

La devaluación salarial ha penetrado en la economía española por oleadas, ruidosas las primeras y silenciosas las más recientes, y se ha convertido ya en un fenómeno estructural más gravoso cada año porque la renta del trabajo por cuenta ajena no resiste el ritmo de los precios de consumo y camina a años luz del mercado de los bienes residenciales. Además, apenas hace distinciones con la cualificación profesional, remunera igual al empleo productivo que al de nulo valor añadido y fuerza al capital humano mejor formado a la búsqueda de otros mercados. La devaluación de los sueldos se ha convertido en socio inseparable y en combustible de un modelo de crecimiento a lo ancho, poco cualitativo, que no consigue que despegue la renta per cápita, y que la productividad lo haga solo de forma precaria.

La devaluación salarial no es otra cosa que la doble escala remunerativa que echó a andar en las actividades más dañadas por la gran recesión 2008-2013 y que ha penetrado en todas las empresas del sector privado. Así, de ser un fenómeno coyuntural y excepcional para embridar una crisis, se ha convertido en uno estructural y generalizado, que ha ensanchado la clase media por el flanco inferior de renta y que la ha empobrecido de manera general.

La creación primera de una doble escala salarial, que permitía a una empresa contratar empleados con menos sueldo que los que ya estaban en la plantilla, pero para desempeñar el mismo trabajo, se ensayó en la planta catalana de la automovilística japonesa Nissan. Tras un fuerte forcejeo entre corporación y sindicatos para santificarlo en el convenio, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña anuló en junio de 2003 tal condición salarial dual, que remuneraba a los nuevos contratados con un 17% menos de salario. Pero fue restituida por el Tribunal Supremo en mayo de 2006, y desde entonces es moneda común en los convenios de varios sectores.

La primera fractura en la renta de los asalariados se había abierto con la legalización de los contratos temporales en 1984, a raíz de un acuerdo entre el Gobierno socialista de González y la UGT, del que la central renegó de inmediato, y que –consecuencia evidente del abaratamiento del factor trabajo, vía salario, vía despido y vía seguro de paro– disparó la contratación y permitió superar la larguísima crisis de empleo de 1976-1985. Pero este cambio normativo –y la penetración de la doble escala en los convenios tras la sentencia de Nissan– fue desbordado de manera generalizada tras la crisis inmobiliaria, de deuda y de empleo de 2008.

La exuberancia del crecimiento de los primeros años del euro acumuló una irracional escalada de costes y de inflación, que se reflejó en una intensa pérdida de competitividad de la economía española, y que, al contrario de cuando reinaba la peseta, no podía absorberse con devaluaciones. Además, si hasta entonces los ajustes de capacidad y de empleo se hacían vía cantidad (número de puestos de trabajo) en vez de vía precio (salario), sin capacidad monetaria alguna, no había otra opción que cambiar el modelo: moderar y reducir los costes para evitar ulteriores avalanchas de despidos.



Manifestación del Primero de Mayo en Madrid, en 2024. ÁLVARO GARCÍA

Escrito en el agua

De cómo la devaluación salarial se ha convertido en motor económico

Por José Antonio Vega. Lo que empezó como herramienta para combatir la recesión es ahora un activo indisoluble del modelo de actividad

Periodista

El ajuste de 2008 a 2012 llevó la cifra de parados a los seis millones (un 27% de los activos), y la recuperación solo era posible con una devaluación salarial en las actividades más castigadas por la crisis. La espiral de costes en los primeros años del siglo tuvo que desandar el camino, con ayuda de una legislación laboral que facilitaba, como no lo había hecho antes, que la oferta y la demanda de trabajo se desenvolviesen en un mercado abierto. La escasa implantación sindical en una estructura productiva de empresas de pequeño o muy pequeño tamaño opuso poca o ninguna resistencia, y la devaluación intensificó su penetración en los primeros trimestres de recuperación del empleo tras la crisis, desde el verano de 2013.

En su avance alcanzó a todas las actividades, haciendo pocos distinciones en función

de la productividad de cada empresa y de la capacitación de cada trabajador, en un ejercicio de política de rentas lineal. Un modelo al que en parte han contribuido en los últimos años la presión del salario de entrada general (salario mínimo), aunque pretendiese lo contrario, porque reduce las opciones de mejora de las retribuciones medias y altas; las limitaciones del tiempo de trabajo; la extensión de los contratos a tiempo parcial (diario o anual como fijos discontinuos); el crecimiento de la oferta de empleo de baja cualificación (ocio, turismo y construcción), y la presión a la baja de las remuneraciones ejercida por la fuerza laboral inmigrante.

Vectores todos ellos nativos que son en parte hijos de la profunda transformación ejercida en las economías occidentales por la globalización, con una deflación de décadas inyectada en las manufacturas por la gigantesca fábrica china y la extensión de las actividades de *low cost* en los servicios de mercado. No hay que despreciar tampoco la contribución de la tecnología al abaratamiento en las transacciones de bienes y servicios, con el *e-commerce* ganando cuota a gran velocidad por la adhesión creciente de clientela. Una devaluación del coste de infinidad de procesos que podría intensificarse con la aplicación de la inteligencia artificial.

Tras una docena de años de práctica y penetración continua, hay que considerar la devaluación salarial como estructural, como inherente al modelo de crecimiento, consolidando posiciones crecientes, al menos con

la evolución de los últimos años en la mano. Tomando como referente de renta el salario mínimo, y según la encuesta de estructura salarial última, si en 2008 (Gran Recesión) solo el 8,8% de los asalariados cobraban menos del SMI, hoy lo hace el 18,5%; y si un 34% (uno de cada tres) percibía entre una y dos veces el SMI en la Gran Recesión, ahora está en esta situación el 48,65% (uno de cada dos). En términos agregados, el colectivo que gana menos de dos veces el salario mínimo supera ahora el 67%, y en 2008, el 42%.

La extensión de remuneraciones modestas ha ido paralela al relevo generacional y vegetativo de las plantillas, en una escala salarial dual dinámica, que vuelca las rentas más bajas en los empleados júnior que desplazan a los sénior. En 2023, según la citada encuesta de Estadística, los menores de 25 años perciben (14.944 euros), poco más del 50% del sueldo medio (28.050), y los trabajadores de entre 25 y 34 años cobran (23.376 euros anuales) un 83% del sueldo medio. Solo los mayores de 45 años superan la remuneración media, con un 109%.

La mancha de aceite de la depreciación de los sueldos, contaminada por un poder de compra declinante por la carestía de los bienes de consumo y los activos residenciales, ha forzado a colectivos crecientes de jóvenes a la búsqueda de oportunidades laborales fuera del país, sobre todo aquellos con niveles formativos más elevados. Pero el agua en la que se escribió de ese asunto ya ha pasado.



Si en 2008 solo el 8,8% de los asalariados cobraban menos del SMI, hoy lo hace el 18,5%