

¡Pasen y vean! Los beneficios de las empresas crecen más de un 30%; los salarios, un 2,9%

Autor beu
martes, 22 de mayo de 2007
Modificado el martes, 22 de mayo de 2007

Carlos Sánchez, El Confidencial

21/05/2007

Si la negociación colectiva fuera un partido de fútbol, el resultado sería de escándalo: 30 a 3. Pero como no lo es, habrá que hacer un análisis técnico del reparto de la renta nacional, que en última instancia es lo que se ventila en los casi 5.000 convenios colectivos que anualmente firman sindicatos y empresarios, y que afectan a más de 10 millones de trabajadores, la mitad de la fuerza laboral que existe hoy en el país.

Hablar de salarios en España se ha convertido en un asunto de alto riesgo. Si alguien compara lo que ganan las empresas con lo que se llevan a casa los empleados a cambio de su trabajo, lo más probable es que ciertos sectores no tarden ni un minuto en alzar la voz de una forma instintiva, acusando a los promotores de tan descabellada e insensata idea de abrazar tesis demagógicas y populistas, impropias en un mundo globalizado en el que sólo la solvencia de las empresas garantiza la bonanza económica.

Según ese esquema de pensamiento, en un mundo en el que la competencia es la clave de bóveda del sistema económico -ya que la concurrencia de opciones permite proveer bienes y servicios de forma más barata y eficiente- el hecho de que las empresas (o sus directivos) ganen bastante más dinero que los empleados es irrelevante, toda vez que eso garantiza el círculo vicioso de la producción y el consumo.

Mercado asimétrico y endogamia social

“Es el mercado y sólo el mercado, el que fija el salario de los directivos”, dicen esas voces de forma ufana y un tanto jactanciosa, olvidando que para que haya mercado debe haber oferta y demanda. Ocurre, sin embargo, que la información no sólo es asimétrica -como han demostrado algunos de los últimos premios Nobel de Economía-, sino que, además, en la mayoría de los casos la política de contratación en las grandes y pequeñas empresas obedece más a razones de pura endogamia social que a criterios estrictamente profesionales. Por lo tanto, eso de que los mejores son los que ganan más dinero es un cuento chino.

Hablar de salarios, por lo tanto, se viene considerando de un tiempo a esta parte como de mal gusto y hasta demagógico, lo que puede explicar que en la actual campaña electoral se pueda polemizar a cuenta de la guerra de Iraq, del terrorismo etarra, de la vida personal de Ruíz-Gallardón (él lo ha dicho así) o del “Caso Malaya”. Pero ni una palabra de salarios. Algo que, por lo visto, no debe interesar a nadie.

Es curioso que la única vez que en los últimos tiempos ha saltado a la opinión pública este engorroso asunto, la polémica tuvo que ver con el sueldo de Rajoy y, en general, con lo que gana la clase política; pero ni un mínimo de debate de cierto calado sobre un determinado modelo económico que se despreocupa verdaderamente del poder de compra de los salarios.

Los datos son los siguientes. Sin añadir una pizca de “demagogia”. En 2001, una fecha de alto crecimiento económico, la remuneración total de los asalariados representó el 49,2% del Producto Interior Bruto (PIB) a precios de mercado, pero cinco años más tarde ese porcentaje descendió hasta el 46,6% (datos oficiales de Estadística). Es decir, se ha producido un retroceso de 2,6 puntos en la participación de las nóminas en el reparto de la tarta nacional.

¿A dónde ha ido a parar ese pedazo de tarta? Pues prácticamente la mitad al excedente bruto de explotación (los beneficios empresariales), que han aumentado su peso en 1,2 puntos, mientras que el resto (ya que las rentas con el resto del mundo no han variado su ponderación) se lo han llevado los impuestos, cuya función, al menos sobre el papel, es reequilibrar la estructura de rentas. Pobre paga a rico

Habrà quien piense que 1,2 puntos de PIB no es una cantidad relevante, pero nada más alejado de la realidad. 1,2 puntos representan nada menos que 12.000 millones de euros que cada año han salido de los bolsillos de los asalariados y han ido a parar a los de los empresarios. Es decir, estamos hablando -incluyendo todos los ocupados- de una transferencia de rentas equivalente a 600 euros anuales. O, lo que es lo mismo, el 60% de los ingresos que mensualmente perciben los 19 millones de españoles. Dicho en otros términos: en el último lustro, cada trabajador ha ingresado en la cuenta corriente de su jefe unos 3.000 euros.

Probablemente, el proceso de transferencias de rentas se pueda visualizar de una manera más clara atendiendo a la

negociación colectiva. Los últimos datos del Ministerio de Trabajo indican que la subida salarial media se ha situado en abril en el 2,9%, tasa que incluso baja al 2,5% en los convenios de empresa. ¿Sabe cuánto han crecido los beneficios empresariales? Desde luego, bastante más. En el conjunto de las empresas del Ibex y durante el primer trimestre de este año, un 32,%; hasta alcanzar los 11.297 millones de euros. En el caso de las inmobiliarias la evolución del resultado es verdaderamente estratosférico: un 171% (incluyendo resultados extraordinarios)

Las cifras lo dicen todo. Y, por eso, sorprende que hace poco más de un par de meses, sindicatos y empresarios renovaran el Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva (ANC) como si no pasara nada en el mundo de las nóminas. Como si hubiera un reparto justo de las rentas. El ANC constata, incluso, que existe un reparto “equilibrado en los intereses en juego de los distintos actores que participan en la negociación colectiva”. Leer para creer. No hace falta ser un lumbreras para preguntarse qué entienden los firmantes del acuerdo sobre un reparto equilibrado de las rentas.

En realidad, el problema viene de lejos. La evidente contradicción entre salarios y beneficios empresariales obedece al mantenimiento de un modelo de negociación colectiva superado por los tiempos en materia de retribución de los empleados. Se equivocan los sindicatos -a los empresarios les viene muy bien- si la referencia continúa siendo el IPC de cada año. Lo que realmente mide en estos momentos la temperatura económica –y de ahí el alto crecimiento del excedente empresarial- son los beneficios, y por lo que esa debería ser la referencia a la hora de actualizar los salarios, y no otra. Mantener como testigo el Índice de Precios de Consumo es un sinsentido que las nóminas están pagando desde hace mucho tiempo.

Cuando la rentabilidad de las empresas, y en este sentido no hay más que echar un vistazo a los datos de la Central de Balances del Banco de España, está creciendo a ritmos de dos dígitos, cómo es posible que se siga manteniendo que “la negociación colectiva debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2007 en un 2%”. Sin palabras.