

## Hablemos de salarios

RAMÓN JÁUREGUI

En uno de los chistes de Forges de estos últimos días, un señor que lee una noticia económica de un periódico, se dirige a dos jóvenes diciéndoles: "¡Falsos: con 23.000 euros de renta *per cápita* y haciéndose pasar por mileuristas!". Es una de las paradojas de nuestra realidad sociolaboral. Una renta *per cápita* que alcanza la media europea, pero unos salarios que pierden poder adquisitivo. "La paradoja es que el sueldo real medio baja, pero todos ganan", decía Fernández Ordóñez aludiendo a algo incuestionable como es la mejora que experimentan amas de casa y jóvenes que se incorporan al mercado laboral y pasan de ganar cero euros a mileuristas o los inmigrantes que ganan el triple que en su país, aunque unos y otros reducen el salario real medio de los españoles un 4% en los últimos diez años, según ha señalado la OCDE.

Hablemos de salarios y hablemos de paradojas. ¿O deberíamos llamarlas injusticias? Nuestra boyante economía está produciendo algunos efectos contradictorios. El primero es la creciente dualización del mercado laboral. El importantísimo crecimiento del empleo en esta última década (ocho millones de empleos nuevos desde 1994, de los cuales cuatro son mujeres) ha generado una nueva "clase laboral" integrada por los trabajadores menos cualificados en los sectores económicos que más han crecido estos años: construcción, servicios, pequeño comercio, agro alimentario, etc. Junto a los inmigrantes, ese amplio colectivo laboral, está situado en niveles salariales bajísimos, separándose crecientemente de los *trabajadores del conocimiento*, como llama Alvin Toffler a los licenciados y trabajadores intelectuales en general.

Se consideran bajos salarios los que no alcanzan el 60% del salario medio del país. Pues bien, hoy y aquí esa cifra son 730 euros y aproximadamente dos millones y medio de nuestros trabajadores, el 12% de nuestra población ocupada, están por debajo de ese umbral. Es por eso que hasta Forges se equivoca en su denuncia llamando *mileuristas* a esos jóvenes ya que muchísimos de ellos no llegan a esa cifra extraordinaria. Se calcula que el 70% de los nuevos empleos de estos últimos años, son inferiores al salario promedio. Los bajos salarios no son sólo consecuencia de la baja cualificación profesional. Van también asociados a la población laboral precaria (más del 30%) y joven (seis de cada diez jóvenes son eventuales, el doble que la media de la OCDE). La precariedad, impone menores niveles salariales, menor protección social y nula capacidad de denuncia a la vulneración de los derechos laborales mínimos.

Otra gran brecha salarial se está produciendo en el abanico salarial de las empresas. Ejecutivos, directivos y consejeros de las grandes compañías han multiplicado sus salarios abriendo este abanico hasta cifras inéditas. Hace veinte años un abanico de uno a diez o a veinte era relativamente normal. Hoy, sin embargo, es frecuente que los máximos directivos cobren hasta cien o doscientas veces más que el salario más bajo de la empresa. Y si añadimos salarios en especie, pólizas de seguro, fondos de pensiones y similares, ese abanico puede llegar a ser de uno a mil. Sólo el año pasado las retribuciones de los consejeros de las empresas cotizadas crecieron un 28% y la de los directivos, un 20%. Cuando se publicó hace unos meses la retribución del presidente de uno de los «dos grandes bancos españoles (9'78 millones de

euros, unas 500 veces el sueldo medio español, más 10 millones anuales para su fondo de pensiones) respondí a una pregunta de un periodista afirmando que tales cantidades rozaban el límite de lo moralmente aceptable. Más allá de valoraciones morales, Peter Drucker decía que un directivo que cobra veinte veces más que el trabajador de más baja categoría, sobrevalora su contribución al éxito de la empresa en oposición a la labor del más humilde de sus empleados. Por último, interesa destacar la progresiva reducción del peso de los salarios en la renta nacional. Es un fenómeno bastante generalizado en Europa, como consecuencia de las políticas de moderación salarial y altos crecimientos de los beneficios empresariales. En España se calcula que el peso de los salarios sobre la renta total ha descendido del 54'9% en 2000 al 52'75% en 2005. Pero además debe recordarse que el peso de los salarios en Europa ronda el 64% del total de la renta, es decir, diez puntos más que en España. Por cierto, también la UE ha visto descender esa cifra estos últimos años desde el 68% al 64% citado. Dice la CEOE que los salarios no han disminuido poder adquisitivo estos últimos diez años si computamos el salario por hora trabajada. Pero aunque ese parámetro equipare IPC y evolución salarial, no ocurre así con la evolución de los beneficios, que entre 1999 y 2006 han tenido un crecimiento neto del 73% más del doble de la media de la UE (33%) y el dividendo repartido se ha incrementado en un 47%.

Hablemos de salarios y pasemos ahora de las musas al teatro. ¿Qué hacemos? Una primera medida debe ser el incremento progresivo del SMI. Este Gobierno tomó dos decisiones importantes. Desindiciar el SMI de toda una serie de referencias extrasalariales: pensiones, vivienda, becas, etc., y subirlo a 600 euros. Habrá que asumir, que el empleo de baja cualificación es más dependiente de esta medida gubernamental que de la negociación colectiva y por tanto habrá que incluir en él una mayor población laboral. Acercar el SMI al 60% de la media salarial española debe ser el objetivo de la próxima legislatura es decir, 750 euros al mes. A su vez la negociación colectiva debe plantearse el objetivo de los 1.000 euros como salario mínimo en todos los sectores de actividad.

Sería también muy recomendable una congelación de los salarios directivos y una rebaja de los ingresos de consejeros y altos ejecutivos en general. Las autoridades económicas y los expertos de todo tipo y condición, no dejan de reiterar la necesidad de moderar los aumentos salariales y ajustarlos a los incrementos de productividad. No puedo estar más de acuerdo con esta recomendación, pero ¿no deberían ser los máximos directivos de las compañías quienes dieran ese ejemplo en vez de hacer todo lo contrario?

Por último, ¿para cuándo la progresiva participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas? En los tiempos de la flexibilidad laboral y de la moderación salarial, una nueva bandera de los trabajadores deberá ser la participación progresiva en los resultados económicos de las empresas. Una vez más, esa participación no puede corresponder sólo a los ejecutivos de las empresas. Hay que generalizarla y democratizarla en beneficio de todos.

**Ramón Jáuregui** es portavoz del PSOE en la Comisión Constitucional del Congreso de los Diputados.

El País, 18 de julio de 2007