

Nacho Alvarez | Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Valladolid

## Devaluación salarial y salida de la crisis

**S**i algo hemos comprobado a lo largo de la presente crisis es la capacidad que las élites económicas y políticas tienen para imponer una lectura de la realidad contraria a los hechos. Así, la crisis del Euro –determinada fundamentalmente por la dinámica de sobreendeudamiento y desreglamentación financiera, por las fuertes asimetrías estructurales existentes entre las distintas economías que comparten la moneda común y por la ausencia de un poder político que respalde dicha moneda– ha sido presentada como la consecuencia lógica de que las economías periféricas (Grecia, Portugal, Italia o España) hayan vivido por “encima de sus posibilidades” durante el periodo 1996-2007.

En concreto, y para el caso de la economía española, las autoridades de Bruselas han trasladado la idea de que el déficit externo de nuestra economía durante los años previos a la crisis (vinculado fundamentalmente a la intensa demanda interna del momento) era el reflejo de una creciente pérdida de competitividad, explicada a su vez por un excesivo crecimiento salarial. Esta argumentación es la que ha llevado a la Troika a imponer una estrategia generalizada de devaluación salarial una vez que la economía española firma el Memorando y se acoge al mecanismo de rescate de la Unión Europea.

Con el supuesto objetivo de recuperar la competitividad externa y de que las exportaciones actúen como motor del crecimiento, las autoridades de Bruselas han presionado para que se acometiesen reformas laborales que permitiesen reducir los costes laborales unitarios. Así, en 2012 el gobierno de Rajoy impone una reforma laboral que tendrá un impacto letal sobre la negociación colectiva, vaciándola de contenido y abriendo la puerta a un sustantivo proceso de devaluación salarial.

La reforma laboral ha posibilitado la devaluación salarial mediante dos vías: en primer lugar, gracias al incremento sustancial del poder unilateral de la parte empresarial, la reforma ha reforzado la capacidad del empresario para modi-

ficar las condiciones laborales, ha facilitado la posibilidad de recurrir a descuelgues del convenio colectivo y ha priorizado los acuerdos de empresa frente a los sectoriales. Pero además, y en segundo lugar, los recortes en los derechos de los trabajadores –el abaratamiento y la flexibilización del despido, o la supresión de los salarios de tramitación– también han colaborado en esta dinámica.

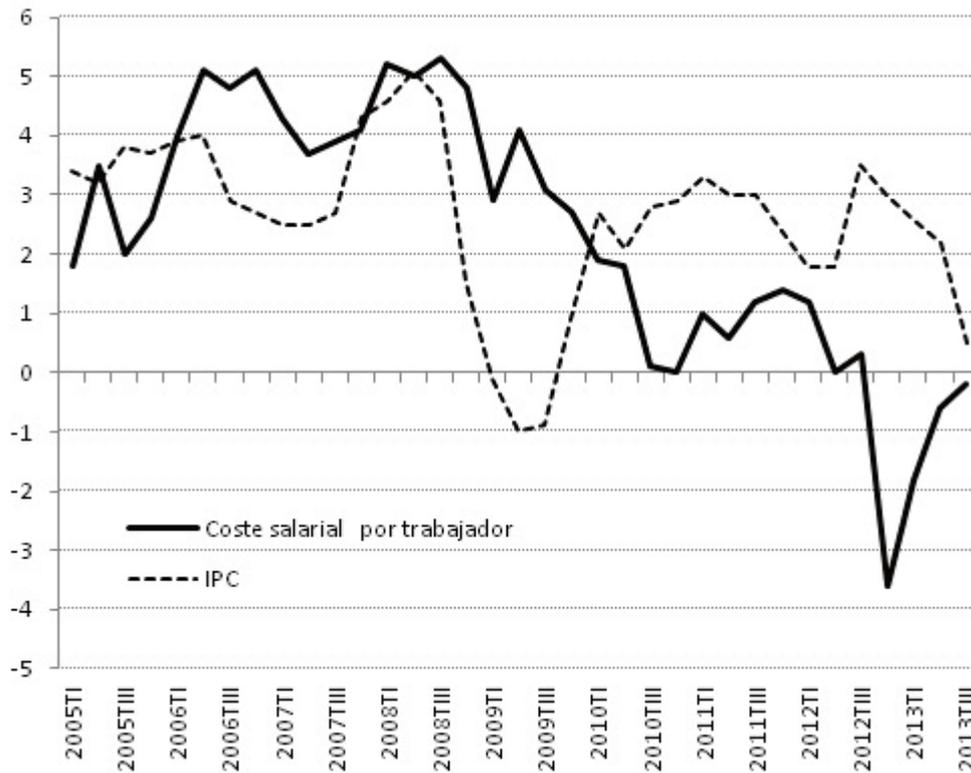
**C**on el supuesto objetivo de recuperar la competitividad externa y de que las exportaciones actúen como motor del crecimiento, las autoridades de Bruselas han presionado para que se acometiesen reformas laborales que permitiesen reducir los costes laborales unitarios.

**L**a redistribución del poder en las empresas a favor de los empresarios facilitada por la reforma laboral no ha sido el único mecanismo de devaluación salarial.

La variación salarial media pactada en la negociación colectiva se situó en el 2,6% para el periodo 2008-2011, después de considerar el efecto de las cláusulas de garantía salarial. Tras la reforma laboral dicho valor ha pasado a ser del 0,6% para el año 2013. En 2013 el 43% de los convenios, según la estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, registran estancamientos o caídas salariales.

No obstante, el indicador agregado de evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva no termina de dar cuenta correctamente de lo que está sucediendo en las empresas. La posibilidad de inaplicación de los convenios colectivos facilitada por la última reforma laboral

**Gráfico 1: Evolución comparada del coste salarial por trabajador y la inflación (variación interanual, %)**



**Nota:** Para calcular los salarios brutos tomamos el coste salarial total por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. La evolución del IPC se calcula a partir del Índice de Precios de Consumo Armonizado.

**Fuente:** Encuesta Trimestral de Coste Laboral; INE

**Tabla 1: Coste salarial por trabajador e inflación (Variación de las medias anuales, %)**

	Coste salarial por trabajador	IPC	Capacidad adquisitiva
2010	0,9	2	-1,1
2011	1,1	3,1	-2
2012	-0,5	2,4	-2,9
2013 TIII*	-0,9	1,5	-2,4

**\*Nota** Tomamos el coste salarial hasta el tercer trimestre del año, último dato disponible.

**Fuente:** Encuesta Trimestral de Coste Laboral; INE

ha llevado a que durante 2013 las subidas salariales previstas en estos no se cumplieran en más de 2500 empresas, afectando a casi 160.000 trabajadores según los datos oficiales. Como la estadística de los convenios colectivos elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social no corrige la subida salarial teniendo en cuenta esta inaplicación, los datos están sobrevalorados. Además, esta subida media está calculada únicamente sobre los aproximadamente 5 millones de trabajadores que tenían un convenio en vigor a finales de 2013.

De este modo, cuando consultamos la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el INE, que incluye a todos los cotizantes a la Seguridad Social, observamos cómo los salarios brutos llevan tiempo reduciéndose intensamente: el coste salarial total por trabajador pasó de un crecimiento interanual del 4,3% en el primer trimestre de 2007, antes de la crisis, al -3,6% del último trimestre de 2012, y al -0,2% en el tercer trimestre de 2013. De hecho, cuando comparamos la evolución del coste salarial total por trabajador con la del índice de precios de consumo (gráfico 1) observamos cómo desde principios de 2010 se produce una importante pérdida de capacidad adquisitiva, que alcanza el 8,4% para el periodo 2010-2013 (tabla 1).

Recientemente el Banco de España señalaba que la Encuesta Trimestral de Coste Laboral infravalora la caída salarial que se está produciendo en nuestra economía. En la medida en que la estadística oficial no tiene en cuenta que la destrucción del empleo de menor cualificación y antigüedad ha sido más intensa que la del resto de puestos de trabajo, la evolución salarial agregada se ve inflada de forma espuria. Cuando se elimina este efecto composición la devaluación salarial, según el BdE, llega a duplicarse.

La redistribución del poder en las empresas a favor de los empresarios facilitada por la reforma laboral no ha sido el único mecanismo de devaluación salarial. La erosión de la capacidad de negociación de los asalariados obedece también al fuerte incremento experimentado por la tasas de desempleo y al consiguiente contexto de debilidad que de ello se deriva. Valga como ejemplo la evolución de las horas extras no pagadas: mientras que las horas extras pagadas, según datos de la Encuesta de Población Activa, han descendido en 1,3 millones entre 2009 y 2013, las horas



**L**a competitividad externa de una economía no depende únicamente de la evolución de los precios, sino también de otros factores (como la calidad o la gama) que difícilmente pueden mejorar con reducciones en los salarios.

extras no pagadas se han comportado inversamente, aumentando en 680.000, hasta llegar a los 3,8 millones.

Otros mecanismos han colaborado a la hora de extender este proceso de devaluación salarial al conjunto de la población. En el sector público, además de la rebaja del 5% del salario en 2010 y la retirada de la paga extra en 2012, los sueldos experimentan una congelación por cuarto año consecutivo. Las pensiones en 2013 subieron un 1%, y en 2014 está previsto que lo hagan únicamente un 0,25%, acumulando nuevas pérdidas de capacidad adquisitiva. Del mismo modo, el salario mínimo interprofesional en 2014 permanecerá, al igual que en 2013, congelado en 645 euros. Finalmente, también los parados verán recortarse las cuantías medias de sus prestaciones (al prolongarse la proporción de los de larga duración). En 2014 el Ministerio de Empleo es-

pera que dicha cuantía media se reduzca un 1,4%.

Ahora bien, ¿podemos decir que la devaluación interna está cumpliendo sus objetivos? Entre 2010 y 2013 los costes laborales unitarios en nuestra economía –relación entre la evolución nominal de los salarios y la productividad real– se han reducido un 5%. Esta supuesta mejora de la competitividad externa de las empresas españolas explicaría, según los defensores de la devaluación interna, la buena marcha de las exportaciones, que contribuyeron en 2013 con un 1,6% al crecimiento económico.

Las debilidades de esta argumentación son diversas no obstante. Los defensores de utilizar la devaluación interna como mecanismo para propiciar la transición de la economía española hacia un crecimiento dirigido por las exportaciones tienden a desatender dos hechos.

En primer lugar, el incremento de las exportaciones experimentado por nuestra economía está vinculado no sólo, ni principalmente, a la devaluación salarial, sino especialmente al hundimiento de la demanda interna y a la necesidad de muchas empresas de reorientar sus mercados.

En segundo lugar, incluso si fuese la reducción de los costes laborales unitarios la que estuviese impulsando el crecimiento de las exportaciones, el proceso de devaluación salarial no estaría siendo capaz de compensar por la vía de la demanda externa el hundimiento que genera dicha devaluación en el consumo privado y, con ello, en la inversión y la demanda interna. Así, en 2013 la contribución de las exportaciones al crecimiento, del 1,6%, habría sido superada y con signo contrario por la evolución de la demanda interna (-2,8%). La doble dimensión del salario –coste de las empresas y, simultáneamente, factor determinante de la demanda agregada– conlleva que las políticas de devaluación salarial socaven el crecimiento e impidan la salida de la crisis.

A la hora de juzgar esta estrategia deben tenerse en cuenta además dos cuestiones adicionales<sup>1</sup>. En primer lugar, la competitividad externa de una economía no depende únicamente de la evolución de los precios, sino también de otros factores (como la calidad o la gama) que difícilmente pueden mejorar con reducciones en los salarios. Pero además, los salarios no son la única variable que impacta sobre la competitividad precio de una economía; también los márgenes de beneficio determinan la evolución de los precios de exportación. Y precisamente lo que comprobamos cuando analizamos el efecto de salarios y beneficios sobre la inflación es que partir de 2011 son fundamentalmente estos últimos los que explican la evolución de los precios. Así, si los recortes salariales no se han trasladado a una reducción paralela de los precios, a una depreciación del tipo de cambio efectivo real y, con ello, a una mayor ganancia de competitividad, es en buena medida debido a que éstas bajadas están siendo compensadas con aumentos de los márgenes empresariales.

El riesgo de deflación de la economía ha pasado a ser notable dado el dismantelamiento que han sufrido las instituciones vinculadas a la negociación colectiva.

El avanzado proceso de devaluación salarial en la economía española no sólo no está contribuyendo a propiciar una salida de la crisis en beneficio de la mayoría social, sino que además está ahondando problemas anteriores, como la intensa desigualdad en el reparto de la renta

Incluso en el caso de que los márgenes de beneficios se reduzcan durante los próximos trimestres y eso permita que la devaluación salarial tenga un mayor impacto en la reducción de la inflación y en los precios de exportación, el escenario no sería desde luego esperanzador. En un contexto, como es el de la zona euro, en el que todas las economías intentan devaluar sus salarios para ganar competitividad, dicha estrategia no puede resultar exitosa a nivel continental (al limitarse la demanda externa de unas economías hacia otras en una región en la que el comercio intracomunitario sigue siendo ampliamente mayoritario).

Además, el riesgo de deflación de la economía ha pasado a ser notable dado el dismantelamiento que han sufrido las instituciones vincu-

las.

ladas a la negociación colectiva. Con ello, han desaparecido los controles que permitieron en el pasado que los salarios y los precios no se deslizaran por la senda de la deflación ante la llegada de las crisis.

La política de devaluación salarial, además de prolongar la recesión e incrementar el riesgo de deflación, está teniendo otras consecuencias negativas. Por un lado, se está incrementando la desigualdad entre las rentas salariales, puesto que el proceso de devaluación se está concentrando sobre todo en el 40% de asalariados con menores ingresos. Así, según un reciente informe de Fedea, la variación de los salarios experimentada entre 2008 y 2012 por el 10% de trabajadores de menores ingresos ha sido del -17%, y del -9% y -4,5% para las siguientes dos decilas respectivamente. Para las decilas de mayores ingresos apenas se constata retroceso salarial.

Por otro lado, el retroceso salarial ha incrementado también la desigualdad en la distribución funcional del ingreso entre las rentas del trabajo y las del capital, a favor de estas últimas. Entre el último trimestre de 2009 y el de 2013 el peso de las rentas salariales sobre el PIB se ha reducido en 4,4 puntos porcentuales, pasando del 50,1% al 45,7%. Esta transferencia de rentas desde el trabajo hacia el capital, junto con la au-

sencia de regulación en los mercados financieros internacionales y las fuertes inyecciones de liquidez del Banco Central Europeo, siguen alimentando dinámicas de sobredimensión y especulación en los mercados de capitales.

Concluimos constatando por tanto que el avanzado proceso de devaluación salarial en la economía española no sólo no está contribuyendo a propiciar una salida de la crisis en beneficio de la mayoría social, sino que además está ahondando problemas anteriores, como la intensa desigualdad en el reparto de la renta. El balance de esta estrategia de política económica debe no obstante ir más allá. A pesar de su fracaso para propiciar el crecimiento económico y la creación de empleo, está resultando exitosa en su objetivo último: modificar sustancialmente las reglas del juego sociopolítico, erosionando la capacidad de interlocución de las organizaciones sindicales para facilitar con ello el establecimiento de un nuevo modelo económico caracterizado por la ausencia de derechos sociales y laborales. ✓

## NOTAS

<sup>1</sup> Véase en este sentido el interesante trabajo de Bruno Estrada, M<sup>a</sup> José Paz, Antonio Sanabria y Jorge Uxó (*Qué hacemos con la competitividad*, Ed. Akal).

## Publicaciones

### LOS PRESUPUESTOS 2014 QUIEBRAN EL SISTEMA I+D+i

El Informe 84 recoge el trabajo del Grupo I+D+i de la Confederación Sindical de CCOO y que ha sido coordinado por Alicia Durán, directora del área de Ciencia y Tecnología de la Fundación 1º de Mayo, en el que se analiza

las consecuencias de los Presupuestos Generales del Estado y sus efectos devastadores para la investigación, el desarrollo y la innovación.



### EL DETERIORO LABORAL DE LAS MUJERES COMO EFECTO DE LA CRISIS

El Informe 85 de la Fundación 1º de Mayo recoge el trabajo de la socióloga Amaia Otaegui en el que se analiza los efectos de la crisis en el deterioro laboral de las mujeres y se señala que nos encontramos ante un retroceso generalizado en las distintas dimensiones de la igualdad.

### SUJETOS Y CLASES SOCIALES

El Estudio 83 recoge el trabajo de Antonio Antón, profesor de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid, en el que se analizan los cambios profundos, que se vienen produciendo ya ya varios años, con cierta disociación entre ciudadanía y clase gobernante, gestora de la austeridad. El autor indica que es necesaria una nueva interpretación para ver las dinámicas de fondo del cambio social y político.