

SALARIOS... y salarios

UNO de los temas menos estudiados y de mayor carga política y social actual y futura es la disparidad de salarios en el interior de la empresa. En un reciente estudio efectuado por Management Centre Europe se deduce incontrovertiblemente algo que ya era intuido: los directivos españoles ganan comparativamente más que sus homólogos europeos. Con todas las deficiencias estadísticas que puede tener un estudio de esta índole, los resultados no dejan margen para la duda, y mucho más cuando otras fuentes coinciden en idénticas conclusiones: los cargos directivos de las empresas españolas perciben sueldos cuyo poder de compra es entre el 20 y el 30 por 100 superior al de los directivos que realizan las mismas funciones más allá de los Pirineos. Y téngase en cuenta que los resultados que figuran en el cuadro 1 son más

las legales (1). En realidad, menos del 12 por 100 de los millonarios presentan declaración, y de éstos, sólo el 2,1 por 100 registran cuota líquida millonaria.

Pero más sorprendente todavía es que las remuneraciones percibidas por los directivos españoles hayan aumentado durante cada uno de los cinco últimos años, sin excepción, en porcentajes muy superiores al coste de la vida (ver cuadro 2), incluso en los años 74 y 75 que, precisamente, no se han distinguido por su ritmo de crecimiento y en los que si estaban vigentes las limitaciones salariales (¿sólo para los obreros y demás trabajadores que entran en los convenios?).

Se podrá alegar que esto no es extraño dada la dificultad de controlar los ingresos de los altos ejecutivos, una parte de la cual no se percibe en forma de salario, sino

co la política de rentas puede llegar a ser algo más que congelación de los salarios de los trabajadores.

Un abanico distorsionado

La otra cara de la moneda son los salarios obreros. La compara-

nado. En efecto, nuevamente los datos son concluyentes: por término medio el director general de una empresa industrial española percibe más de diez veces más que el peón de su misma empresa (las cifras orientativas pueden ser alrededor de 2.000.000 de ingresos ne-

Eugenio Vela

ción con Europa es difícil, dada la escasez estadística. Sin embargo, los datos disponibles de 1973, y elaborados por la Union Bank Suiza son, asimismo, incontrovertibles. El obrero español percibe salarios cuyo poder de compra no llega en general a la mitad que los de sus homólogos europeos (ver cuadro 3). Por mucho que haya variado el poder de compra de los salarios percibidos por los trabajadores

tos anuales para el director general y algo menos de 200.000 pesetas para el peón). Además, esta media oculta inequidades mucho más profundas. Así no es raro que el abanico extremo sea de 1 a 20 e incluso superior. En Europa raramente sobrepasan la cifra de 1 a 8.

Estas disparidades salariales son realmente impresionantes y ayudan mucho a explicar la realidad laboral, social y política de nuestro país. Por ejemplo, en la presentación de un reciente e interesante estudio efectuado por la Fundación del INI sobre los mandos intermedios, uno de los ponentes presentó alguna de las cifras anteriores ante las caras atónitas de dos profesores franceses, que no podían dar crédito a sus oídos. Para los trabajadores españoles esto es, sin embargo, el pan nuestro de cada día. En ese mismo estudio se señala que el principal problema de los mandos intermedios es su consciencia de los bajos salarios de sus subordinados lo que les imposibilita cualquier iniciativa personal hacia una mayor racionalización del trabajo y, consiguientemente, a una mayor productividad, fomentando su aislamiento y su vinculación, temerosa, a la empresa.

No hace mucho decía, en una conferencia en el APD, el señor Sánchez-Creus, entonces secretario general técnico del Ministerio de Trabajo: "A pesar de la escasez de información empírica fiable, podría trazarse, diseñarse la pirámide salarial española, que tendría, sobre un basamento reducido —los 600 a 800.000 trabajadores perceptores del salario mínimo—, un "bajo vientre" muy amplio y dilatado, así como una aguda proyección hacia una cúspide en flecha, en punta, demostrativa de la inequidad de nuestros más altos estratos de perceptores. Tendría que sermos familiar la imagen plástica de nues-

CUADRO 1
INDICE DE REMUNERACIONES NETAS (1), PONDERADAS
CON EL COSTE DE LA VIDA. 1976 (2)
(Bélgica = 100)

	Director general	Director general adjunto	Director de división	Director de Marketing	Director de Producción	Director de Ingeniería	Director de Investigación	Director Financiero	Director Administrativo	Director de Personal	Director de Compras
BELGICA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
FRANCIA	89	—	—	98	—	97	99	96	106	87	87
ALEMANIA FEDERAL	96	73	81	89	91	88	—	87	88	95	87
ITALIA	99	—	—	85	89	84	—	—	99	98	—
HOLANDA	71	72	72	73	80	84	87	77	—	87	—
ESPAÑA	128	118	83	116	121	117	—	126	110	—	90
SUIZA	92	—	80	91	93	93	114	92	—	98	95
GRAN BRETAÑA	69	69	76	69	76	65	79	69	64	69	61

(1) Deducida la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta a los tipos legales.

(2) Los datos se refieren a remuneraciones totales percibidas durante 1976 por altos directivos de empresas con ventas anuales de veinte millones de dólares.

FUENTE: MCE, Bruselas, 1976.

bien conservadores, ya que suponen que los directivos españoles satisfacen íntegramente a Hacienda el impuesto sobre la renta a los tipos legales. Sin embargo, según los análisis existentes, de los perceptores de rentas superiores a 1.000.000 de pesetas (sin duda, todos los altos directivos) sólo pagan algo a Hacienda alrededor del 5 por 100, y de éstos, la inmensa mayoría, cantidades inferiores a

como prima de beneficios, gratificación especial..., etcétera. Sin embargo, en Gran Bretaña, durante la etapa del gobierno laborista sí lo han conseguido. E incluso en Italia, paradigma del caos económico y social para los ahorrantes derechistas hispanos, también se logró en 1974. Lo cual demuestra que con mecanismos de control democráti-

(1) E. Albí, "Impuestos sobre la renta y equidad: el caso español", IEF, Madrid.

españoles, en estos últimos dos años, las cifras vuelven a no ofrecer lugar a dudas: los trabajadores españoles están, absoluta y comparativamente, mal pagados.

La consecuencia de este tirón hacia arriba de las remuneraciones de los altos directivos y de la depresión crónica de los salarios obreros no podrá ser otra: el abanico salarial en la empresa española es demasiado abierto y distorsio-

tro progreso realmente social, el diagrama que año a año pudiéramos ir dibujando, tratando de achatar la pirámide, truncando el vértice y elevando los estratos intermedios. Es una tarea que no nos hemos propuesto como meta, al contrario que otras sociedades industriales modernas".

Achatar la pirámide

Cabe discrepar de la generalización de la última frase. La clase obrera española si se ha propuesto, y se propone, achatar la pirámide salarial, elevando sus salarios. Lo que ocurre es que una oligarquía industrial y financiera, apoyada en un aparato del Estado fuertemente represivo, se lo ha impedido.

Esto tiene que cambiar. Los trabajadores españoles han madurado históricamente un conjunto de necesidades que hoy exigen con fuerza y a cuya satisfacción tienen derecho. Bien es cierto que estas exigencias, por imperativos económicos, no van a poder satisfacerse inmediatamente y de golpe. Pero en contrapartida, los trabajadores exigen compensaciones políticas que les garanticen su consecución futura. Por eso un pacto social previo a la concreción de un pacto político que restaure los derechos y libertades democráticas es absolutamente inviable. Significaría el desarme sin condiciones de la clase obrera y, por tanto, su suicidio.

La consecución de las libertades

CUADRO 2							
INDICES DE REMUNERACION Y PRECIOS EN DIVERSAS CIUDADES EUROPEAS (1973)							
(Madrid = 100)							
	Maestro	Conductor autobús	Mecánico	Cajero de Banco	Jefe de Personal	Secretaria	Costa de la compra
AMSTERDAM	139	250	344	196	64	162	115
BRUSELAS ..	115	200	291	193	86	198	111
DUSSELDORF	187	278	367	213	160	235	162
GINEBRA ...	206	315	414	237	91	219	153
COPENHAGUE	165	312	418	183	123	227	159
LONDRES ...	100	184	244	112	49	150	91
LUXEMBURGO	182	279	325	209	106	177	120
MADRID	100	100	100	100	100	100	100
MILAN	77	194	226	202	68	143	119
OSLO	139	245	374	189	89	208	138
PARIS	113	204	233	145	70	168	127
ROMA	71	229	154	195	69	120	126
ESTOCOLMO.	192	315	468	201	106	215	167
VIENA	83	169	261	137	96	159	121
ZURICH	214	319	449	250	102	223	152

FUENTE: Unión de Bancos Suizos, Zurich, 1974.

democráticas abriría, por el contrario, un ancho cauce al establecimiento de acuerdos parciales tácticos cuya formalización garantizaría la estabilidad económica.

En este sentido, es ejemplificador el ejemplo inglés donde recientemente el Gobierno y los sindicados

han llegado a un acuerdo sobre limitación salarial que supone un aumento máximo del 4,5 por 100 en una escala fuertemente progresiva. A título orientativo los incrementos salariales que representan para una familia con dos hijos son los siguientes:

Salarios brutos lb/semana	Incremento %
30	9,7
50	6,5
80	6
100	5,3
153	5,2
210	4,6
268	3,7

Paralelamente, el Gobierno se ha comprometido a efectuar exenciones fiscales por valor de 1.500 millones de libras que beneficiarán especialmente a los perceptores de rentas más bajas. Además, se adoptarán otras medidas de carácter social como subvenciones a productos alimenticios básicos, dotaciones para formación profesional, etc. En definitiva, se trata de elevar el salario colectivo de los sectores con menores ingresos.

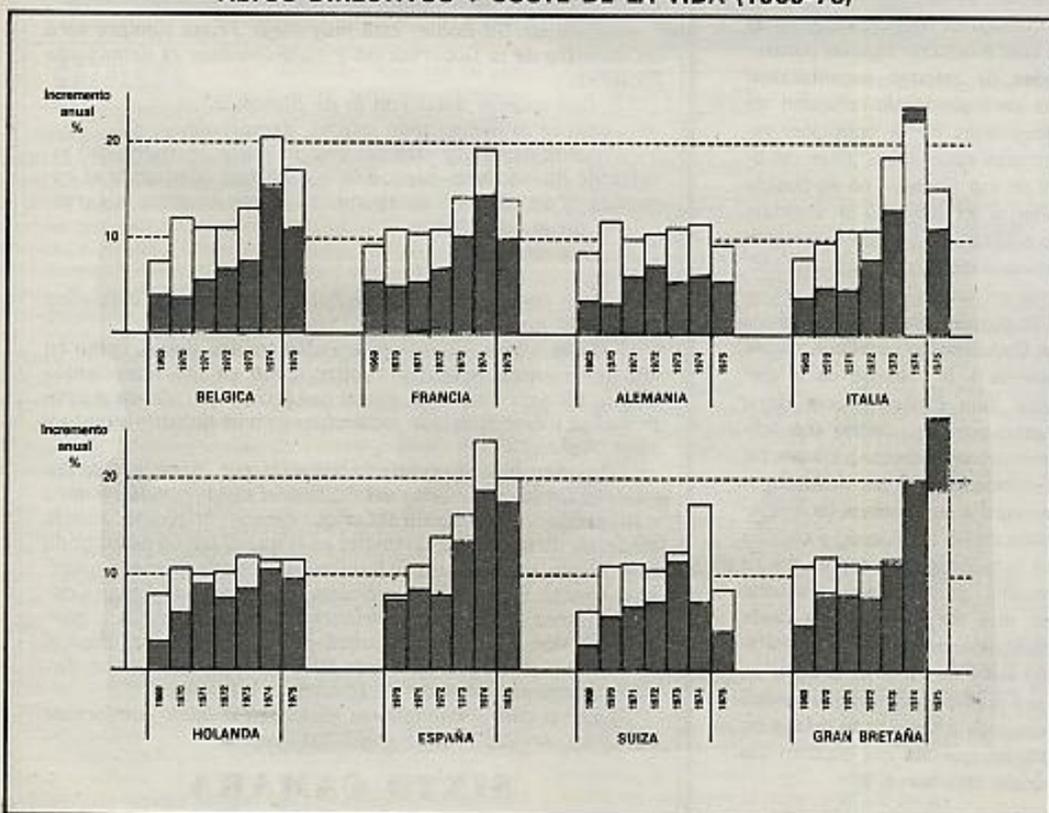
Otros ejemplos más drásticos son los llevados a cabo en Inglaterra y Portugal, entre otros, sobre congelación estricta de los salarios superiores a un cierto nivel, lo que posibilita elevar los salarios más bajos con un incremento reducido de la masa salarial total.

No hay que olvidar, sin embargo, que el contexto histórico, político y social de nuestro país no es asimilable al de Inglaterra o Portugal, y que las soluciones no podrán ser, en ningún caso, miméticas y, por eso, más que del manido pacto social, de cuya definición hay muy diversas acepciones, a veces contradictorias, debería hablarse de relaciones laborales civilizadas, entendidas a la manera de Europa Occidental.

Los trabajadores españoles no están interesados en que se provoque un caos económico que deprimiese aún más su ya precario nivel de consumo. Por eso, previas las garantías políticas necesarias, es posible que estuviesen dispuestos a escalar y graduar sus exigencias en el seno de la empresa y que no siempre son exclusivamente salariales (mejora de las condiciones de trabajo, seguridad, participación en las decisiones, fortalecimiento sindical, etcétera). Además, los problemas políticos que hoy entorpecen las relaciones intraempresariales por la total ausencia de sus cauces naturales, desaparecerían del ámbito interno de la empresa para desarrollarse en un plano mucho más amplio y en un marco regulado por el juego democrático.

Y en ese marco sería conveniente que los cuadros directivos de las empresas se fueran mentalizando de que, en la negociación salarial, su privilegiada situación tiene que modificarse, alterándose con ella toda la estructura salarial de la empresa. Por razones de justicia, de eficiencia y de convivencia. ■ EUGENIO VELA.

VARIACIONES EN LA REMUNERACION DE LOS ALTOS DIRECTIVOS Y COSTE DE LA VIDA (1969-75)



FUENTE: Management Centre Europe, Europe 76.