, el coeficiente de correlación entre la variable educación (mantenida nominal, sin cuantificar, pero ordenada de - a +) y las remuneraciones anuales, desciende a 0.476. Es decir, teníamos un modelo teórico adecuado para explicar una gran parte de la variación lineal en las retribuciones medias, pero este modelo es mucho menos satisfactorio cuando consideramos otras dimensiones. Una de las razones de que así ocurra es que las empresas pagan a sus asalariados tomando en cuenta, como primer y principal criterio entre otros muchos, la categoría socioprofesional que se asigna al individuo, y que la correlación entre niveles de educación y categoría socioprofesional es, con la excepción de dos categorías de la línea técnica (técnicos superiores y técnicos medios) mucho menos obvia de lo que una observación no estadística y no crítica hubiera supuesto como existente.

Con la excepción de la categoría de Técnicos superiores, en la cual el 96 % de los individuos muestreados (en ella tienen la titulación universitaria final, en las demás categorías se presentan variaciones en las proporciones de individuos con diferentes niveles de educación. En técnicos medios son la gran mayoría los titulados de grado medio (70 %), pero se hallan también ^{tanto} individuos con nivel educativo más bajo ^{como} unos pocos individuos que han hecho estudios universitarios, pero cuya función en la empresa no permite asimilarlos al grupo de su categoría inmediata superior. Asimismo, entre los trabajadores manuales calificados hay individuos que han hecho maestría industrial (pero cuya función en la empresa no permite incluirlos entre los Técnicos bajos); y por último en todas las categorías se encuentran individuos poseedores de estudios no reconocidos por títulos oficiales (estudios privados, cursos en instituciones de diversa índole) cuya clasificación en la escala educativa ha de hacerse por hipótesis de comparabilidad o contigüidad.

Utilizando una técnica en cuyos detalles no es necesario entrar aquí, podemos otorgar por convención el nivel I a la categoría de los Técnicos superiores y distribuir las demás categorías según las proporciones de individuos con niveles de educación próximos respecto a aquella; esto permite evaluar, en cierta medida, el nivel educativo de cada categoría por la proporción real de individuos muestreados en ella portadores de un cierto nivel de educación. Entonces tenemos el orden siguiente:

Profesionales (técnicos) superiores :	1. —
Directores gerentes	0.69
Técnicos medios	0.66
Jefes administrativos	0.42
Empleados administrativos	0.21
Técnicos bajos	0.14
Trabajadores manuales calificados	0.02

Estos datos son importantes en varios aspectos. Primero, porque la categoría socio-profesional actúa como la variable interviniente entre los niveles de educación y las retribuciones monetarias. El coeficiente de correlación entre educación (escala nominal) y categoría socioprofesional (escala substantiva) es de 0.666. (Si se emplea para las categorías socioprofesionales la escala agregada en términos A, B, C, D, E, hay un efecto de la agregación que se manifiesta en un coeficiente algo más alto, 0.737). El coeficiente de correlación entre la categoría socioprofesional y las remuneraciones monetarias anuales es de 0.555. Tenemos, pues, un esquema del tipo del siguiente:



El cálculo de los coeficientes parciales de correlación nos permite tener una estimación (sólo una estimación, porque un coeficiente de correlación parcial implica el valor medio de varios coeficientes, uno por cada valor de la variable que se controla o variable interviniente entre otras dos), del efecto de la educación en la relación entre categoría socioprofesional y remuneraciones monetarias, y del efecto de la categoría socioprofesional en la relación entre educación y remuneración monetaria. Vemos entonces que el coeficiente de correlación entre categoría socioprofesional y remuneraciones baja ligeramente (de 0.555 a 0.363), en tanto que el coeficiente de correlación entre educación y remuneraciones baja sensiblemente (de 0.476 a 0.171; i.e., un coeficiente 64 % inferior en este último caso, y sólo 35 % inferior en el primero).

Esta información que damos aquí y ahora, será retomada para añadirle nuevas dimensiones cuando se presenten los resultados del análisis de regresión múltiple, más adelante. De momento lo que el lector debe retener es la importante

cualificación que se ha hecho sobre la función interviniente de la categoría socioprofesional en la covariación de remuneraciones monetarias con escala educativa.

Ahora bien, hay en este problema no sólo una cuestión estadística o formal, sino también una cuestión substantiva que posee un interés social. Si la escala de niveles educativos fuese un buen predictor de la ~~gran~~ mayoría de las remuneraciones individuales, con la excepción de unos pocos casos desviantes, entonces ésto hubiera significado que estábamos ante una situación social que aprecia o evalúa de tal modo la educación, que ésta sería por sí misma la sóla variable predictiva de las remuneraciones a tomar en cuenta, aportando las demás variables intervinientes (categoría socioprofesional, sector económico, tamaño de empresa, composición del capital en el sector, proporción de mano de obra inmigrada, etc) meras modulaciones infinitesimales sobre los valores monetarios dictados por aquélla.

El ajuste entre niveles de educación y valores monetarios anuales medios por el método de regresión lineal constituye un ejemplo de simplificación y eficacia, pero a costa de la pérdida de información. Este dilema no ha sido nunca resuelto en el análisis científico, y probablemente es insoluble (no se puede tener al mismo tiempo la máxima riqueza de información y la riqueza heurística de un modelo simplificador).

¿Cuál es, entonces, la salida de este dilema que nos lleve hacia adelante en el análisis? La cuestión se plantea como una cuestión de pertinencia: hay que examinar qué variables podemos hacer intervenir en el modelo que sean pertinentes tanto en términos formales como en términos substantivos.

En efecto, pensemos que los datos que estamos examinando son un buen indicador de una determinada etapa en el desarrollo económico y el desarrollo educativo del país. Estos dos procesos sociales no son necesariamente simultáneos históricamente: cualquiera de ellos puede preceder al otro (i.e. industrialización sin desarrollo educativo, mediante sistemas de empleo intensivo de la fuerza de trabajo; o bien urbanización y educación sin industrialización, mediante la extensión de clases medias que poseen recursos suficientes para estimular el desarrollo del sistema educativo, recursos que no proceden de la industrialización sino de otros sectores económicos o institucionales). Si el sistema educativo produce más titulados, o semititulados, de nivel medio y superior de los que puede absorber la estructura ocupacional del sistema productivo propiamente dicho, hallaremos la evidencia estadística de este fenómeno en la presencia de individuos de niveles educativos altos ocupando, además de las categorías altas, categorías de status y funciones medias; y asimismo detectaremos estadísticamente la presen-

-cia de individuos de educación media ocupando no sólo las categorías medias sino también proporciones apreciables de categorías más bajas respecto a las medias. Por el contrario, si hay un déficit en la producción del sistema educativo respecto a las necesidades del sistema económico, observaremos individuos con niveles bajos de educación ocupando posiciones medias y altas. Ya en el volumen II de nuestra serie hicimos un primer acercamiento a esta cuestión (en términos que, una vez más, son inevitablemente simplificadores, puesto que hay otras variables que intervienen en el ajuste de los dos sistemas). Veíamos allí que, por lo que concierne a las categorías socioprofesionales de la línea técnica, ^{ya} estaba produciéndose un ajuste (luego, en el vol. III y el IV, condicionábamos esta afirmación observando la importancia de la formación profesional intra-empresa); por el contrario observábamos un déficit educativo manifiesto en las categorías de la línea administrativa y de gestión.

El examen diacrónico de los reclutamientos de fuerza de trabajo por las empresas muestreadas, distinguiendo según categorías socioprofesionales de entrada en la empresa, sugiere positivamente un incremento en la demanda de personal calificado a partir de 1960. Ya en la introducción al volumen III dijimos que hay una ley sociológica de validez prácticamente universal según la cual a medida que se incrementan los requisitos en cualificación y/o tecnicidad de una rama de producción, pierden relevancia en el momento del reclutamiento de fuerza de trabajo los atributos individuales como el origen y la edad. Podemos realizar una especie de extensión de esta ley al área de las remuneraciones monetarias y decir lo siguiente: si hay una fuerte demanda, por parte de las empresas, de personal de unos ciertos niveles educativos, entonces las remuneraciones monetarias se ordenarán de tal manera que tenderán a disminuir los privilegios que van asociados a la edad. En términos más llanos, observaremos entre los asalariados jóvenes remuneraciones monetarias casi tan altas como entre los asalariados viejos, (con exclusión, claro es, de las que derivan de la ayuda familiar, las cuales dependen de circunstancias familiares con poca relación con el sistema productivo y con la escasez de titulados medios o superiores).

Un análisis metodológicamente riguroso del efecto de la edad sobre las retribuciones monetarias obliga a controlar otras variables. Primeramente, este análisis se ha de realizar categoría por categoría (i.e., todas las comparaciones entre el grupo de edad más joven y el más viejo han de hacerse intra-categoría). En segundo lugar, hay que controlar, en la medida posible, educación. Decimos en la medida posible, porque sabemos, desde los análisis que hicimos en el vol. II de nuestra serie, que hay una asociación entre edad y educación: los niveles educativos se incrementan cuanto más jóvenes son los individuos. Pero, por otra parte, sabemos también (véanse Addendum al volumen III y Apéndices al vol. IV) que las migraciones a la zona han traído en los últimos diez o quince años unas masas de trabajadores manuales con niveles de educación inferiores a los que poseía la clase obrera catalana

53

nativa; hay, en otras palabras, un efecto del origen (nativo / no nativo) que es necesario controlar también. Por último, los valores monetarios medios resultantes de la formación (por cruces de sucesivas variables) de grupos de individuos con pequeña magnitud cuantitativa, pueden resultar distorsionados por la presencia de uno o unos pocos individuos con retribuciones desviadas en — o en +, efecto que no tendría lugar en grupos de individuos de mayor tamaño. Hay que observar, entonces, no sólo valores monetarios medios, sino también distribuciones de individuos en relación a sucesivos niveles de retribución monetaria.

Es imposible incluir en esta parte del texto la serie de cuadros y de etapas del análisis que se han utilizado para llegar a unas ciertas conclusiones. Algunos de los datos-base se dan en el Apéndice.

Las conclusiones son las siguientes:

- a) A menor edad de los individuos, es más fuerte la asociación entre educación y retribución monetaria (en el sentido, a + educación, + retribución).
- b) Cuando se controla educación, entre los de educación de nivel más alto hay una asociación negativa entre edad y retribución monetaria; ésto es, dentro de los individuos de nivel alto de educación, tienden a ganar más los más jóvenes.
- c) Controlando de nuevo educación, entre los individuos de menor nivel de educación tienden a ganar más los de los grupos de edad intermedios y viejos. Es decir: cuando la educación es de nivel bajo, la edad suple la educación. Este carácter supletorio de la edad respecto a la educación, no aparece en los niveles altos de educación, como se dijo en el párrafo b).
- d) La asociación, a + educación + retribución monetaria, es mucho más fuerte entre los individuos de origen no nativo. En otras palabras, los no nativos tienen unas probabilidades de acceso a retribuciones monetarias altas sobre todo por, y a través de, la previa adquisición de niveles altos de educación.
- e) Los niveles de educación son fuertemente deficitarios entre los no nativos viejos, en categorías manuales y en categorías medias y bajas administrativas. En el grupo de edad más viejo, las diferencias de retribución entre nativos y no nativos son ~~de~~ fuertes, en contra de los no nativos.

f) En términos generales, el efecto de la variable edad es débil y sólo se aprecia en intensidad que merezca destacarse, por su traducción en diferencias monetarias, en tres áreas de la estructura ocupacional que estudiamos:

Primero, en el grupo de individuos de educación alta, donde la edad privilegia a los jóvenes. Existe una asociación 'a menor edad, más educación de contenido técnico', y evidentemente la educación técnica es objeto de una demanda particular por parte de las empresas.

Segundo, en el grupo de educación baja tiende a suceder lo contrario: la

edad aquí no privilegia a los jóvenes, pero tampoco precisamente a los más viejos. Son los individuos de edades intermedias los que aparecen con mejores niveles de retribución monetaria en el grupo de educación baja. Cuando la educación es muy baja (entre los peones) este efecto ~~ya~~ desaparece, y sin duda por los requisitos del trabajo manual sin calificación, los jóvenes alcanzan un nivel de retribución sensiblemente más elevado que los viejos (y más exactamente: es mayor la proporción de jóvenes peones en niveles medios de remuneración, que la proporción de viejos, los cuales se concentran en el nivel ^{de} inferior de remuneración). La conclusión según la cual la edad suple la educación es visible entre los trabajadores manuales cuando son calificados y semicalificados. En estas dos categorías el grupo de edad con mejores retribuciones es el de edad intermedia. Asimismo, en el grupo de educación baja, categorías administrativas, la edad ejerce un cierto efecto de privilegio en las retribuciones monetarias a favor del grupo de edad intermedia. Este efecto es, empero, débil, en comparación con el que ejerce en ese área ocupacional, la distinción por origen (nativo / no nativo).

Tercero: con carácter general, siempre la mayor edad es un factor de desprivilegio para los no nativos. Los no nativos viejos son el grupo más desprivilegiado de todos.

El lector ha de tener en cuenta que "más edad" no implica necesariamente mayor antigüedad en la empresa. Esta variable (la antigüedad) parece ejercer un efecto diferencial a favor de los individuos con niveles de educación bajos y medios que ocupan posiciones altas en la escala de categorías administrativas y de gestión. Entre estos individuos, su status de retribución monetaria está parcialmente asociado a la edad (edades intermedias); pero es obvio que otras partes de la variación deben responder a factores de relación intra-empresa que se pueden suponer pero que no hemos podido cuantificar.

El eventual efecto de la variable antigüedad (la cual es relevante sobre todo para los catalanes nativos) sobre las remuneraciones monetarias, será examinado en el análisis de regresión múltiple que constituye la última etapa de nuestra investigación .

Debe concluirse este análisis diciendo que en las muestras utilizadas no hemos podido aún observar los efectos de presión sobre la estructura ocupacional de un out-put excesivo de titulados de nivel medio salidos del sistema educativo, efecto que es ya visible en otros países. Pero cuando la calidad y contenido de la enseñanza se empobrecen notoriamente, al mismo tiempo que aumentan en forma vertiginosa los titulados que salen de las instituciones docentes (como es el caso español en los últimos cinco años) este efecto no tardará inevitablemente en producirse.

(N.B. La variable edad ha sido tricotomizada en tres variantes, en la forma que ya

se explicó en el vol. II de nuestra serie: "viejos", nacidos antes de 1923; "intermedios", nacidos de 1923 a 1936; "jóvenes", nacidos de 1936 a 1946, este último año inclusive. Por razones que se explicaron suficientemente en el volumen I, no se tomaron en la muestra individuos aún más jóvenes (no era posible observar en ellos carreras de movilidad socioprofesional, por no haber tenido tiempo de realizarlas).

Quadro n° .

VALORES MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MONETARIAS MENSUALES Y ANUAL, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACION DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA EL VALOR AÑADIDO. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

CLASIFICACIÓN DE LAS RAMAS DE PRODUCCIÓN
POR SU VALOR AÑADIDO.

	A L T O	M E D I O	B A J O	Cocientes Max./ Min.
Salario mensual, parte general	6,370	6,260	6,470	no siga.
Salario mensual, parte discrecional	4,220	3,470	3,700	1.14
Ayuda familiar	1,860	1,530	1,260	1.48
Remuneración media anual	152,900	139,100	109,600	1.39
Porcentaje de asalariados que perciben la parte discrecional	69. -	84.-	35.-	-
Porcentaje que representa el valor de la parte discrecional sobre el de la parte general.	66.-	55.-	57.-	-

(*) Clasificación de los sectores:

Valor alto: Agua, gas, electricidad, industrias químicas, Servicios terciarios, Industrias de la alimentación.

Valor medio: Siderometalurgia, Industrias metálicas y de aparatos, Textiles, de la confección, cuero y calzado; Industrias de la madera y el corcho.

Valor bajo: Papel, prensa, artes gráficas; Cerámica, vidrio, cemento, Construcción y obras públicas.

Véase: Banco Urquijo, Desarrollo económico de Cataluña, 1967-1970, volumen I, tabla n° 86, pag. 192.

)))

Quadro nº

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES Y ANUALES, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACIÓN LA PERIODICIDAD DE LAS RETRIBUCIONES (POR SEMANAS, POR MESES, Y CASOS DE OTRAS PERIODICIDADES (ACUMULABLES O NO) Y OTROS TIPOS DE REMUNERACION. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

Grupos de asalariados según la periodicidad de sus remuneraciones. Grupo.		Salarios mensuales			Remuneración anual por todos conceptos. Valores medios.
		Parte general	Parte discrecional	Ayuda familiar	
Cobran por semanas	A	5,430	4,070	1,480	121,200
Cobran por meses	B	7,780	3,530	1,740	162,400
Otras periodicidades y otras remuneraciones.	C	7,710	9,050	2,630	182,400
Porcientos de asalariados que perciben la parte discrecional del salario y la ayuda familiar, sobre el conjunto de los asalariados de cada grupo.					
	En A	—	64 %	75 %	—
	En B	—	66 %	72 %	—
	En C	—	87 %	54 %	—
Salario diferencial (cocientes)					
	B / A	1.43	0.87	1.18	1.34
	C / A	1.42	2.22	1.78	1.50
	C / B	0.99	2.56	1.51	1.12

Magnitud (N) de las observaciones: En A, 2,437 asalariados
 En B, 1,728 id.
 En C, 173 id.

V

A P E N D I C E N U M ° 3 .

Cuadro n° .

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES Y ANUALES, DISTINGUIENDO LA PARTE GENERAL DEL SALARIO, LA PARTE DISCRECIONAL, Y LA AYUDA FAMILIAR, TOMÁNDOSE COMO VARIABLE DE CLASIFICACION EL TAMAÑO DE LA EMPRESA. MUESTRA DE 94 EMPRESAS Y 4,338 INDIVIDUOS. (MAGNITUDES MONETARIAS EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

T a m a ñ o d e l a e m p r e s a

	Pequeña empresa (5 - 50)	Mediana empresa (100-500)	Gran empresa (+ 500)	Cocientes gr.e./ p.e.
A. Salario mensual, parte general	7,410	6,210	6,350	0.86
B. Salario mensual, parte discrecional	4,300	3,560	4,100	0.95
C. Salario mensual medio sin ayuda fami- liar, ponderado por la proporción de recep- tores de B.	8,440	8,810	9,000	1.07
D. Ayuda familiar (mes)	1,370	1,610	1,610	1.17
E. Remuneración media anual, todos conceptos	118,800	136,300	141,800	1.19
Por ciento de asalariados que perciben la parte discrecional, en cada grupo.	24.	73.	65.	
Valor que representa en % la parte discrecional sobre la parte general del salario.	58.	57.	65.	
Por ciento de asalariados que perciben ayuda familiar.	67.	72.	75.	
Valor que representa en % la ayuda familiar (D) sobre el salario mensual medio (C).	16.	18.	18.	

Observaciones.- Hay una asociación parcial de la pequeña empresa con los Servicios terciarios; esta asociación explica, en parte, el hecho de que en los valores mensuales las retribuciones de la pequeña empresa sean comparativamente mejores que las de la gran empresa. Pero la acción de otros componentes de las remuneraciones salariales (proporciones diferentes de individuos perceptores de remuneraciones discretionales o complementarias, menor valor medio de la ayuda familiar y menor generalidad de ésta) concluyen por distanciar a la pequeña empresa de las empresas medianas y grandes, quedando en las remuneraciones anuales globales en un nivel inferior .

V
APENDICE NUMº 4.

Cuadro N°

VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES DE CADA CATEGORIA SOCIOPROFESIONAL, EN CONCEPTO DE PARTE GENERAL DEL SALARIO Y PARTE DISCRECIONAL (SIN AYUDA FAMILIAR) Y SUMA DE AMBAS MAGNITUDES SIN PONDERAR POR PROPORCIONES DE INDIVIDUOS RECEPTORES DE LA PARTE DISCRECIONAL. DATOS - BASE PARA LOS CÁLCULOS DE SALARIO DIFERENCIAL DE LOS CUADROS NUMS. Y DEL TEXTO. (CANTIDADES EN PESETAS CORRIENTES. AÑO 1970).

Categoría socioprofesional	-1- Salario mensual parte general	- 2 - Salario mensual parte discrecio nal.	1 + 2 Adición	% asal riados que co bran 2
LINEA TÉCNICA.				
Peones	4,670	2,330	7,000	51.
Manuales semicalificados	4,370	3,660	8,030	83.
Manuales calificados	6,160	3,750	9,910	67.
Técnicos bajos	7,340	4,360	11,700	70.
Técnicos medios	9,110	5,100	14,210	61.
Técnicos superiores	11,030	5,390	16,420	72.
LINEA ADMINISTRATIVA				
Subalternos	4,640	2,620	7,260	69.
Empleados administrativos	7,850	3,520	11,370	48.
Jefes administrativos	10 330	5 800	16 130	54.
Directores y gerentes	20,190	14,600	34,790	35.

Quadro n°

ESTIMACION DE LA DISTRIBUCION DE LA MASA SALARIAL MENSUAL DEL BLOQUE DE CATEGORIAS DE LA LINEA ADMINISTRATIVA Y DE GESTION, CON ESPECIFICACION DE LA MAGNITUD RELATIVA DE CADA CATEGORIA EN EL TOTAL DE ASALARIADOS DEL BLOQUE, DEL VALOR RELATIVO DE LA PARTE DISCRECIONAL DEL SALARIO SOBRE LA PARTE PRINCIPAL, Y DE LA PARTICIPACION RELATIVA DE CADA CATEGORIA EN LA MASA SALARIAL.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Subalternos	17.	69.	56.	13.2	28.3	9.8	0.58
Empleados administrativos	47.	48.	45.	33.6	17.6	40.2	0.86
Jefes administrativos	30.	54.	56.	40.-	23.3	36.3	1.21
Directores, gerentes, etc.	6.	35.	72.	13.2	20.2	13.8	2.28
	100.	-	-	100.-	-	100.-	-

Columnas:

1. - Por ciento que los asalariados de cada categoria representan sobre el total del bloque de categorias de la linea administrativa.
2. - Por ciento intra-categoria: asalariados que, dentro de la categoria, perciben remuneraciones discrecionales o complementarias.
3. - Por ciento en términos monetarios: valor relativo que representa el valor medio mensual del complemento discrecional sobre el salario mensual medio, parte general, sin ayuda familiar.
4. - Por ciento que representan las remuneraciones por complementos, de cada categoria, sobre la suma de complementos en el bloque de categorias.
5. - Por ciento intra-categoria: valor relativo de la suma de remuneraciones por complementos dentro de la masa salarial mensual de cada categoria (sin ayuda familiar).
6. - Participación relativa de cada categoria en la masa total salarial mensual del bloque (sin ayuda familiar).
7. - Relación entre el porcentaje de la columna 6 y el porcentaje de la col. 1.

Observación. - Este Cuadro es el homólogo del que se dió en el texto con el num° y que corresponde al bloque de categorias de la linea técnica.

TABULACION DE SALARIO DIFERENCIAL
SOBRE LA BASE DE LOS COCIENTES DE
PARTICIPACION EN LA MASA SALARIAL
DADOS EN LA COLUMNA 7 DEL CUADRO
NUM. EN EL TEXTO (PAG.).

Quadro nº .

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.24	1.46	1.76	2.05	2.65
Técnico medio		1.	1.18	1.42	1.65	2.13
Técnico bajo			1.	1.21	1.40	1.81
Manual calificado				1.	1.16	1.50
Manual semicalificado					1.	1.29
Peon						1.

Cuadro nº

ORDENACION DE LAS RAMAS DE PRODUCCION Y SERVICIOS MUESTREADAS,
 POR LOS VALORES MONETARIOS MEDIOS DE LA REMUNERACION ANUAL POR
 TODOS CONCEPTOS. CANTIDADES EN PESETAS CORRIENTES, AÑO 1970.

			Cocientes so- bre mínimo.
Transportes	91,000	Ptas.	
Construcción y Obras públicas	103,000	-	1.13
Grandes almacenes y supermercados	108,000	-	1.19
Comercio al detall	115,000	-	1.26
Industrias varias no clasificadas	119,000	-	1.31
Servicios terciarios diversos no clasific.	120,000	-	1.32
Materiales para construcción y madera	127,000	-	1.40
Servicios públicos (agua, teléfono, metro)	137,000	-	1.51
Siderometalurgia, metalurgia, toda clase de aparatos mecánicos y eléctricos.	140,000	-	1.54
Textil, vestido, calzado	149,000	-	1.64
Reparación automóviles y talleres varios	153,000	-	1.68
Industrias alimentación y bebidas	159,000	-	1.75
Industrias químicas, plásticos y papel	163,000	-	1.79
Servicios a las personas (hoteles, sanidad)	164,000	-	1.80
Artes gráficas	171,000	-	1.88
Seguros y otros servicios a la producción	204,000	-	2.24
Banca	256,000	-	2.81
Valor medio anual sobre 4,338 individuos	137,800	-	

SALARIO DIFERENCIAL EN EL SECTOR TERCIARIO (EXCLUIDOS TRANSPORTES Y COMERCIO) Y EN EL SECTOR COMERCIO, TOMANDO COMO BASE DE LOS CALCULOS LAS REMUNERACIONES ANUALES, POR TODOS CONCEPTOS, DE LOS INDIVIDUOS MUESTREADOS. AÑO 1970.

Cuadro nº .

Sector Comercio .

	D.G.	J.A.	E.A.	Sub.
Director, gerente.	1.	1.43	2.62	4.30
Jefe administrativo		1.	1.84	3.01
Empleado administrativo			1.	1.64
Subalterno admin.				1.

Cuadro nº .

Sector Terciario, excluidos Transportes y Comercio

	D.G.	J.A.	P.S.	T.M.	E.A.	M.C.	M.S-C.	Sub.	P.
Director, gerente.	1.	2.44	2.47	2.67	2.69	3.73	3.86	5.03	6.43
Jefe administrativo		1.	1.01	1.09	1.10	1.53	1.58	2.06	2.63
Profesional superior			1.	1.08	1.09	1.51	1.56	2.04	2.60
Técnico medio				1.	1.01	1.40	1.44	1.88	2.41
Empleado administrat.					1.	1.38	1.43	1.87	2.39
Manual calificado						1.	1.03	1.35	1.72
Manual semicalificado							1.	1.31	1.67
Subalterno administr.								1.	1.28
Peon									1.

Observación.- Dada la diversidad de actividades que recubre el Sector Terciario, y dado que aparecen en la muestra N de magnitudes suficientes en técnicos medios (la mayoría profesores y peritos mercantiles) y asimismo trabajadores manuales (que sin duda son en gran parte trabajadores de mantenimiento) se han incluido estas categorías socioprofesionales en la tabulación, ordenadas respecto a las de la línea administrativa. Las cifras muestran muy bien la existencia de bloques o de 'distancias' relativamente marcadas, por una parte entre las dos categorías directivas más altas y las técnicas que les son contiguas; por otra parte entre el personal no manual y el manual.

SALARIO DIFERENCIAL EN LA INDUSTRIA TRADICIONAL Y EN LA INDUSTRIA MODERNA
TOMANDO LAS REMUNERACIONES ANUALES, POR TODOS CONCEPTOS, DE LOS INDIVIDUOS
MUESTREADOS EN CATEGORÍAS DE LA LINEA TÉCNICA. AÑO 1970.

Cuadro num.
Industria tradicional

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.12	1.68	1.80	2.12	2.26
Técnico medio		1.	1.50	1.61	1.90	2.02
Técnico bajo			1.	1.07	1.26	1.34
Manual calificado				1.	1.17	1.25
Manual semicalificado					1.	1.06
Peon						1.

Cuadro num.
Industria moderna

	T.S.	T.M.	T.B.	M.C.	M.S-C.	P.
Técnico superior	1.	1.55	1.74	2.06	2.40	2.97
Técnico medio		1.	1.12	1.33	1.54	1.92
Técnico bajo			1.	1.18	1.37	1.71
Manual calificado				1.	1.16	1.44
Manual semicalificado					1.	1.24
Peon						1.

Observación. - Aparece una situación de privilegio de los técnicos medios en la Industria tradicional y de los técnicos superiores en la Industria moderna. Compárense las desviaciones sobre la tabulación de salario diferencial en el bloque de categorías socioprofesionales de la línea técnica, dada en los Cuadros nums. y del texto.

APENDICE No 10.

TABLA DE SALARIO DIFERENCIAL, SIN ESPECIFICACIÓN DE SECTORES, TOMÁNDOSE
COMO DATOS-BASE LAS RETRIBUCIONES ANUALES POR TODOS CONCEPTOS. TODAS
CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES. AÑO 1970.

C u a d r o n u m e r o

	D.G.	P.S.	J.A.	T.M.	E.A.	T.B.	M.C.	M.S-C.	SB.	P.
Director, gerente	1.	1.71	1.83	2.11	2.51	2.53	3.11	3.34	3.74	4.47
Profesional superior	1.		1.07	1.23	1.47	1.48	1.82	1.95	2.19	2.62
Jefe administrativo		1.		1.15	1.37	1.38	1.70	1.82	2.05	2.44
Técnico medio			1.		1.19	1.20	1.48	1.58	1.78	2.12
Empleado administrativo				1.		1.01	1.24	1.33	1.49	1.78
Técnico bajo					1.		1.23	1.32	1.48	1.77
Manual calificado						1.		1.07	1.20	1.44
Manual semicalificado							1.		1.12	1.34
Subalterno administr.								1.		1.19
P e o n										1.

Valor medio de la contigüidad, excluyendo a los Directores-gerentes: 1.128 .

Cuadro n^o .

SALARIO DIFERENCIAL POR ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS, NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR TRES TAMAÑOS DE EMPRESA. AÑO 1970.

	Salario mensual		Remuneración global anual.
	Parte general.	Parte discrecional.	
Pequeña empresa (5 - 50)	1.12	1.55	1.27
Mediana empresa (100 - 500)	1.30	1.35	1.40
Gran empresa (+ 500)	1.23	1.11	1.28

Sin especificación por categorías socioprofesionales.

C u a d r o n °

SALARIO DIFERENCIAL POR EL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS/
NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES, CON INDI-
CACION DE LAS PROPORCIONES DE ASALARIADOS QUE PERCI BEN, INTRA-CATEGORIA,
LA PARTE DISCRECIONAL DEL SALARIO MENSUAL.

Categoría socioprofesional	Proporción (en %) de asalariados que perciben complementos discrecionales.		Salario diferencial, Nativo/ No nativo, sobre la remuneración media anual 1970.
	Nativos.	No nativos .	
Peones	65.	49.	1.
Manuales semicalificados	86.	82.	1.05
Manuales calificados	82.	58.	1.13
Subalternos administrat.	67.	70.	1.13
Empleados administrativos	43.	55.	1.13
Técnicos bajos	75.	65.	1.08
Técnicos medios	68.	50.	1.15
Técnicos superiores	73.	69.	1.
Jefes administrativos	51.	62.	1.11
Directores garantes	30.	50. (*)	0.90
(*) - Sólo 10 individuos.			

V

APÉNDICE NUMº 13.

Cuadro nº .

SALARIO DIFERENCIAL POR EL ORIGEN DE LOS TRABAJADORES (CATALANES NATIVOS / NO NATIVOS), ESPECIFICÁNDOSE POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. DATOS - BASE, RETRIBUCION ANUAL POR TODOS CONCEPTOS (SIN ESPECIFICAR POR CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES), AÑO 1970. MUESTRA DE 4,338 INDIVIDUOS.

Industria moderna	1.17
Industria tradicional	1.27
Construcción, obras públicas, agua y energía	1.19
Transportes públi cos	1.21
Comercio	1.37
Servicios terci arios, excluidos Comercio y trans portes.	1.39 .

V

APÉNDICE NUMº 14.

CORRELACION ENTRE PROPORCION DE ASALARIADOS CATALANES NATIVOS Y
 PROPORCION DE RECEPTORES DE MÁS DE 150,000 PTAS AÑO (AÑO 1970),
 EN 10 SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA. (MUESTRA DE 1,674 NATIVOS
 Y 2,708 NO NATIVOS).

Sector	Cuadro numº	
	% asalariados catalanes nativos en el sector.	% asalariados que perciben + 150,000 ptas año (1970), nativos + no nativ.
Comercio	54	42
Servicios terciarios	51	55
Inds. textiles	45	41
Inds. metalúrgicas y metálicas, aparatos, etc.	44	35
Agua y energía	43	7
Ind. materiales de cons- trucción	34	17
Inds. químicas	33	54
Transportes	33	23
Inds. alimentación y bebi- das.	30	39
Construcción y obras públicas	15	5

Coeficiente Spearman de correlación por rangos, $r_s = 0.564$, $p. = 0.05$.



RELACION ENTRE EDUCACION , EDAD , ORIGEN , Y GRUPO MÁS AÑOS DE INGRESO MONETARIO ANUAL (1970). EDUCACION TRICOTOMIZADA EN ALTA , MEDIA Y BAJA; TRES GRUPOS DE EDAD (24 - 33 AÑOS, 34 - 45, y 46 - 55, EN EL MOMENTO DE LA ENCUESTA) , Y GRUPO CON RETRIBUCIONES MONETARIAS ANUALES DE MAS DE 150,000 PTAS. MUESTRA DE 2,572 INDIVIDUOS EN 94 EMPRESAS, CATALANES NATIVOS Y NO NATIVOS. (1) .

Cuadro numº .

Asalariados con nivel educación bajo, y ganando en 1970 + de 150,000 ptas año.

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Catalanes nativos	52 % (160)	49 % (459)	43 % (230) .
No nativos	20 % (224)	25 % (624)	24 % (421) .

Asalariados con nivel educación medio, id. id.

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Catalanes nativos	75 % (28)	79 % (72)	75 % (77) .
No nativos	75 % (8)	80 % (35)	74 % (57) .

Asalariados con nivel educación alto, id. id.

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Catalanes nativos	78 % (18)	80 % (67)	81 % (48) .
No nativos	(0) (0)	70 % (20)	84 % (24) .

(0) - Sólo 3 individuos, base insuficiente para el cálculo de porcentajes.

Los % son intra-casilla; i.e., sobre la magnitud numérica consignada en el interior del paréntesis. La diferencia en % respecto a 100 son los que ganaban en el año 1970 menos de 150,000 ptas. Obsérvese la fuerte disminución de las magnitudes absolutas en los niveles de educación medio y alto, la igualación de porcentajes entre nativos y no nativos en estos dos niveles, y las posiciones de privilegio de los nativos en el nivel bajo de educación, en particular en el grupo de mayor edad.

(1) Se han tomado 2,572 individuos de los que se tienen datos fehacientes sobre los estudios cursados. La muestra total es de 4,404 individuos. Para la clasificación de la Educación en 'baja', 'media' y 'alta', véase el Vol. II de nuestra serie, capítulo Educación.

24% →

RELACIONES ENTRE NIVELES DE RETRIBUCION MONETARIA (AÑO 1970) Y EDAD,
EN EL INTERIOR DE CADA CATEGORIA SOCIOPROFESIONAL.

C u a d r o n º

P e o n e s

	E d a d e n 1 9 7 0		
	4 6 - 5 5 a ñ o s	3 4 - 4 5 a ñ o s	2 4 - 3 3 a ñ o s
	Hasta 100,000 ptas	81.8	70.2
De 100,000 a 150,000	15.4	24.9	24.7
De 150,000 a 200,000	2.8	4.0	8.6
Más de 200,000 ptas.	0.	0.9	0.
N = 100	100. (143)	100. (265)	100. (150)

C u a d r o n º

M a n u a l e s s e m i c a l i f i c a d o s

	E d a d e n 1 9 7 0		
	4 6 - 5 5 a ñ o s	3 4 - 4 5 a ñ o s	2 4 - 3 3 a ñ o s
	Hasta 100,000 ptas.	41. -	27.3
De 100,000 a 150,000	43.4	48.9	61. -
De 150,000 a 200,000	12.6	21.3	13.5
Más de 200,000 ptas.	3. -	2.5	2.3
N = 100	100. (166)	100. (521)	100. (341)

16-2

V
Cuadro mmº .

Manuales calificados.

	E d a d en 1970		
	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas.	17.0	10.2	11.8
De 100,000 a 150,000	60.7	59.7	65.3
De 150,000 a 200,000	20.5	25.5	20.3
Más de 200,000 pts.	1.8	4.6	2.6
N = 100	100. (229)	100. (767)	100. (468)

Cuadro mmº .

Técnicos bajos

	E d a d en 1970		
	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años
Hasta 100,000 ptas	9.3	9.9	13.0
De 100,000 a 150,000	38.7	35.2	39.0
De 150,000 a 200,000	30.7	31.5	22.0
Más de 200,000 pts	21.3	23.4	26.0
N = 100	100. (75)	100. (111)	100. (23)

Cuadro numº .
Técnicos medios.

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Hasta 100,000 ptas	0.	6.	4.
De 100,000 a 150,000	27.	19.	22.
De 150,000 a 200,000	23.	30.	38.
Más de 200,000 ptas.	50.	45.	36.
	100.	100.	100.
N = 100	(22)	(78)	(95)

C u a d r o numº .
Empleados administrativos

E d a d en 1970

	46 - 55 años	34 - 45 años	24 - 33 años.
Hasta 100,000 ptas	13.	9.	13.
De 100,000 a 150,000	36.	36.	40.
De 150,000 a 200,000	31.	34.	28.
Más de 200,000 ptas.	20.	21.	19.
	100.	100.	100.
N= 100	(39)	(140)	(154)

Quadro num*

Jefes administrativos.

Edad en 19

46 - 55 años 34 - 45 años 24 - 33 años

Hasta 100,000 ptas. año.

1.

1.

3.

De 100,000 a 150,000

20.

13.

12.

De 150,000 a 200,000

39.

31.

31.

De 200,000 a 500,000

37.

52.

54.

Más de 500,000 ptas.

3.

3.

0.

N = 100

100.
(71)

100.
(118)

100.
(41)

