

FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS REALES EN LA INDUSTRIA DE CASTILLA Y LEON: UN ANÁLISIS INTERSECTORIAL PARA EL PERÍODO 1980-1990.

J. Carlos Rodríguez Caballero.

Carlos A. Pérez Domínguez.

Dpto. de Fundamentos del Análisis Económico.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Universidad de Valladolid.

I.- INTRODUCCION.

La flexibilidad en el mercado de trabajo se ha convertido en un tema de creciente interés en los últimos años. La mayoría de los observadores reconocen que un mercado de trabajo flexible es la respuesta indispensable a la incertidumbre y a la creciente competitividad en los mercados nacionales e internacionales.

Por otra parte, se ha utilizado en determinados ámbitos la flexibilidad del trabajo como una especie de panacea universal capaz de solucionar el problema del desempleo, simplemente a través de su introducción en la regulación de las relaciones laborales. En este punto bastan dos ejemplos para ver que no existen soluciones mágicas para solucionar un problema tan grave como el desempleo. En Estados Unidos, utilizado frecuentemente como exponente más claro de flexibilidad laboral, los empresarios cuentan esencialmente con los mercados de trabajo externos y pueden hacer frente con relativa facilidad a las variaciones de la demanda modificando los niveles de empleo; este país se caracteriza además por una gran movilidad geográfica y por un elevado grado de rotación voluntaria en los puestos de trabajo.

En Japón, que se podría considerar un poco la antítesis de la situación norteamericana, las grandes empresas ofrecen una gran seguridad en el empleo a los asalariados que constituyen el núcleo estable a la vez que esperan que éstos conserven una movilidad interna y una capacidad de adaptación desconocida en otros países.

Por tanto, podemos decir que no existen verdades absolutas en estos términos y que es conveniente precisar los diferentes aspectos del término *flexibilidad en el mercado de trabajo*.

En este sentido en el informe Brunhes¹ se distinguen cuatro tipos principales de flexibilidad del trabajo:

- flexibilidad cuantitativa externa, que consiste en la variación del número de empleados en función de las necesidades;
- flexibilidad cuantitativa interna, que consiste en modificar el número de horas de trabajo en función de las necesidades, sin modificar el número de trabajadores;
- flexibilidad funcional, que consiste en modificar las asignaciones de los trabajadores a los puestos de trabajo;
- flexibilidad salarial, que consiste en la adaptación del salario a los logros.

En este trabajo nos vamos a centrar en el último de los aspectos señalados desde la perspectiva agregada que nos proporciona el mercado de trabajo en el sector industrial castellano-leonés. Por flexibilidad salarial se entenderá, de forma más precisa, la evolución paralela de la productividad del factor trabajo y de los salarios reales.

Para ello se adopta un enfoque dinámico-intersectorial que permite investigar el grado de correlación existente entre productividad y salarios reales así como su evolución en la década de los ochenta.

Los datos estadísticos utilizados proceden, principalmente, de la Encuesta Industrial del INE que ofrece información homogénea a nivel regional para dieciocho ramas industriales. Las limitaciones estadísticas no han permitido, a nivel regional, trabajar con un grado de desagregación por sectores industriales más elevado; pero, por otra parte, al nivel de desagregación señalado es más fácil trabajar con variables en términos reales, lo cual es una posibilidad poco explotada en este tipo de estudios a nivel regional.

La comunicación se estructura de la siguiente manera; en el segundo apartado, se lleva a cabo un análisis de las variaciones registradas durante la década de los ochenta en la productividad del trabajo y en los salarios reales en diferentes sectores de la industria castellano-leonesa que nos permita responder, de forma preliminar, a la cuestión de si ha existido una relación positiva entre variaciones de productividad y variaciones de los salarios reales.

¹Informe publicado por la OCDE en 1989.

En el tercer apartado se construye una medida más precisa del grado de flexibilidad de los salarios reales tanto en la industria castellano-leonesa como en la industria española. Se presentan los resultados de las correlaciones de orden entre las variaciones de productividad y de los salarios reales registradas entre el inicio y el final de periodo contemplado. No obstante, se presentan también los resultados obtenidos considerando las variaciones de ambas variables calculadas en un año intermedio, 1985, por si pudiera observarse algún cambio significativo en el grado de paralelismo entre variaciones de productividad y de salarios.

II.- CAMBIOS EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO Y EN LOS SALARIOS REALES : UN ANALISIS PRELIMINAR.

En este epígrafe se trata de esbozar cual ha sido el comportamiento del mercado de trabajo del sector industrial castellano-leonés respecto a la flexibilidad de los salarios reales en el periodo 1980-1990. Para ello se realiza un análisis basado en las variaciones registradas en la productividad y en los salarios reales de diferentes ramas industriales.

Conviene aclarar que, aunque se utilice la denominación "salario", los resultados que se presentan corresponden al concepto más amplio de "costes de personal" que es la variable relevante para este tipo de análisis. De esta forma el salario medio en cada sector (costes de personal por ocupado) se obtiene como un cociente entre los costes de personal totales del sector (en millones de pesetas corrientes) y su número de ocupados.

La productividad del trabajo se ha definido en cada sector como el cociente entre el valor añadido al coste de factores (en millones de pesetas corrientes) y el número de ocupados del mismo.²

Ambas variables se deflactan para obtener los correspondientes valores en términos reales utilizando el Índice de Precios Industriales que proporciona el INE (año base 1974). Como la desagregación sectorial sobre la que se elabora este índice es superior a la utilizada en esta comunicación se procedió a la agregación de este índice usando las ponderaciones sectoriales que el propio INE señala. Los índices sectoriales así

²Hemos utilizado el valor añadido para medir el output de cada sector industrial porque evita los problemas creados por la doble contabilización que implicaría la utilización de la producción bruta.

obtenidos se reescalaron de forma que tomasen el valor 100 en el año 1980.³

La clasificación sectorial utilizada así como la importancia relativa, en términos de empleo, de cada una de las ramas industriales en el inicio y en el final del periodo considerado aparecen señalizadas en la siguiente tabla:

Tabla 1
Clasificación sectorial e importancia relativa de cada rama industrial.
(Porcentaje de ocupados en cada rama sobre el total)

	1980	1990
1. Energía	11,16	13,02
2. Minerales metálicos	0,29	0,01
3. Prod. y 1ª transf. de metales	1,17	1,11
4. Minerales no metál. y canteras	1,39	1,77
5. Indust. de minerales no metál.	7,86	6,18
6. Química	3,54	3,33
7. Indust. de productos metálicos	7,89	8,16
8. Maquinaria y equipo	3,53	2,44
9. Material eléctrico y electrónico	1,76	1,40
10. Material de transporte	15,68	15,91
11. Alimentos, bebidas y tabaco	20,54	22,23
12. Indust. textil y de confección	6,87	5,45
13. Calzado y cuero	1,28	0,63
14. Madera, corcho y muebles.	8,51	8,05
15. Papel, artes gráficas y edición	3,24	3,84
16. Transf. del caucho y plástico	5,14	6,29
17. Otras industrias manufactureras	0,12	0,14
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Industrial.

La cuestión de si ha existido una relación positiva entre las variaciones registradas en la productividad del trabajo y las variaciones registradas en los salarios reales puede plantearse, de forma preliminar, en los siguientes términos: ¿Han sido las ramas industriales con un crecimiento de la productividad superior(inferior) a la media registrada en la totalidad del sector industrial, las ramas industriales que también han

³ En el presente trabajo se ha prescindido de uno de los dieciocho sectores industriales de los que la Encuesta Industrial ofrece información a nivel regional por no haber sido posible disponer del índice de precios sectorial correspondiente.

registrado un aumento de los salarios reales superior(inferior) al aumento medio ?

Los **gráficos 1 y 2** dan respuesta a esta cuestión para el caso de la industria castellano-leonesa y para el de la industria española, respectivamente. Ambos gráficos informan sobre la posición relativa de las diecisiete ramas industriales respecto a las variaciones registradas en la productividad del trabajo y en los salarios reales. Las líneas continuas que cruzan los gráficos señalan las variaciones medias registradas durante el período en ambas variables.

Como se aprecia en ambos gráficos la mayor parte de los puntos representativos de las ramas industriales se encuentran en los cuadrantes NE y SO. Ello indica que, en mayor o menor medida, los sectores industriales que han registrado aumentos en la productividad del trabajo superiores(inferiores) a la media han sido también los sectores que han registrado variaciones en los salarios reales superiores(inferiores) a su respectiva media. No obstante, en el caso de la industria castellano-leonesa los sectores industriales que distorsionan esta relación positiva son mas numerosos que en el caso de la industria española; en este último caso, solamente el sector 10(Material de transporte) presenta un crecimiento de los salarios reales inferior al medio, junto con un aumento en la productividad del trabajo superior al medio registrado en todo el sector industrial.

En principio y, de acuerdo a este análisis preliminar, cabría decir que no se ha producido una fuerte ruptura entre variaciones de productividad y de salarios reales que haya sido perjudicial para el empleo industrial dado que, en mayor o menor medida, han sido los sectores con mayores aumentos de la productividad del trabajo, los sectores que han registrado mayores aumentos en los salarios reales. No obstante, un análisis más riguroso exige alguna medida más precisa del grado de paralelismo entre productividad y salarios reales así como una aproximación de la evolución de dicho grado de paralelismo en la década de los años ochenta.

Gráfico 1

Variaciones de Productividad y Salarios. CASTILLA Y LEON

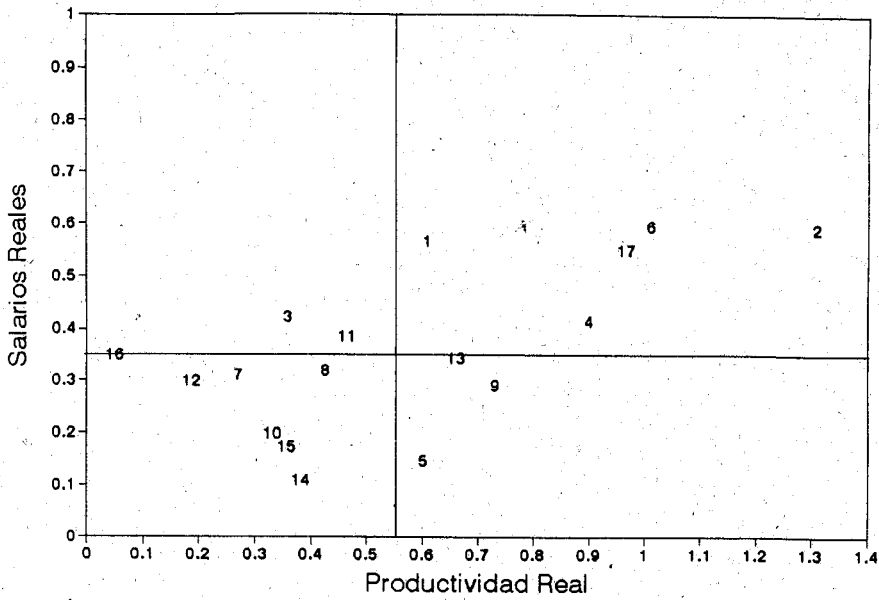
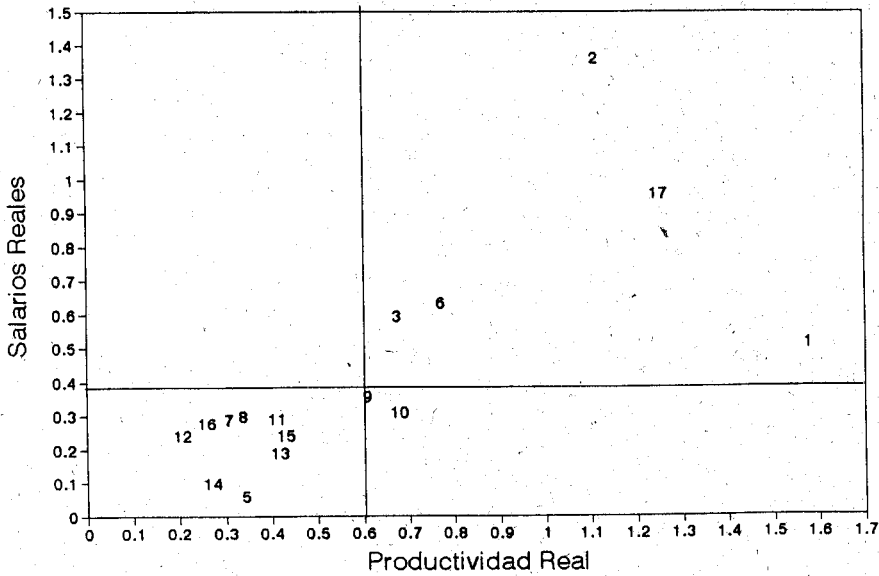


Gráfico 2

Variaciones de Productividad y Salarios. ESPAÑA



III.- FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS REALES EN LA INDUSTRIA CASTELLANO-LEONESA.

En este apartado se presenta un estudio más preciso del grado de flexibilidad de los salarios reales en el sector industrial castellano-leonés. También se presentan, con fines comparativos, los resultados obtenidos para el conjunto del sector industrial español.

Para cuantificar el grado de flexibilidad de los salarios reales, tanto en la industria castellano-leonesa como en la española, se realiza un análisis intersectorial de la correlación existente entre variaciones de la productividad real y las variaciones de los salarios reales.

El instrumento estadístico utilizado para medir dicha correlación es el coeficiente de correlación de rangos de Spearman⁴. Un valor positivo de este coeficiente nos señalaría que los sectores industriales con mayor(menor) crecimiento de la productividad real son también, en mayor o menor medida, aquellos en los que más(menos) crecieron los salarios reales.

A la hora de computar las variaciones porcentuales en las variables se han tenido en cuenta tres periodos de tiempo diferentes. En el periodo 1 se considera la variación registrada en ambas variables durante la totalidad del periodo(1980-1990); el periodo 2 considera las variación producida entre 1980 y 1985 y el periodo 3 la variación registrada entre 1985 y 1990.

Se ha elegido 1985 como año intermedio por varias razones. En primer lugar porque es el año que divide a la totalidad del periodo considerado en dos subperiodos de idéntica longitud temporal lo que va a permitir establecer una aproximación razonable de la evolución del grado de paralelismo entre variaciones de productividad y de salarios.

En segundo lugar 1985 es el año a partir del cual se produce la recuperación económica tras la crisis que se produjo sobre todo desde 1979.

⁴El coeficiente de Spearman tiene un campo de variación entre 1 y -1. El valor 1 significa que las dos series comparadas tienen una ordenación por observaciones idéntica. Por contra el valor -1 indica que la disparidad entre esas observaciones es máxima. Por último, el valor 0 significa que no existe relación aparente en la ordenación de las dos series en cuestión.

Por último, 1985 es el año en el que se empieza a hacer un uso generalizado en el mercado de trabajo de las nuevas figuras de contratación reguladas por varios Reales Decretos a finales de 1984⁵. Estas nuevas figuras contractuales, denominadas genéricamente contratos a término, se caracterizan por tener una duración prefijada y porque amplían las posibilidades de ajustar las plantillas lo cual ha podido influir en el grado de flexibilidad de los salarios reales.

El que la generalización de estos contratos a término hayan influido en el grado de paralelismo entre variaciones de productividad y de salarios pasa por el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- la primera es que el coste imputable a un trabajador con un contrato a término sea menor que el que supone un trabajador fijo con las mismas características. Esto parece claro dado que, por un lado, las aspiraciones salariales de un trabajador a término deben ser más moderadas que las de un trabajador con contrato fijo, pues el riesgo de pérdida del empleo es mayor para el primero que para el segundo; por otro lado, el coste que supone la extinción del contrato es, generalmente, mucho menor para la empresa en el caso de los trabajadores a término.

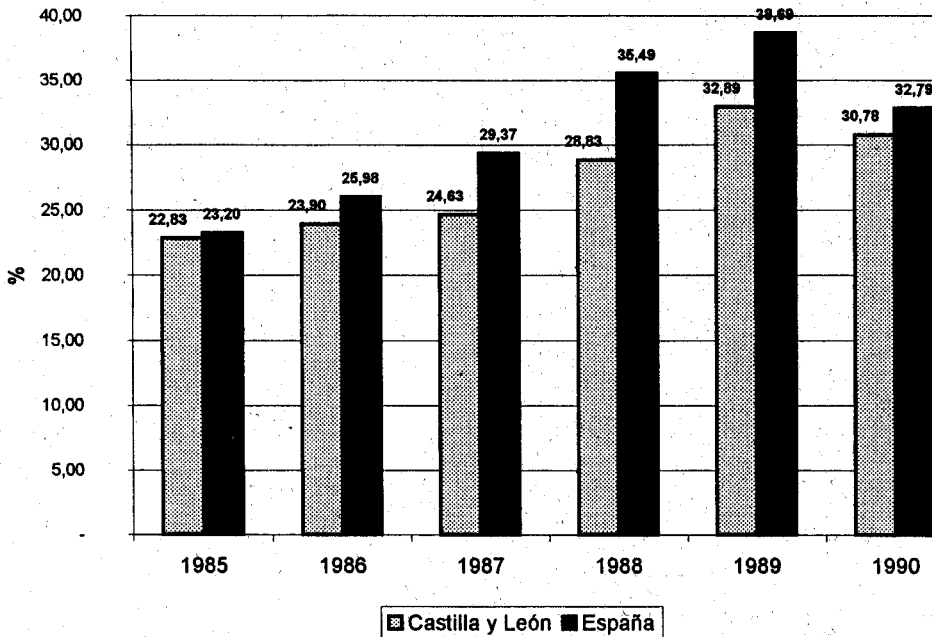
- la segunda es que el porcentaje de asalariados con contratos a término sea grande en relación con el total de la plantilla. En este sentido cabe señalar que en el mercado de trabajo castellano-leonés la contratación a término, aún habiendo experimentado un notable crecimiento desde 1985, tiene menos peso que en el caso de la totalidad del mercado de trabajo español⁶. El gráfico 3 indica el peso que los contratos temporales junto con los de prácticas y para la formación tienen sobre el total de los contratos registrados tanto en Castilla y León como en España.

⁵Las formas de contrato reguladas son las siguientes: la contratación temporal (recogida en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores y regulada en el R.D. 1989/1984, de 17 de octubre); la contratación a tiempo parcial y el contrato de relevo (definidos en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y regulados por el R.D. 1991/1984 de 31 de octubre); y los contratos de trabajo en prácticas y para la formación (definidos en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y regulados en el R.D. 1992/1984 de 31 de octubre)

⁶Sáez Fernández señala que el peso de los asalariados ocupados con contrato no fijo es cuatro puntos inferior en el caso de Castilla y León; además el peso del empleo a tiempo parcial es más bajo que el del peso a nivel nacional.

"Recursos humanos y empleo en Castilla y León". Actas Cuarto Congreso Regional de Castilla y León. Burgos, 1994, pág. 127.

Gráfico 3
Participación de los contratos temporales y de formación y prácticas sobre el total de contratos registrados. Castilla y León y España.



Fuentes: Boletín de Estadísticas Laborales y Coyuntura Económica de Castilla y León (Series Estadísticas Regionales). Varios números.

En la tabla 2 se presentan los valores de los coeficientes de correlación de rangos de Spearman entre variaciones de productividad real(VP) y variaciones de salarios reales(VS) para los tres períodos señalados anteriormente, tanto para la industria castellano-leonesa como para la industria española (el subíndice hace referencia al período). También se indica el valor de los estadísticos correspondientes.

Tabla 2

Coeficientes de correlación de rango de Spearman

Series	Castilla-León			España		
	Rsp ^(a)	N ^(b)	P ^(c)	Rsp	N	P
VP ₁ , VS ₁	0.550	2.205	0.013	0.708	2.830	0.002
VP ₂ , VS ₂	0.150	0.598	0.270	-0.029	-0.117	0.452
VP ₃ , VS ₃	0.453*	1.754	0.040	0.581	2.320	0.010

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Industrial y del IPRI.

Notas: (a) Coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman.

(b) Bajo la hipótesis nula (independencia) el estadístico $N = Rsp \times (T-1)^{1/2}$ presenta una distribución asintóticamente normal estándar. T es el número de observaciones.

(c) Probabilidad: reducidos valores de P permiten refutar la hipótesis nula de independencia.

* Calculado sin tener en cuenta el sector 2 (T=16).

Los resultados obtenidos considerando las variaciones producidas en ambas variables durante el período 1980-1990 indican la fuerte correlación existente entre variaciones de productividad y de los salarios reales y avalan la afirmación de que en la industria castellano-leonesa los sectores industriales en los que más creció la productividad real son también los sectores en los que más crecieron los salarios reales (el coeficiente de correlación de rangos alcanza el valor 0,55 y es estadísticamente significativo con una probabilidad muy próxima al 99%).

No obstante, es más fuerte la correlación encontrada entre la variación de la productividad real y la variación de los salarios reales en el caso del conjunto de la industria española (el coeficiente de correlación de rangos toma el valor 0,71 y es estadísticamente significativo con una probabilidad superior al 99%).

Si consideramos las variaciones registradas en la productividad real y en los salarios reales durante el período 1980-1985, los valores señalados en la tabla 2 nos llevan a concluir que en este período no ha habido relación aparente, tanto para la industria castellano-leonesa como para el conjunto de la industria española, entre los sectores en los que más crecieron los salarios reales y los sectores en los que más creció la productividad real (los valores de los coeficientes de Spearman no son estadísticamente significativos a los niveles de probabilidad estándares). Estos resultados parecen avalar la idea, frecuentemente señalada, de que la intervención estatal en la negociación colectiva incentivando la firma de acuerdos marco entre patronal y sindicatos durante la primera mitad de los años ochenta, no han tenido en cuenta la situación de cada sector productivo y han podido llevar a romper la correlación entre productividad y salarios reales, lo cual ha sido perjudicial para la evolución del empleo.

En cuanto a los resultados obtenidos considerando las variaciones registradas entre 1985 y 1990, los valores señalados en la tabla 2 ponen de manifiesto que la correlación encontrada entre las variaciones de productividad real y las variaciones de los salarios reales producidas durante la totalidad del período tiene lugar fundamentalmente durante la segunda mitad de la década de los ochenta, al menos en cuanto a lo que se refiere al sector industrial español en su conjunto (el coeficiente de correlación de rangos toma un valor de 0,58 y es estadísticamente significativo con una probabilidad del 99%).

Respecto a lo sucedido en el sector industrial castellano-leonés en este segundo subperíodo, de acuerdo a criterios puramente estadísticos, no se puede decir que haya existido una correlación positiva entre variaciones de productividad y variaciones de los salarios reales; sin embargo, el análisis exhaustivo de las variaciones de productividad y de salarios registradas en cada uno de los sectores indicó que era el sector 2 (Minerales Metálicos), de reducida importancia en la economía castellano-leonesa⁷, el principal causante de la inexistencia de una correlación positiva. Durante este período el aumento de la productividad real en dicho sector fue fundamentalmente pasivo (debido a la pérdida de empleo) y se situó en torno al 71% (el segundo por orden de importancia) mientras que el crecimiento de los salarios reales fue tan sólo del 4,14%.

El coeficiente de correlación calculado sin tener en cuenta este sector toma el valor 0,45 y es estadísticamente significativo con una probabilidad superior al 95%.

⁷En el año 1985 el porcentaje de ocupados en este sector respecto al total de ocupados en el sector industrial de Castilla y León apenas llega al 0,2%.

IV.- CONCLUSIONES.

Los resultados anteriores introducen, al menos, dos consideraciones sobre la flexibilidad de los salarios reales en la industria castellano-leonesa.

La primera es que en la década de los ochenta ha habido una evolución paralela de variaciones de productividad y salarios reales en las diferentes rama industriales de la economía castellano-leonesa. Este paralelismo ha tenido lugar, fundamentalmente, durante la segunda mitad de la década coincidiendo con el fin de los acuerdos de concertación social y con la progresiva utilización de las formas de contratación más flexibles introducidas a finales de 1984.

La segunda es que, con independencia de la existencia de factores específicos de la industria castellano-leonesa que hayan generado diferencias en las variaciones registradas de productividad respecto a las registradas a nivel nacional, las variaciones registradas en los salarios reales se han mostrado más acordes con las primeras a nivel de la industria nacional que a nivel de la industria regional. En este sentido, podría aventurarse que el menor uso que los empresarios castellano-leoneses han hecho de las formas de contratación más flexibles ha podido contribuir a generar la diferencia en el grado de flexibilidad de los salarios reales, respecto al encontrado a nivel nacional.

BIBLIOGRAFÍA.

Brunhes, B. " La Flexibilidad de la Mano de Obra en las Empresas. Estudio Comparativo de Cuatro Países Europeos", en La Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Nuevas Tendencias en la Empresa. Informe OCDE, 1989; págs 260-306.

Dolado, J.J y Malo de Molina, J.L. " Desempleo y Rigidez del Mercado de Trabajo en España". Boletín Económico del Banco de España; septiembre 1985; págs 22-40.

Jimeno, J. F. “ La Flexibilidad de los Costes Laborales Nominales en la Industria Española (1978-1982)”. Investigaciones Económicas (Segunda Epoca). Vol. XI, nº 3, 1987; págs 483-496.

Pérez Domínguez, C. “ El Sistema de Relaciones Laborales en España: Una Revisión de la Historia Reciente”. Anales de Estudios Económicos y Empresariales, nº 9, 1994; págs 273-279

Pérez Domínguez, C. y Rodríguez Caballero, J.C. “ Costes de Personal, Productividad y Competitividad en la Industria Castellano-Leonesa: Un Análisis Diferencial por Ramas de Actividad”. IV Congreso de Economía Regional de Castilla y León. Burgos, noviembre 1994; págs 90-104.

Sáez Fernández, F. Recursos Humanos y Empleo. Mesa Redonda I. Actas del IV Congreso de Economía Regional de Castilla y León; págs 125-130.

Vicente Perdiz, J. “ La Industria Castellano-Leonesa ”. Economía Industrial, septiembre-diciembre 1988; págs 121-133.