

Albert Recio Andreu

Salarios devaluados

España vive una década de bonanza económica. Esto es lo que al menos dice la mayoría de los analistas económicos. Pero hay datos que son tozudos y ahora resulta evidente que el poder adquisitivo del salario medio ha descendido a lo largo de la presente década. Y asimismo lo ha hecho la participación de los salarios en la renta nacional, a pesar de que el porcentaje de asalariados en la población estadísticamente activa (pues no se cuenta el trabajo doméstico) no ha dejado de crecer. Una parte más grande de la población se reparte una parte más pequeña del pastel total. La contrapartida es clara: la sucesión de crecientes beneficios empresariales, de rentas de los altos cargos y consejeros....

La evidencia es tan clara que hoy ni siquiera la discuten los poderosos *think tanks* capitalistas. Aunque bueno sería recordarles que posiblemente los datos que poseemos siguen sobrevalorando el nivel del salario medio. Ello es debido a las limitaciones de las estadísticas salariales. Éstas no toman en consideración ni los salarios agrarios, ni los del servicio doméstico, ni los de las empresas de menos de 10 empleados... áreas donde se concentran los salarios más bajos. Pero no hay que pedir imposibles. Aun con las numerosas limitaciones de información es evidente que el “milagro económico español” lo ha sido sólo para una minoría social. Vale la pena añadir que el cálculo del IPC con el que se mide la variación del salario real, no tiene en consideración la evolución del precio de la vivienda de compra (pues no se considera un consumo sino una inversión) lo que minusvalora la pérdida de poder adquisitivo real de la parte de población que está en situación de compra de vivienda (lo que por edad corresponde a la parte de población que por edad está más presente en el mercado laboral).

La pregunta pertinente es ¿por qué ha ocurrido esto? ¿Quiénes son los responsables? ¿Cómo podemos combatirlo?

Para saber qué ha ocurrido hay que comparar tres tipos de datos: la información sobre negociación colectiva ¿que indica qué pautas salariales se han negociado?, la evolución de los salarios ¿que no sólo depende de la negociación colectiva, también de los cambios en el empleo, los pagos de antigüedad de primas salariales etc.? y la evolución del empleo por sectores, categorías profesionales, etc. No es tarea fácil, pero algunas cosas sí parecen claras. En la negociación colectiva *per se* no se ha perdido poder adquisitivo. Los sindicatos han negociado fundamentalmente aumentos de salarios algo superiores a la inflación (del orden del 0,5% por encima del IPC). Y en muchos casos han introducido cláusulas antiinflación que han permitido que una inflación mayor a la prevista se comiera toda la ganancia. Esto quiere decir que un trabajador con empleo estable ha experimentado una ligera mejoría de poder adquisitivo (aunque si es joven y ha tenido que comprar el piso el precio del mismo y/o el encarecimiento de la hipoteca se ha más que comido esta mejoría). Un primer problema es que no todo el mundo está cubierto con un convenio (aunque sí la mayoría) y otro, más común, es que en muchos el convenio se incumple.

Pero sin duda la mayor pérdida se ha producido por otra vía: por el mayor crecimiento de los empleos de bajos salarios (o de salarios inferiores). Ello ha ocurrido por vías diversas. Entre las

principales pueden destacarse las siguientes. Primero, el mayor crecimiento del empleo en sectores donde predominan salarios bajos ?construcción, hostelería, servicios empresariales (limpieza, seguridad...), servicios sociales (geriatria), etc.? sin contar la expansión del servicio doméstico que ni siquiera se contabiliza. Segundo, las políticas de reorganización empresarial mediante el recurso al empleo temporal y la subcontratación. Los empleados temporales a menudo no reciben pluses a los que tienen derecho los empleados fijos. Más evidente es aún el juego de la subcontratación como un mecanismo de discriminación y abaratamiento salarial, puesto que a menudo las empresas externalizadas se acogen a convenios de sueldos más bajos. Por ejemplo la extrema externalización que usan las empresas automovilísticas permite observar que parte de la fuerza de trabajo que utilizan está amparada por convenios provinciales de otras ramas (químicas, metal, madera, transporte, etc.) Tercera, la sustitución generacional de plantillas, se despide a los empleados antiguos, que cobran pluses diversos, por gente joven sin tales derechos, cuando no se establece una doble escala para los nuevos. En definitiva, es la combinación de un cambio estructural con una reorganización del proceso productivo lo que está en gran medida en la base de este cambio.

Se habla mucho del papel de la inmigración. Este proceso ha sido sin duda promovido por los empresarios locales para garantizar un ejército de reserva que presionara los salarios a la baja (y hay numerosas evidencias en este sentido). Aunque una vez se han asentado los primeros grupos, la dinámica inmigratoria cobra una cierta autonomía. Pero su efecto sobre la caída de salarios debe matizarse en varios sentidos. Primero, los bajos salarios de los inmigrantes no se explican sólo por su impacto numérico. En gran medida son el resultado de las condiciones legales en las que tiene lugar el proceso migratorio. Las políticas migratorias de flujos no sólo constituyen barreras a la entrada, son un importante mecanismo de regulación del mercado laboral. Constituyen el trasfondo legal sobre el que se crean empleos con derechos sociales degradados (de servidumbre en el caso de los asistentes domésticos). No es "la oferta" donde está el problema, sino en la regulación. Segundo, los inmigrantes se han ocupado de actividades en franco crecimiento de la ocupación. No han generado una competencia por los mismos puestos de trabajo. Más bien han permitido a determinados sectores con escasez de mano de obra ?agricultura, construcción, comercio y logística, servicio doméstico y cuidados personales? expandirse con muy bajos salarios. Tercero, la degradación y aceptación de malas condiciones laborales no se limita a los inmigrantes, toda una masa de nuevos asalariados, especialmente jóvenes y mujeres de clase obrera, se han integrado a este mercado de condiciones degradadas. Como muestran las encuestas de opinión, el paro sigue constituyendo la mayor preocupación del país. Todo el mundo tiene el recuerdo de los años de paro masivo y sobre este temor se ha construido una cultura social de enorme tolerancia hacia la precariedad laboral.

Los responsables principales de esta degradación, y los principales beneficiarios, son sin duda los empresarios y su larga cohorte de directivos y asesores. Ellos son los protagonistas principales de los procesos de reestructuración organizativa y los principales impulsores de medidas favorables a la consolidación de esta situación. No deja de ser un sarcasmo que una parte de los ideólogos de la socialdemocracia demediada insistan en poner en ridículo la idea del conflicto entre clases sociales, cuando estamos asistiendo a una continuada, y hasta el momento bastante exitosa, ofensiva del capital frente al resto de la sociedad. Pero cabe preguntarse cuál es la responsabilidad del resto de agentes sociales y del Gobierno.

En una economía liberal ciertamente los salarios y los precios no los fija el Gobierno (con algunas

excepciones), se negocian colectiva e individualmente. El papel del Gobierno en este terreno se concentra en la fijación del margen general ¿las regulaciones básicas, la política macroeconómica, el discurso político que legitima determinadas actitudes? y en algunas pocas regulaciones específicas ¿el salario mínimo? En el primer campo, es evidente que los sucesivos gobiernos han contribuido a generar un espacio político favorable a esta situación. Las regulaciones laborales, las políticas migratorias y la política macroeconómica han favorecido un marco para la degradación salarial. Quizá aún peor es el discurso tecnocrático que se ha utilizado para justificar estas medidas. Un discurso basado en el catecismo de la economía neoliberal que cuenta con legiones de economistas socializados en estas creencias y que ha conseguido calar incluso en algunos sectores de las cúpulas sindicales. Quizá es inevitable, viendo tanto la hegemonía cultural del pensamiento neoclásico en el mundo universitario como el papel que juegan los organismos internacionales (Unión Europea, OCDE, FMI...) que marcan las pautas a seguir a los Gobiernos. En el campo del salario mínimo, es también evidente que la política del país lo ha convertido en un instrumento incapaz de combatir los salarios más bajos. El salario mínimo español es el segundo más bajo de los países desarrollados y es inferior a la mayoría de salarios que se pagan en el mercado. Esta situación es el resultado de una política consciente de degradación que se inició con Felipe González y se agravó con Aznar. El gobierno Zapatero se comprometió a revertir la situación y ciertamente parece que va a cumplir el compromiso de acabar la legislatura con un salario mínimo de 600 €. El problema es que éste es aún un nivel inaceptable que no resuelve ningún problema real. Situar el nivel en torno a los 1.000 €, lo que no parece descabellado, que realmente tendría un impacto sobre un elevado volumen de gente, se plantea como objetivo difícil vistas las resistencias que se generan cada vez que se pretende mejorar algo la situación. Ejemplo de ello es la “revuelta” que afrontó Zapatero cuando se comprometió con los sindicatos a revisar el salario mínimo de acuerdo con la inflación (como ocurre con las pensiones), una revuelta en la que fueron de la mano la CEOE, el Banco de España y el mismo Ministro de Economía. No deja de ser curioso que el argumento contrario a un aumento del salario mínimo ¿la pérdida de competitividad exterior? ignore que la mayoría de salarios más bajos se sitúa en sectores que producen bienes y servicios para el consumo interno. Y que un sector como el turismo con salarios muy bajos se encuentre entre los que han experimentado aumentos más sostenidos de precios. La resistencia no es por miedo a la inflación, es porque afectaría a la distribución de la renta. Y ya se sabe que el dinero de los ricos no se toca.

Los sindicatos tienen también su parte de responsabilidad, aunque bastante menor. Aun con su timidez, no puede negarse que han realizado una acción de denuncia difícil de llevar a cabo en un marco social diseñado en parte para eludir la presencia sindical. Puestos a buscar responsabilidades creo que hay dos campos en los que sí se les deberíamos pedir cambios. Uno tiene que ver con su “discurso” cultural. Casi siempre a remolque de las directivas oficiales. Creyéndose a veces gestores de la economía y asumiendo los postulados de la economía neoliberal a menudo sin entenderlos. Por ejemplo cuando el Secretario de CC.OO. dice que el problema de los bajos salarios proviene de que en España se crean empleos de baja productividad, ignora dos cuestiones básicas. Primera, que es dudoso que el salario sea la contrapartida a la productividad y segunda, que es imposible saber cuál es la productividad relativa que genera cada sector. No es fácil discutir estos dogmas, pero esto es lo que deberíamos exigir a un dirigente sindical. Que fuera capaz de enfrentarse al discurso patronal con un discurso alternativo que diera sentido y orientación a sus propias bases y que fuera realmente eficaz para plantear los problemas de equidad y eficacia social que a la postre se dirimen en la

cuestión salarial.

Hay también un problema con la negociación colectiva. De una parte en el plano macroeconómico. Los neoliberales han sido capaces de hacernos olvidar que sólo hay una regla que impide que los salarios pierdan peso social, la de los aumentos salariales equivalentes a la suma del aumento de precios y de productividad. Pero también otra de modelo de negociación. En nuestro país la negociación obedece a un modelo confuso, hay convenios de empresa (habitualmente en las grandes) y sectoriales a diversos niveles ?provinciales, estatales, autonómicos? según el sector de actividad. Esto promueve el mantenimiento o incluso el crecimiento de las desigualdades, puesto que cada cual negocia según su correlación de fuerzas y, como ya se ha comentado, las empresas pueden jugar, dentro de ciertos límites, a elegir el marco de negociación más favorable. La propuesta neoliberal es la de promover una profundización de la negociación fragmentada que sin duda agravaría el problema. Reducir las enormes desigualdades salariales y, sobre todo, aumentar los salarios más bajos, sólo puede llevarse a cabo desde una negociación global en la que este objetivo esté explícito (como ha ocurrido en el bastante centralizado y, sin duda, bastante más igualitario modelo nórdico). Este debería ser un objetivo básico de la acción sindical. Aunque no puede ignorarse que alcanzarlo supone cambios importantes en el modelo sindical. Incluido en ello la cultura de los sectores más combativos que han hecho de la lucha en una sola empresa, habitualmente grande y con salarios más altos, el bastión de su acción. Luchar contra los bajos salarios y la degradación salarial exige una movilización y un debate general, y esto solo será factible si se plantea desde una dinámica que ayude a la recomposición de unas clases trabajadoras divididas y desorientadas.