

#### **I**

El ajuste salarial es una de las recetas estrella de las políticas neoliberales anti-crisis. Las “reformas laborales” forman parte de los paquetes de “reformas estructurales” que se imponen a los países con problemas. Y uno de los efectos de estas reformas, aunque no el único, es el de provocar la reducción salarial (aunque sus objetivos son más ambiciosos, pues incluyen medidas para incrementar el sometimiento social de la clase obrera y cercenar la lucha sindical). Este fue claramente el objetivo de las reformas laborales de 2010 y 2012 en nuestro país.

El argumento intelectual que se utiliza para justificar la necesidad del ajuste salarial es el de la competitividad. Se supone que las economías que tienen problemas es porque su producción se debe a que sus costes les hacen perder capacidad de competir en el mercado mundial. El ajuste salarial, al reducir costes, permite rebajar el precio de los productos y mejorar la balanza comercial. El argumento es sencillo pero falaz por diversas razones. En primer lugar, no está claro que la competencia entre empresas y países sea esencialmente en términos de precios. Una buena parte de los intercambios internacionales se realizan entre productos de una elevada especialización. Y, en algunos casos, los precios no son tan importantes como otras cuestiones. Esto es lo que explica el éxito exportador alemán, no que sus productos sean más baratos sino que en bastantes casos no tienen competidores eficientes. En segundo lugar, no es evidente que una mera reducción de costes laborales vaya a tener un efecto importante sobre los precios finales de los bienes. En los productos industriales el peso de los costes salariales no suele superar el 30% del coste total. En este caso, una reducción sustancial del 10% de los salarios, de trasladarse a los precios representaría una reducción del precio de venta del 3%. Para tener efectos contundentes, la reducción de salarios debería ser de enormes proporciones (lo que puede tener efectos colaterales contraproducentes en aspectos como la productividad y la demanda interna). En tercer lugar, y este es un elemento crucial, no es evidente que las reducciones salariales se trasladen automáticamente a los precios (de la misma forma que no suele ocurrir que las reducciones del coste de materias primas como el petróleo se trasladen automáticamente al precio de los carburantes, o que la reducción del interés que pagan los bancos se traslade a los intereses que cobran por los créditos.). Cuando no hay traslado, la caída de costes salariales lo que hace es engordar los beneficios empresariales sin que necesariamente aumente su competitividad en términos de precios. Por

ejemplo, no existe evidencia de que la caída sustancial de los salarios en la hostelería se haya traducido en un abaratamiento sustancial de hoteles y restaurantes. Y, en cuarto lugar, si los problemas son de precios el factor más importante no son los costes salariales, sino el tipo de cambio que se establece entre la moneda local y las demás. Si, por ejemplo, el Euro se revaloriza un 10% respecto al dólar, ello quiere decir que todos los productos del área euro se encarecen un 10% para los clientes externos y, al mismo tiempo, los productos provenientes del exterior de la zona euro se abaratan en la misma proporción. Es evidente que el tipo de cambio no influye en el comercio exterior con los países de la zona euro, pero sí con el resto. Y dentro de la zona euro, gran parte de los intercambios obedecen al tipo de especialización productiva de cada área y a las políticas de localización de las multinacionales. Si los salarios fueran tan decisivos, países como Grecia, Rumania o Bulgaria deberían estar atrayendo inversiones industriales masivas y ganando cuota de mercado.

El argumento de la competitividad es por tanto dudoso. Lo que es indudable es que el ajuste salarial lo que provoca es un aumento de los beneficios, un cambio en la distribución de la renta a favor del capital. Y, como han mostrado numerosos economistas críticos, empezando por Marx, este cambio en la distribución de la renta forma parte de la lógica de la acumulación de capital. Algo muy distinto al interés colectivo con el que el discurso económico dominante nos trata de confundir.

## II

Promulgar una devaluación salarial no es lo mismo que llevarla a cabo. A menos que se practique un recorte salarial por decreto (como lo que hizo Rodríguez Zapatero con los sueldos públicos), lo que no es el caso en nuestro marco institucional, el proceso de ajuste requiere un cierto tiempo. La medida más contundente para aplicar un ajuste salarial ha sido sin duda la Reforma Laboral de 2012, especialmente en todo lo que destruye del modelo de negociación colectiva. Pero no podía esperarse que obrara de inmediato. Por eso es ahora cuando empezamos a tener evidencias más sólidas de la profundidad del ajuste. De hecho, hay dos procesos coincidentes que propician el ajuste salarial. De una parte, está el propio hecho del paro masivo, una realidad que siempre debilita a la gente corriente y la hace más proclive a aceptar condiciones laborales deterioradas. De otro, está el recorte de derechos laborales y las dificultades que generan a los sindicatos y la negociación colectiva que aportó la reforma. Ejército de reserva y cambio institucional han conspirado al alimón para promover el ajuste salarial.

Antes de analizar sus efectos conviene tomar conciencia de una cuestión técnica en la medición de los salarios, en especial al partir de datos

estadísticos que se ofrecen como medias. Se trata de los conocidos efectos composición. Lo explicaré con un ejemplo simplista: si sólo existiera una categoría salarial y todo el mundo recibiera el mismo salario, es obvio que las variaciones del salario medio reflejarían adecuadamente las variaciones salariales. Pero esto nunca es lo que caracteriza a la estructura laboral.

Supongamos para simplificar que existen dos categorías laborales, una de altos salarios que representa un 30% de la población asalariada (pongamos que obtiene un salario anual de 50.000 €) y otra, el 70%, de salarios bajos (20.000€ anuales). El salario medio se obtiene por la fórmula  $50.000 \times 30\% + 20.000 \times 70\%$ , que da un salario medio de 29000€ (que no cobra nadie). Si al año siguiente se produce una crisis y se despide sólo a gente de bajos salarios (pongamos que al final el total de población asalariada se compone de 40% de altos salarios y 60% de bajos) aunque los salarios no varíen, el salario medio subirá (aplicando la misma fórmula  $50.000 \times 40\% + 20.000 \times 60\% = 32.000$ ). Si por el contrario hay un aumento del empleo de bajos salarios y la composición final es de un 20% de altos salarios y un 80% de bajos, el salario medio se situaría en 26000€, sin que a nadie le hubieran bajado el sueldo. En la práctica, existen muchas categorías laborales, su peso en el conjunto cambia y asimismo varían los salarios por lo que las medias pueden enredar nuestra visión del tiempo. Por ejemplo, en la primera fase de la crisis se produjo una destrucción masiva de empleos de bajos salarios, lo que creó la falsa sensación de un crecimiento de los salarios. Siempre hay que ser cautos con los datos agregados, aunque ahora la evidencia de una devaluación salarial es cada vez más consistente.

### III

La forma más directa de reconocerla es ver qué ha ocurrido en el reparto de la renta nacional, la parte de la renta que va a salarios (aunque también aquí hay que poner en duda la bondad de la contabilidad nacional para medir adecuadamente la actividad económica). Y el resultado es demoledor: el peso de las rentas salariales en la Renta Nacional Bruta ha caído 4,32 puntos (desde el 51,60 al 47,28%) entre 2008 y 2017. Y ello a pesar de que el peso de los asalariados en la población ocupada no sólo no ha decrecido, sino que ha aumentado ligeramente, pasando de representar un 82,36% al 83,47% (la repetida afirmación del crecimiento de los autónomos sigue sin dejar rastro estadístico). O sea que un 1% más de población se reparte un 4% por ciento menos de producto. No hace falta ser muy sutil para entender que se trata de un resultado estadístico que refleja la evolución de la lucha de clases. Y vamos perdiendo por goleada. Y también es una muestra que el ajuste salarial, más que permitir una caída de precios (que hubieran dejado inalterada la distribución de la renta) lo que ha favorecido es un cambio distributivo en favor del capital.

Pero, que en su conjunto los salarios se hayan deprimido, no significa que todos lo hayan hecho al mismo ritmo. En este sentido, la Encuesta Anual de Estructura Laboral ofrece información útil para entender la naturaleza de los cambios. Para explicarlo de forma sintética:

- En primer lugar se aprecia un aumento general de las desigualdades; por ejemplo, el índice de Gini ha pasado entre 2008 y 2016 32,2 a 34,3, un crecimiento de más de 2 puntos que muestra un crecimiento de las desigualdades salariales. La población asalariada se reparte una proporción menor del producto y se lo reparte de forma más desigual.
- El salario medio real, entre 2008 y 2016, ha caído un 3,7%. Sólo los empleados de tres sectores de actividad han conseguido una pequeña mejora en el salario real —minería, suministro de agua y saneamiento e industria manufacturera—. Contando que los dos primeros ocupan a poca gente, lo curioso es que sea el sector industrial, el teóricamente más afectado por la competitividad exterior, el único gran sector que no ha experimentado una devaluación salarial en términos absolutos.
- La mayor pérdida de ingresos reales se ha producido en los sectores que estaban ya a la cola de la distribución salarial: Hostelería -8,2%, Actividades Auxiliares y Administrativas -7,4%, Otros servicios -7,1%. Sólo el sector financiero, que ha experimentado un ajuste drástico entre los de altos salarios, ha vivido un recorte parecido del 6,9%.
- Las desigualdades de salarios medios son enormes incluso si se consideran los aspectos sectoriales: los salarios en el sector energético son de media 3,6 veces los de la hostelería, y los salarios medios de directivos y gerentes son 3,1 mayores de media que los del personal no cualificado de los servicios. Seguramente, con datos menos agregados, estas desigualdades se ensanchan.
- El salario medio recoge mal la realidad. Éste se situaba, en 2016, en 23156€ anuales, pero el salario mediano (el que cobra el trabajador situado en el 50% de la distribución) es un 14,1% inferior (19432€) y el salario más frecuente un 18,8% menor (16497€).
- Las condiciones de empleo aumentan las desigualdades. Tanto el empleo a tiempo parcial (que copa el 9% que no alcanzan a ganar el salario mínimo legal en términos anuales) como el empleo temporal (en su conjunto el salario medio de los temporales es un 25% que el de los fijos, pero esto recoge no sólo su situación de temporalidad, sino que estos empleos se sitúan siempre en las categorías laborales más bajas). El empleo a tiempo parcial ha crecido, y el empleo temporal ha vuelto a aumentar a partir de 2014, y se sitúa a niveles parecidos a los anteriores a la crisis.

#### IV

Una última cuestión es la de la brecha salarial. En términos agregados, ésta no muestra una evolución clara. En el período 2008-2016 varía año en año, y oscila entre un 22 y un 24 por ciento. Los últimos años muestran un moderado perfil descendente (de un 24% en 2013 a un 22,4% en 2016), pero posiblemente en ello importan más los efectos composición (los cambios en el empleo) que un verdadero cambio en las pautas salariales. Y, en todo caso, una desigualdad entre hombres y mujeres superior al 20% por ciento es de por sí escandalosa —y, como cabe esperar, no es homogénea—. Las diferencias son notorias: la brecha salarial de género es de un 8,7% en educación, un 10,4% en la Administración Pública y, en el otro extremo, supera el 30% en Otros Servicios (32,3%), Empleos Administrativos y Auxiliares (32,4%), Actividades técnicas y profesionales (31,4%) y se acerca en Sanidad y Servicios Sociales (29,9%) e Inmobiliarias (29,6%). Sin duda, en los sectores donde existe más desigualdad operan tanto los mecanismos de suelo pegajoso (en los servicios, incluido el sector sanitario, donde se encuentran las trabajadoras de servicios a la dependencia) como los de “techo de cristal”, en actividades profesionales. Cuando del análisis sectorial pasamos al ocupacional, las mayores desigualdades se encuentran entre los empleos industriales —trabajadores cualificados de la industria 29,3%, operadores de máquinas 28,6% (explicable por la segregación sectorial de hombres y mujeres), y trabajadores no cualificados de los servicios 28,2% (donde tiene especial relevancia la proliferación de empleo femenino a tiempo parcial). Las menores desigualdades, por su parte, se encuentran entre el personal de seguridad (14,4%) y profesionales de Sanidad y Educación (15,2%), sectores ambos en los que interviene el sector público de forma sustancial.

Pero la brecha salarial de género no es la única “brecha” sistémica que puede detectarse. La de clase social es igualmente relevante, aunque ahora se camufla bajo la capa de la cualificación educativa. Con excepción de los operadores de máquinas (1% por encima) ninguna actividad manual se sitúa por debajo del salario medio, siendo los empleados y empleadas no cualificados de los servicios (55%) y los de comercio y restauración (63%) los que ocupan el lugar inferior. En el otro extremo el salario medio de los directivos es 2,18 veces superior a la media y todas las actividades profesionales están por encima del 1,2.

La peor, con todas, es la brecha que tiene que ver con la nacionalidad. Los salarios de las personas de otras nacionalidades son inferiores en un 20% para los súbditos de la Unión Europea (donde se mezclan situaciones muy diferentes) y en 38,1% para los latinoamericanos y el 40,9% de los procedentes del resto del mundo. Una brecha que ha crecido con la crisis.

Y es que, en nuestras sociedades, las desigualdades que afectan a las

personas tienen que ver con su género, su condición social y su nacionalidad (o grupo étnico). Son un reflejo de las tres estructuras profundas que modelan nuestra sociedad: el capitalismo, el patriarcado y el imperialismo. Y por eso, la lucha contra las desigualdades exige enfrentarse tanto a las políticas que empobrecen a la mayoría en beneficio de unos pocos como a la superación de estos elementos estructurantes que diferencian a los que tendríamos que ser iguales, que generan más competencia que cooperación. No hay caminos intermedios la lucha por la igualdad, exige contemplar los tres elementos a la vez.

Nota final. Aquí solo abordo el tema de las desigualdades salariales. Soy consciente que no entro en la cuestión ecológica. Tras un interesante debate con Miguel Muñiz tengo pendiente volver sobre el tema.

31/5/2018