

La retribución del trabajo por cuenta ajena en Navarra durante 1972

Por FRANCISCO AZCONA

Las palabras sueldo, salario, jornal, paga, y todas aquellas que se refieren a la retribución del trabajador pueden entenderse de muchas maneras. Sabemos que no es lo mismo el sueldo o jornal base y lo realmente percibido. Jané Solá (1) hace esta clasificación:

— **Retribución base:** Corresponde a la remuneración según el salario oficial o al señalado en el convenio o en las normas legales como retribución base.

— **Percepción real:** Es el salario base, más el plus de convenio, la antigüedad, las primas, las horas y trabajos extras, etc. Es la que el obrero percibe realmente por su trabajo.

— **Total cobrado en mano:** Es la percepción real, más el plus familiar o análogo. Actualmente no existe el sistema de puntos, que fue sustituido por el sistema llamado de Ayuda Familiar. Estas no se dan en compensación por el trabajo del obrero, sino por otros conceptos: esposa, número de hijos...

— **Coste total para la empresa:** Incluye, además del total pagado en mano al trabajador, las partes de las cuotas de Seguridad Social del mismo a cargo de la empresa, y otros conceptos indirectos análogos. El trabajador no percibe este dinero, pero sí percibe los beneficios de la Seguridad Social que se derivan de él.

En España, como en otras naciones, se da gran disparidad de formas al retribuir el trabajo. Por una parte, la retribución base; por otra, una serie de conceptos y primas muy diversos y dispares. Además, no siempre la retribución se ajusta a las estructuras negociadas en el convenio; éstas tienen el carácter de mínimas y por encima de ellas existen una serie de negociaciones privadas y de acuerdos personales con la empresa. Asimismo, algunas veces, las retribuciones declaradas oficialmente son distintas de las reales, sobre todo en las empresas medianas y pequeñas y en los puestos más cualificados y altos.

(1) Jané Solá, J.: **El problema de los salarios en España**. Edit. Oikostau, S. A. Barcelona, 1969.

Conocer la retribución a través de los convenios colectivos es tarea poco menos que imposible. Como método para llegar a su conocimiento, distingo entre los conceptos por los que se retribuye y la cuantía de la retribución. Puede responderse al primer aspecto tomando como fuente los convenios, y así lo haré a continuación. Después, tomando otras fuentes, trataré de la cuantía de la retribución.

1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Existe en la contratación colectiva navarra gran variedad de pluses. Junto a estos conceptos retributivos están también otros que podremos calificarlos de obras sociales, tales como: préstamos, casa vivienda, becas para hijos de trabajadores, etc. Todos ellos quedan recogidos en esta tabla, en la que se indica, además, el número de convenios que expresamente tratan de cada concepto.

Plus y otros conceptos	N.º Conv. de empresa	N.º Conv. provinciales
Plus de producción	11	6
Plus de convenio	11	4
Plus de actividad normal	7	4
Plus de calidad	2	1
Participación en beneficios	5	14
Plus de nupcialidad	9	6
Plus de natalidad	2	1
Prestación por enfermedad o accidente	6	3
Plus por trabajos tóxicos, polvo o peligro	5	1
Plus de nocturnidad	7	4
Plus de asistencia	6	14
Plus de vinculación	3	1
Plus de compensación por jornada reducida	1	—
Plus fijo por desplazamiento	1	—
Gratificaciones diversas	3	2
Ayuda familiar	1	1
Quebranto de moneda	—	2
Servicio militar	1	1
Ayuda por jubilación	4	8
Economato	2	—
Retribución en especie	—	1
Becas	3	—
Préstamos para viviendas	2	—
Seguro de vida	2	—
Fondo de protección económica	1	—
Fondo de enfermedad	1	—
Vacaciones para escolares	1	—

No se citan, sin embargo, el plus de indemnización por comida, la gratificación por residencia (en los porteros, la residencia se considera como parte del sueldo), gratificación por conocimientos especiales, gratificación por ascensos no consolidados, plus de integración, plus para asistir a cursillos de formación fuera de la jornada, etc.

Las empresas grandes han adoptado el sistema Bedaux, Gamber y Comisión Nacional de Productividad para premiar el plus de producción. En perfil en frío, sin embargo, no existen primas y toda la remuneración es fija. El plus de convenio, llamado también de actividad normal, oscila entre 500 pesetas al

mes y 2.000 pesetas al año. Algunos incluyen este plus en la misma retribución base. El cálculo de plus de actividad normal se hace: unas veces, por días trabajados; otras veces, anualmente. El plus de calidad, más escaso, sin duda por la dificultad de controlar ésta, tiene alguna vez forma negativa: descuento por mala calidad. La participación de beneficios se presenta, al mismo tiempo, como un estímulo para la producción; por ejemplo, «si el ejercicio supera el 2 por 100 al año anterior, se ofrecerá una gratificación que oscilará entre 1.000 pesetas y media mensualidad», «se ofrece el 3 por 100 de lo que sobrepase la cifra facturada del año anterior, repartido entre todos». Los convenios provinciales, cuando tratan de la participación en beneficios, no presentan este matiz de estímulo; más bien, se inclinan por una participación fija, que varía desde el 15 por 100 sobre el salario, el plus de convenio y la antigüedad, hasta una mensualidad y media con esa misma base. Sólo un convenio ofrece el 5 por 100 sobre el importe realmente percibido, incluyendo las pagas y las horas extra.

El plus de nupcialidad tiene dos formas, según se trate de mujeres y hombres que continúan trabajando, o de mujeres que dejan de trabajar con motivo de su matrimonio.

En el primer caso se ofrece, tanto para hombres como para mujeres, una cantidad igual. En el caso de que la mujer rescinda el contrato de trabajo, el plus consiste, comúnmente, en tantas mensualidades completas como años de servicio lleve en la empresa, con tope de nueve mensualidades.

El plus de natalidad consiste en 500 pesetas por cada hijo nacido, mientras el trabajador esté incorporado en la empresa.

Las prestaciones por enfermedad o por accidente varían mucho según se trate de enfermedad y accidente común, o de enfermedad profesional y de accidente laboral. Esa diversidad se da no sólo en la cuantía, sino también en el tope para percibirla. En la enfermedad común se percibe la prestación a partir del cuarto día; algún convenio pone como tope mínimo quince días de enfermedad para comenzar a percibir la ayuda de la empresa por este motivo. En la enfermedad profesional o accidente laboral, normalmente desde el primer día. El tope máximo es, según los distintos convenios: cuarenta y dos semanas, un año, seis meses, dieciocho meses, o hasta que duren las prestaciones por incapacidad laboral transitoria. La cantidad abonada por la empresa, comúnmente, es hasta completar el 100 por 100; pero en algún caso oscila desde el 20 por 100 hasta el 100 por 100 del complemento, según el absentismo. Los porcentajes se toman sobre el salario base más la antigüedad, para la enfermedad o accidente común; mientras que para la enfermedad o accidente profesional, la base es todo lo que percibe realmente el trabajador. Alguna empresa tiene esta base para ambos casos.

El plus por trabajos tóxicos o peligrosos es del 20 al 30 por 100 de la base del convenio, más la antigüedad; el plus de polvo, de 10 pesetas diarias para el que tenga trabajo en esas condiciones.

El plus de nocturnidad, comúnmente, es el 20 ó 30 por 100 del salario base, más el plus de convenio y la antigüedad. Uno añade, al 20 por 100, 15 pesetas por jornada laboral trabajada en condiciones de nocturnidad.

La cuantía del plus por asistencia diaria al trabajo varía de 5 a 40 pesetas diarias. Sobre este plus se hacen los descuentos por falta de puntualidad. Así, por llegar al trabajo con diez o quince minutos de retraso se descuenta el plus de asistencia de un día; por esta falta repetida tres veces se quita el plus de asistencia semanal. Alguna empresa ofrece también el plus llamado de

vinculación, que corresponde a los que llevan más de veinticinco años y equivale a 4.000 pesetas anuales. En estos casos no se suele computar la antigüedad como base del porcentaje.

Las gratificaciones varias se dan con motivo de la junta general o de la fiesta patronal, o por simple gratificación de 2.000 a 2.200 pesetas anuales por otros conceptos.

Con motivo de cumplir el servicio militar siendo trabajador de la empresa, se ofrece hasta treinta días de salario base.

Las ayudas por jubilación son el 10 por 100 de la jubilación, para aquel que se retire después de los tres meses de cumplir la edad reglamentaria; el 20 por 100, al que se jubile antes de esos tres meses. En otros casos, la gratificación aumenta según los años de servicio, hasta el 100 por 100 de los ingresos que tenía al retirarse.

Lo mismo se establece para los inválidos que no tienen la edad suficiente de jubilación.

De los dos convenios que tratan del economato, uno ofrece las mercancías al precio de costo, pagando la empresa los gastos, y en el otro se habla de formar una cooperativa de consumo. Funciona ya, para estas fechas, la Cooperativa de Consumo Eroski: realizada con el aval de unas 40 empresas.

El préstamo para vivienda ofrecido en algún convenio colectivo es hasta 300.000 pesetas, en seis veces, sin interés y a devolver por el trabajador 1.250 pesetas al mes.

Los dos convenios que tratan del seguro de vida son: uno, por muerte del productor o por accidente extraprofesional, y entonces la cuantía es de 300.000 o de 200.000 pesetas, y el otro, en el que se incluye también la enfermedad, de 150.000 pesetas

El fondo de protección económica, formado en una empresa para la ayuda médica en casos especiales, se forma, a partes iguales, por la empresa y los trabajadores.

Otro concepto retributivo es la **antigüedad**. Con el jornal base y el plus de convenio forman un bloque retributivo sobre el que se basan otros conceptos, como las vacaciones, las pagas extra y los diversos pluses. Hay dos tipos de remunerar la antigüedad: el primero, en tanto por ciento sobre el jornal; el segundo, una cantidad fija por período. Varía el sistema adoptado por las empresas:

Sistema de antigüedad	N.º Conv. de empresa	N.º Conv. provinciales
1 bienio y el resto por quinquenios	1	1
2 bienios y 4 quinquenios	—	2
2 trienios y 4 quinquenios	9	—
Por bienios	—	2
Por trienios	3	2
Por cuatrienios	—	6
Por quinquenios	4	4
En trámite de revisión o aprobación	3	4
No consta	5	3
TOTAL	25	24

RETRIBUCION DEL TRABAJO EN NAVARRA

Los que utilizan el sistema de trienio enumeran ocho, normalmente. El resto varía el número de períodos.

En los primeros años de vinculación con la empresa, los períodos son más cortos en todos aquellos convenios que no tienen un período fijo. Con ello se intenta fomentar la vinculación con la empresa.

El último concepto retributivo estudiado es el de las pagas extraordinarias de Navidad y julio. Todos los convenios tratan de ellas. Difieren en cuanto al número de días abonados por las empresas:

	Conv. Col. empresas	Conv. Col. provinciales
2 pagas extras de 15 días	5	—
2 pagas extras de 17 días	—	2
2 pagas extras de 19 días	—	2
2 pagas extras de 20 días	—	3
2 pagas extras de 30 días	7	8
3 pagas extras de 15 días	1	—
3 pagas extras de 30 días	—	2
4 pagas extras de 15 días	2	2
Distinto número de días para obreros y empleados	5	—
En trámite de revisión o pendientes de aprobación	3	4
No consta	2	1
TOTAL CONVENIOS	25	24

Quienes tienen previstas más de dos pagas extraordinarias, lo hacen con motivo de la fiesta del Santo Patrono de la fábrica o del gremio laboral, o con motivo de la firma del convenio.

La retribución de los días pagados se hace teniendo en cuenta el sueldo base, la antigüedad y el plus de convenio. Algunos, pocos, contabilizan para este fin el plus de asistencia y el de productividad.

Los cinco convenios que prevén en su contratación distinto número de días para los obreros y los empleados se distinguen así:

N.º de Convenios	Días de gratificación	
	para obreros	para empleados
2	2 pagas de 15 d.	1 de 15 y 1 de 30
2	1 de 25/1 de 20	2 de 30 días
1	1 de 10/1 de 30	2 de media mensualidad completa

2. CANTIA DE LA RETRIBUCION OBRERA EN 1972

Como queda ya dicho, los datos expuestos a continuación no han sido obtenidos de los convenios colectivos, sino de las mismas empresas, y serán tratados globalmente de forma que no aparezca la identidad de cada una de las empresas.

Representan el salario anual bruto percibido en 1972, esto es, todo lo cobrado por el trabajador por todos los conceptos, excepto por antigüedad, que es personal, y sin descontar la parte proporcional que el trabajador paga a la Seguridad Social (8,43 por 100 de la base tarifada y 1,60 por 100 de la base complementaria) ni el impuesto sobre el Rendimiento Personal. (Están exentas las primeras 125.000 pesetas; las 50.000 siguientes pagan el 9 por 100, y las restantes, el 14 por 100.)

El número de empresas estudiadas es:

- De industrias químicas de Pamplona, cuatro.
- De industrias químicas de la provincia, cuatro.
- De industrias siderometalúrgicas de Pamplona, veintiuna.
- De industrias siderometalúrgicas de la provincia, siete.

Son en total 36 empresas químicas y siderometalúrgicas de Navarra, con una plantilla global de 14.921 trabajadores.

El estudio se hace sobre todo su personal obrero, los encargados y los oficiales de 2.ª y auxiliares administrativos, es decir, a excepción de los encargados, sobre las categorías sociales más bajas. Estos suman un total del 67 por 100 de la plantilla global. Número bastante considerable para que los resultados sean válidos. Se distribuyen de la siguiente manera:

EMPRESAS SIDEROMETALURGICAS

C A T E G O R I A S	P A M P L O N A		P R O V I N C I A	
	N.º trabajadores	% con relación a la plantilla	N.º trabajadores	% con relación a la plantilla
Peones	44	0,59	92	2,33
Especialistas 1.º nivel jornada partida	352	4,76	240	6,08
Especialista 1.º nivel » continua	2.094	28,30	936	23,71
Especialista 2.º » » continua	938	12,67	65	1,65
Especialista 3.º » » continua	137	1,85	112	2,84
Oficial 3.º » » partida	111	1,50	27	0,68
Oficial 3.º » » continua	494	6,67	172	4,36
Oficial 2.º » » partida.....	79	1,00	27	0,68
Oficial 2.º » » continua	477	6,44	123	3,12
Oficial 1.º » » partida.....	62	0,83	83	2,10
Oficial 1.º » » continua	398	5,38	144	3,65
Encargados » » partida.....	35	0,47	46	1,17
Encargados » » continua	143	2,00	44	1,11
Auxiliar administrativo	231	3,17	152	3,85
Oficial 2.º administrativo	187	2,53	81	2,05
TOTAL	5.782	78,16	2.344	59,38

Obsérvese: El porcentaje de peones es menor en la capital que en la provincia, por el progreso de aquella.

En las jornadas partidas hoy, en general, menor número de obreros; se prefiere la jornada continua.

El porcentaje de obreros en las industrias de Pamplona es bastante alto, sobre todo de Especialistas de 1.º y 2.º.

INDUSTRIAS QUIMICAS

CATEGORIAS	PAMPLONA		PROVINCIA	
	N.º trabajadores	% con relación a la plantilla	N.º trabajadores	% con relación a la plantilla
Peón ayudante fabricación.....	24	0,91	37	3,98
Especialista ayudante de 3.ª.....	241	9,11	111	11,94
Especialista ayudante de 2.ª.....	146	5,52	75	8,06
Especialista ayudante de 1.ª.....	73	2,76	27	2,90
Oficial 3.ª fabricación.....	19	0,72	—	—
Oficial 3.ª de taller.....	103	3,89	5	0,54
Oficial 2.ª fabricación.....	17	0,64	54	5,81
Oficial 2.ª taller.....	110	4,16	18	1,94
Oficial 1.ª fabricación.....	20	0,76	70	7,53
Oficial 1.ª taller.....	97	3,40	32	3,44
Jefe equipo, Capataz fabricación.....	17	0,64	14	1,51
Capataz y Jefe equipo taller.....	25	0,94	—	—
Encargado.....	24	0,91	14	1,51
Auxiliar laboratorio.....	7	0,26	3	0,32
Agente técnico y de laboratorio.....	28	1,06	—	—
Auxiliar administrativo.....	49	1,85	15	1,61
Oficial administrativo 2.ª.....	35	1,32	18	1,94
Especialista femenino ayudante.....	66	2,49	120	12,90
Especialista femenino oficiala 2.ª.....	5	0,19	102	10,97
Especialista femenino oficiala 1.ª.....	4	0,15	55	5,91
TOTAL.....	1.110	41,68	770	82,81

El porcentaje de personal obrero en las Industrias Químicas de la provincia es mucho mayor que el de la capital; es posible que aquéllos sean filiales y éstas centrales. En Pamplona es más numeroso el personal de talleres, mientras que en la provincia lo es de fabricación. Se observa en esta tabla mayor porcentaje de peones en la provincia, donde también se da el mismo fenómeno respecto al trabajo femenino.

RETRIBUCION ANUAL EN INDUSTRIAS SIDERO-METALURGICAS, EN PTAS.

CATEGORIAS	PAMPLONA				PROVINCIA		
	Media aritmética ponderada	Desviación de la media	Abertura	Media aritmética ponderada	Desviación de la media	Abertura	Abertura
1) Peones	138.179	-14.790	1,06	112.711	- 9.041	1,04	1,04
2) Especialistas 1.er nivel jornada partida	131.715	-21.254	1,09	90.647	-31.105	1,29	1,29
3) Especialistas 1.er » continua	143.943	- 9.026	1,57	118.265	- 3.487	1,42	1,42
4) Especialistas 2.º » continua	154.359	+ 1.390	1,40	101.642	-20.110	1,00	1,00
5) Especialistas 3.º » continua	162.681	+19.712	1,18	104.857	-16.895	1,00	1,00
6) Oficial 3.ª » partida	142.823	-10.146	1,18	89.090	-32.662	1,00	1,00
7) Oficial 3.ª » continua	152.740	- 229	1,63	128.583	+ 6.831	1,27	1,27
8) Oficial 2.ª » partida	149.823	- 3.146	1,21	109.868	-11.884	1,30	1,30
9) Oficial 2.ª » continua	161.630	+ 8.661	1,60	137.638	+15.886	1,35	1,35
10) Oficial 1.ª » partida	167.023	+14.054	1,20	151.100	+29.346	1,32	1,32
11) Oficial 1.ª » continua	177.304	+24.335	1,40	150.702	+28.950	1,45	1,45
12) Encargados » partida	240.210	+87.241	1,42	186.670	+64.918	1,61	1,61
13) Encargados » continua	248.153	+95.184	1,46	194.068	+72.316	1,61	1,61
14) Auxiliares administrativos	127.603	-25.366	1,59	112.733	- 9.019	1,43	1,43
15) Oficial 2.ª administrativo	164.631	+11.662	1,76	145.037	+24.000	1,45	1,45
Global	152.969			121.752			

RETRIBUCION ANUAL EN INDUSTRIAS QUIMICAS, EN PTAS.

CATEGORIAS	PAMPLONA				PROVINCIA				
	Media aritmética ponderada	Desviación de la media	Abertura	Media aritmética ponderada	Desviación de la media	Abertura	Media aritmética ponderada	Desviación de la media	Abertura
1) Peón ayudante fabricación	113.008	-36.232	1,00	117.894	-	3.529	117.894	-	3.529
2) Especialista ayudante de 3.ª	132.939	-16.301	1,25	121.494	+	77	121.494	+	77
3) » » de 2.ª	149.463	+	223	129.185	+	7.762	129.185	+	7.762
4) » » de 1.ª	159.791	+	10.551	121.624	+	201	121.624	+	201
5) Oficial 3.ª fabricación	120.300	-28.940	1,00	-	-	-	-	-	-
6) » 3.ª taller	154.426	+	5.186	106.554	-	14.869	106.554	-	14.869
7) » 2.ª fabricación	122.500	-26.740	1,00	137.536	+	16.113	137.536	+	16.113
8) » 2.ª taller	162.354	+	13.114	136.509	+	15.086	136.509	+	15.086
9) » 1.ª fabricación	133.300	-15.940	1,00	144.191	+	22.768	144.191	+	22.768
10) » 1.ª taller	174.009	+	24.769	137.467	+	16.044	137.467	+	16.044
11) Jefe equipo, capataz fabricación	180.153	+	30.913	169.524	+	48.101	169.524	+	48.101
12) » » taller	215.505	+	66.265	-	-	-	-	-	-
13) Encargado	235.373	+	86.133	232.771	+	111.348	232.771	+	111.348
14) Auxiliar laboratorio	133.247	-15.983	1,26	127.530	+	6.107	127.530	+	6.107
15) Ayudante técnico y de laboratorio	134.300	-14.940	1,00	-	-	-	-	-	-
16) Auxiliar administrativo	151.149	+	1.909	124.536	+	3.113	124.536	+	3.113
17) Oficial administrativo 2.ª	194.715	+	45.475	176.617	+	55.194	176.617	+	55.194
18) Especialista femenino Ayudante	93.888	-55.352	1,00	89.141	-	32.282	89.141	-	32.282
19) » » Oficial 2.ª	71.246	-77.994	1,00	92.913	-	28.510	92.913	-	28.510
20) » » 1.ª	87.164	-62.076	1,00	102.622	-	18.801	102.622	-	18.801
Global	149.240			121.423			121.423		

Para poder comparar estas series estadísticas y para estudiarlas con más precisión he recurrido a su valor central y a la dispersión de los elementos respecto a ese valor central. Para lo primero he obtenido la media aritmética ponderada de cada una de las categorías y la global de todo el conjunto de ellas.

Este cálculo pone de manifiesto el valor conjunto de todas las remuneraciones de las categorías estudiadas. Pero nada nos dice sobre la distribución de sus caracteres internos, sobre si las remuneraciones pequeñas son más numerosas que las mayores, o si las diferencias o desviaciones entre ellas son grandes o pequeñas. Sobre ello nos da luz la desviación sobre la media y la abertura de cada categoría con relación al total. Esta se obtiene dividiendo la remuneración máxima por la mínima de cada una de ellas.

Con estos datos, estamos ya en disposición de poder responder a estas inquietantes preguntas: ¿Cuánto ganan los obreros en Navarra? ¿Cuál es la diferencia entre las distintas categorías?

La media aritmética ponderada de todas las categorías estudiadas es de 142.810 pesetas anuales de percepción bruta. Esta es, pues, la cuantía media de la remuneración de estos obreros navarros, incluyendo entre ellos a los peones, a las obreras, a los auxiliares administrativos y a los oficiales administrativos de 2.º, y también a los encargados, capataces y a los jefes de equipo. En la tabla anterior están las remuneraciones de cada una de las categorías de las industrias químicas y siderometalúrgicas de la provincia y de la capital.

Analicemos ahora las diferencias que se observan entre ellas.

1.1. Diferencias entre la capital y la provincia

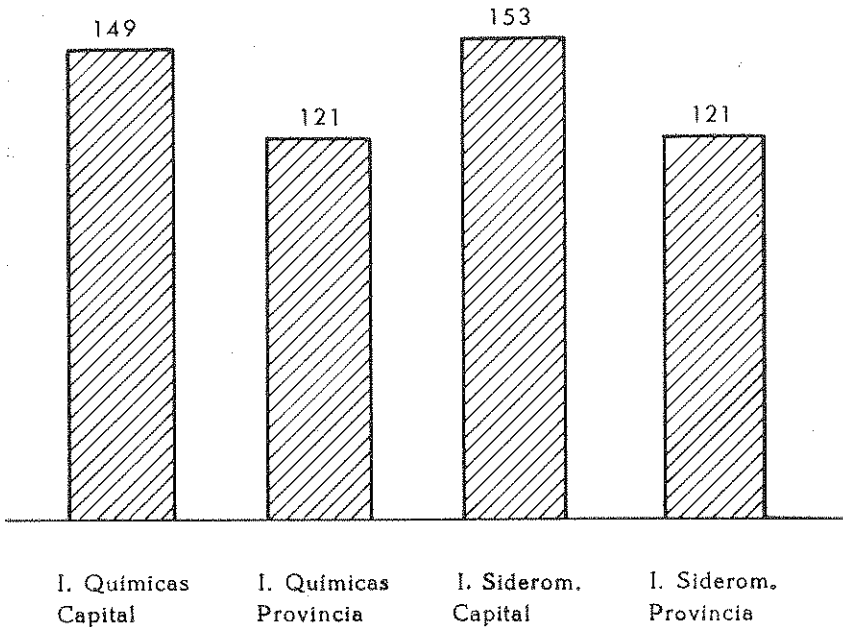
En las industrias químicas de la capital, las mayores diferencias se dan entre los encargados y los especialistas femeninos oficiales de 2.º; en las de la provincia, entre los encargados y los ayudantes de especialista. En las siderometalúrgicas de la capital, entre los encargados de jornada continua y los especialistas del primer nivel de jornada partida; y en las de la provincia, entre los encargados y los especialistas del tercer nivel de jornada partida.

Teniendo en cuenta solamente los obreros y excluyendo, por lo tanto, los encargados, capataces, administrativos y auxiliares de laboratorio, y también los trabajos típicamente femeninos, las diferencias máximas están entre los oficiales de 1.º de taller y los peones, los oficiales de 1.º de fabricación y los peones, los oficiales de 1.º de jornada continua y los especialistas del primer nivel de jornada continua y entre los oficiales de 1.º de jornada partida y los especialistas de primer nivel de jornada continua, respectivamente; con esta abertura:

	Todas las categorías	Obreros
Industrias químicas capital	3,30	1,54
Industrias químicas provincia	2,61	1,61
Industrias siderometalúrgicas capital... ..	1,88	1,35
Industrias siderometalúrgicas provincia	2,18	1,22

Otra diferencia interesante en las retribuciones, examinando los datos globales, nos muestra este gráfico, en el que se comparan, en miles de pesetas, las medias aritméticas ponderadas globales. En la capital son mayores en los dos tipos de industrias. Las diferencias entre ellas es mínima.

RETRIBUCION MEDIA GLOBAL EN MILES DE PTAS.



1.2. Diferencias entre categorías

Los trabajadores de jornada partida cobran menos que los de jornada continua. Lo mismo sucede, casi siempre, a los que trabajan en fabricación en comparación con los que lo hacen en taller. Los trabajos considerados como propios de mujer están peor remunerados.

Los gráficos nos ofrecen una visión más clara de éstas y otras diferencias entre las distintas categorías.

Los administrativos y los obreros forman dos grandes bloques de trabajadores. Para analizar las diferencias remunerativas existentes entre ellos nos fijamos en dos categorías de análogo nivel, dentro de sus líneas jerárquicas: los oficiales de 2.º obreros de taller o fabricación, de jornada continua o partida, y los oficiales de 2.º administrativos. Para que la comparación resulte más precisa, he obtenido la media ponderada de los primeros; las remuneraciones de cada uno de los tipos de oficial 2.º obrero aparecen en las tablas anteriores.

REMUNERACION MEDIA PONDERADA DEL OFICIAL 2.º

	Obrero	Administrativo
Industria química capital	157.019	194.715
Industria química provincia	150.551	176.617
Industria siderometalúrgica capital	159.953	164.631
Industria siderometalúrgica provincia... ..	132.640	145.037
Global	154.266	163.639
	94,27 %	100 %

Normalmente, en España, la discrepancia se da a favor del administrativo, y suele oscilar el salario del oficial 2.º obrero sobre un 75 a 95 por 100 del salario de aquél. Algunas veces llegan a igualarse, y en casos muy excepcionales, cuando alguna empresa requiere mano de obra muy especializada, supera el del oficial operativo al del administrativo.

Jané Solá (2) nos dice que en el sector del metal barcelonés, la diferencia real entre los oficiales de 1.º fue de 87 a 100, en 1965. Para el mismo sector vizcaíno, la relación entre esos oficiales fue de 94-100, en 1964, y de 92-100, en 1967.

Muchas empresas no suelen hacer distinción entre personal masculino y femenino, cuando ambos realizan el mismo trabajo. Es mucho más frecuente la distinción entre trabajos considerados como propios de mujeres obreras, con su jerarquía, y los restantes trabajos obreros. La diferencia es muy marcada en contra de la mujer.

REMUNERACION MEDIA PONDERADA ANUAL EN PESETAS

CATEGORIAS	TIPOS DE TRABAJO		
	De Mujer	Fabricación	Taller
Oficial 1.º	101.574	140.993	164.424
Oficial 2.º	91.901	133.936	157.568
Especialista ayudante de 3.º	90.825	129.330	—

3. DIFERENCIAS SEGUN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

Relacionando el tipo de industrias con el tamaño de las empresas según su plantilla, obtendremos las diferencias en la remuneración según ésta. Para ello he refundido la remuneración de las industrias de la capital y de la provincia, y he excluidos a los encargados, porque, además de que éstos tienen unas remuneraciones mucho más altas que el resto de las categorías estudiadas, sin ellos adquieren estas tablas un matiz distinto y nuevo en relación con las anteriores.

(2) Jané Solá, J.: El problema de los salarios en España, o. c.

REMUNERACION ANUAL MEDIA DEL PERSONAL OBRERO, EN PESETAS

TIPO DE EMPRESA	P L A N T I L L A			Global	Abertura
	Menos 200	200 a 500	Más 500		
Ind. Químicas	129.035	129.951	176.754	142.795	1,37
Siderometalúrgicas	141.329	139.920	136.403	140.747	1,04
Global	134.401	136.524	144.572		
Abertura	1,10	1,08	1,30		

Parece que influye más la actividad económica (3) que el tamaño de la empresa, al menos teniendo en cuenta sólo los dos tipos de actividad. Las empresas de más de 500 trabajadores de plantilla de las industrias químicas hacen que las diferencias sean más notables.

Se presume, a nivel de hipótesis, que la abertura sea mayor en el comercio y en las industrias de fabricación de bienes delicados y en los de confección.

La abertura global de las industrias barcelonesas del metal, en 1965, fue de 1,26.

(3) Jané Solá, J.: *Tesis defendida por... Jané Solá, o. c.*