



ESTUDIOS | 45

NOVIEMBRE de 2022

**Evolución de los salarios
en Hego Euskal Herria:
empobrecimiento y
precariedad**

Evolución de los salarios en HEH: empobrecimiento y precariedad

1. Introducción	3
2. Análisis de los salarios de Gipuzkoa (2008-2020)	4
2.1. La subida del salario nominal medio anual fue del 0,67%	4
2.2. El salario real disminuyó una media de 1.164 euros al año	5
2.3. Las rentas más bajas perdieron mucho más que las altas	7
2.4. Aumento de las desigualdades.....	8
2.5. La brecha salarial de género apenas se redujo	9
2.6. La personas migrantes ganaron la mitad en 2020.....	10
2.7. El sueldo de las personas jóvenes por debajo del SMI	11
3. Salarios en 2021 y 2022: la pérdida de poder adquisitivo se acentúa	12
4. Los salarios de HEH por debajo de la media europea.....	13
5. La productividad aumenta por encima de los salarios	13
6. Conclusiones	15
7. Propuestas.....	16

1. INTRODUCCIÓN

3. p

El salario es la remuneración monetaria que recibe la clase trabajadora por la venta de su fuerza de trabajo, aunque hay que señalar que a la persona trabajadora no se le paga todo lo que genera, ya que el capitalista se apropia de una parte del valor producido. Por tanto, podemos decir que el salario es el medio básico de la clase trabajadora para poder sobrevivir y reproducirse, y por ello, su análisis, es una cuestión imprescindible. Un análisis que llevamos realizando desde muchos años atrás, pero que en esta situación toma una importancia enorme debido al contexto que estamos viviendo.

Venimos de una pandemia que trastocó de arriba abajo la economía. Una crisis económica sin precedentes, en la que distintos actores económicos sufrieron pérdidas, pero, en particular, la clase trabajadora fue la peor parada. En los últimos meses, cuando el covid parecía alejarse del centro de nuestras vidas, apareció un nuevo shock: el fantasma de la inflación. Los precios comenzaron a dispararse como no lo habían hecho desde la década de los ochenta, principalmente con el encarecimiento de la energía, extendiéndose después a la mayoría de los productos y servicios.

Sin embargo, este nuevo shock no está afectando a todos por igual. Las empresas han obtenido un aumento de los beneficios récord, pero esas ganancias no se han trasladado a las rentas salariales. Con los salarios estancados y los precios disparados, se está produciendo una pérdida de poder adquisitivo que se nota en los bolsillos de toda la población, pero, en particular, entre las rentas más bajas. En el contexto actual, la ofensiva contra los salarios es una cuestión real y no da lugar a debate. Sin embargo, poco se habla de lo que ha ocurrido con los salarios desde que comenzó el siglo XXI. Por eso, nos parece necesario llevar a cabo el análisis de los efectos desde la crisis de 2008.

Es necesario señalar que a pesar de que las tres diputaciones de la CAPV y el gobierno de Navarra tienen información significativa sobre los salarios en Hego Euskal Herria, solo la Diputación Foral de Gipuzkoa publica datos acerca de ello. El último documento publicado es el de “Salarios, pensiones, prestaciones de desempleo y rescates de previsión social en Gipuzkoa 2020”. Los datos de dicho documento se han obtenido de las retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos de trabajo, actividades económicas y premios. Aunque los datos sean solo de Gipuzkoa, creemos que en los otros territorios la situación y la evolución es parecida, incluso peor, de modo que consideramos válidas las conclusiones para toda Hego Euskal Herria.

En este documento, en primer lugar, analizaremos los salarios de Gipuzkoa desde distintos puntos de vista. Esto nos dará una fotografía completa del último año del que se ofrecen datos (año 2020), así como de lo que ha ocurrido desde la crisis de 2008. Entre otras cuestiones se van a analizar, el salario real, las desigualdades salariales a través de la distribución del salario, la brecha salarial entre hombres y mujeres, la situación de las personas migrantes y la precariedad entre las personas jóvenes. Además, a pesar de no disponer del informe de los salarios de 2021 y 2022, haremos una breve mención a lo que está ocurriendo con las remuneraciones de la clase trabajadora de estos últimos dos años, donde la inflación es la gran protagonista. Junto a ello analizamos cómo se sitúa Hego Euskal Herria a nivel de Europa y llevamos a cabo el análisis de la relación entre productividad y salarios. Para acabar, proponemos una serie de medidas para revertir la situación.

2. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS DE GIPUZKOA (2008-2020)

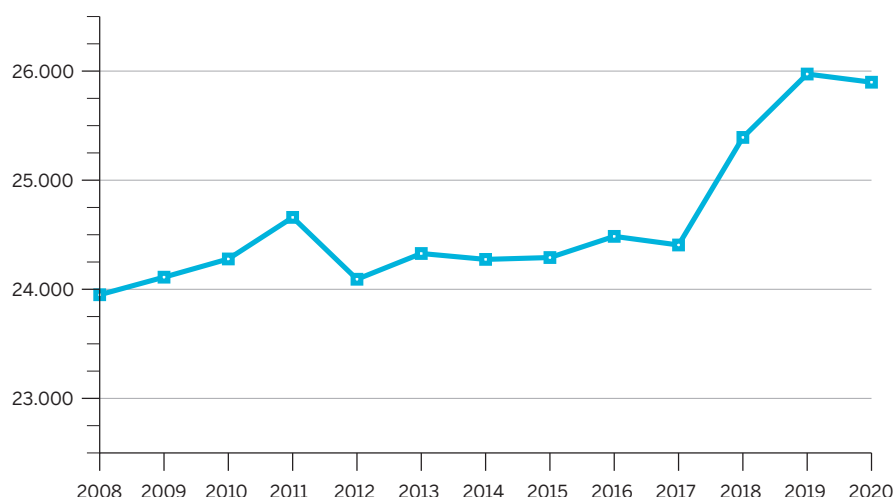
4. p

2.1. La subida del salario nominal medio anual fue del 0,67%

En el año 2020, el salario medio de Gipuzkoa se situó en 25.898 euros, con un descenso de 75 euros respecto al año previo. La evolución del salario, desde que estalló la crisis financiera de 2008, no muestra grandes cambios. Entre 2008 y 2020 los salarios solamente subieron un 8,1%, esto supone que la subida anual de los sueldos durante el periodo señalado fue de tan solo el 0,67%.

Desde 2008 a 2011, a pesar de la crisis económica, los salarios aumentaron de 23.950 a 24.659 euros. Sin embargo, este aumento no se produjo por el incremento de las remuneraciones, sino por la destrucción de empleo precario (de salarios más bajos) provocada por la crisis. Después de la bajada en 2012 y el ligero aumento en 2013, las remuneraciones prácticamente no se movieron hasta 2017. En 2018 y 2019, se produjeron subidas importantes, con un aumento del salario medio de alrededor de 1.500 euros, llegando así al máximo histórico (25.973 euros). Cabe señalar que, en todo este periodo, los beneficios empresariales y el PIB crecieron en mayor medida que los salarios, de modo que la clase trabajadora disminuyó su parte del pastel.

Evolución del salario medio nominal (en euros)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa

El salario mediano es el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. Es decir, hay el mismo número de personas trabajadoras con salarios más altos, como personas con salarios más bajos. Este valor se situó en 22.799 euros en 2020. Se trata de una cuantía inferior que la del sueldo medio (25.898), lo que significa que un mayor número de salarios se encontraban por debajo de la media que por encima. El aumento de la mediana desde 2008 a 2020 fue del 5%, es decir, menor que el de la media (8,1%). Esto indica que las desigualdades crecieron entre las personas que percibieron salarios que estaban por debajo de la media y los que estaban por encima.

Evolución del salario medio y mediano (en euros)

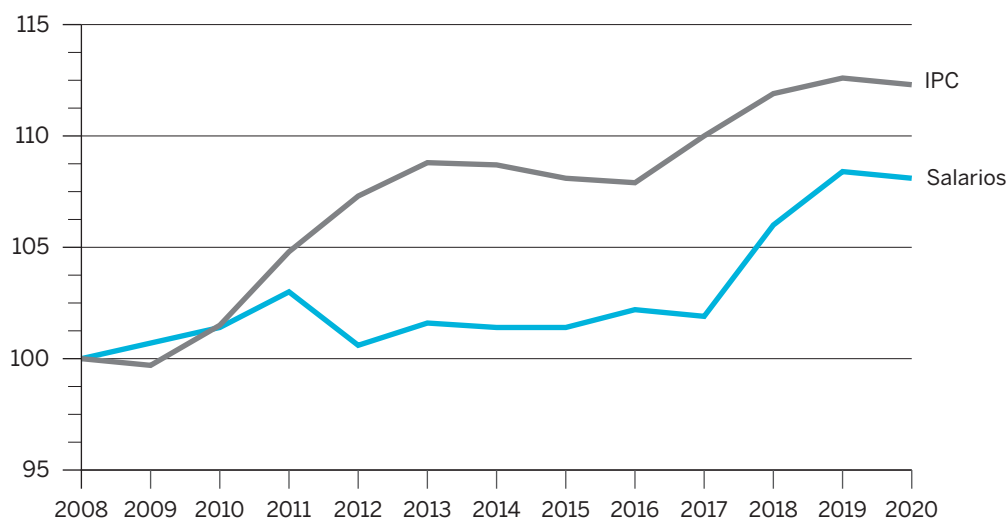
	2008	2020	Dif.
Media	23.950	25.898	+8,1%
Mediana	21.708	22.799	+5%

Fuente: Diputación de Gipuzkoa

2.2. El salario real disminuyó una media de 1.164 euros al año

La subida del IPC entre 2008 y 2020 fue del 12,3%, mayor que el 8,1% de subida del salario medio. Esta diferencia de 4,2 puntos supuso una merma en la capacidad de compra de la clase trabajadora. En el siguiente gráfico vemos la evolución del salario nominal y el índice del IPC (con base 100 en 2008).

Evolución del salario e IPC (con base 100 en 2008)

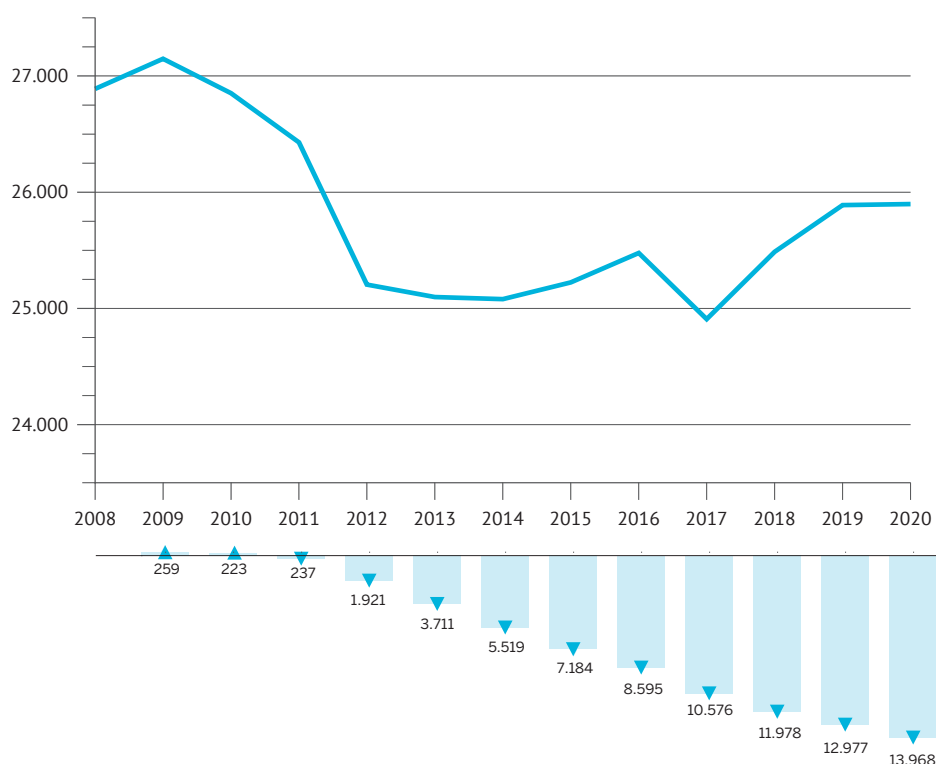


Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa e INE

Sabemos que el salario nominal es la cantidad de dinero que recibe la persona asalariada. El salario real, en cambio, mide la capacidad de poder adquisitivo de la persona que percibe el salario nominal. De modo que para conocer el salario real es necesario contrarrestar el efecto de la inflación al salario nominal.

El gráfico que se muestra a continuación analiza la evolución del salario real a precios constantes de 2020. La conclusión es clara: entre 2008 y 2020 la clase trabajadora perdió poder adquisitivo. En 2008, el salario medio real a precios constantes se situó en 26.889 euros, una cuantía que fue reduciéndose desde 2009 en adelante (con fuertes bajadas en 2010 y 2011) hasta alcanzar en 2014 el mínimo hasta ese año. En 2015 y 2016 hubo una ligera subida que volvió a descender en 2017. Las subidas de 2018 y 2019, que hemos mencionado antes, pudieron contrarrestar, en parte, la pérdida que se había producido en los años anteriores, pero no fue suficiente para lograr el nivel de 2008.

Evolución del salario medio real (precios constantes 2020) y pérdida de poder adquisitivo acumulada (2009-2020) en euros



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa e INE

A pesar de esos incrementos, en 2020 el salario real se situó en los 25.898 euros, de modo que la pérdida en el año 2020 fue de 991 euros respecto a 2008, en términos relativos un 3,7%. Si sumamos lo que se perdió durante ese periodo de once años, la cuantía total asciende a 13.968 euros. Esto supone una merma anual media de 1.164 euros.

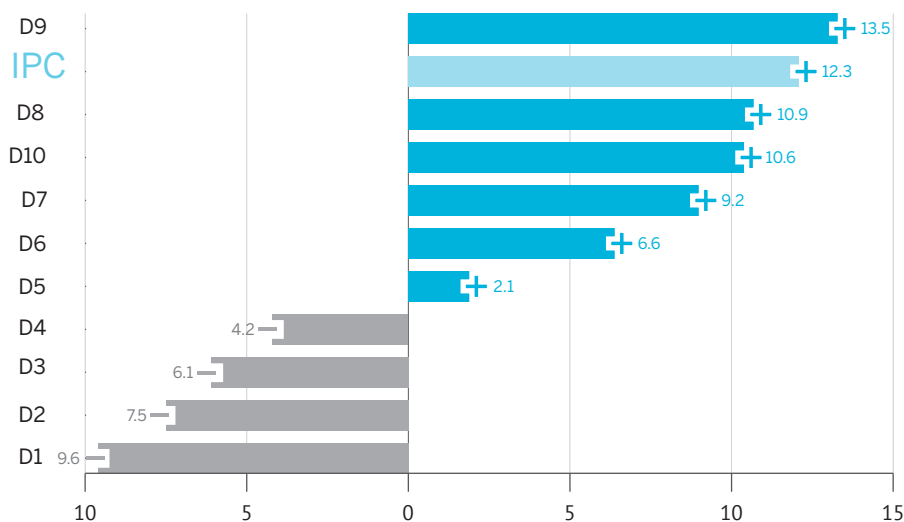
2.3. Las rentas más bajas perdieron mucho más que las altas

Una vez analizada la media del salario real, es oportuno llevar a cabo el análisis de los salarios por nivel de renta ya que, como veremos, los salarios han tenido una evolución muy desigual. En este caso, el informe de la Diputación ofrece los datos por deciles. Los deciles se forman ordenando a todas las personas perceptoras de salario de menor a mayor renta, y formando grupos con el mismo número de personas perceptoras. Así, cada grupo representa el 10% del total de personas perceptoras: el primer decil (D-1) contiene al 10% que percibe menores salarios, y el último decil (D-10) está formada por el 10% de las personas que mayores salarios perciben.

En el siguiente gráfico podemos observar la variación de los salarios con respecto a 2008. El análisis por deciles muestra que tan solo el noveno decil mantuvo su salario real en comparación con 2008. Dicho de otro modo, mantuvo su poder adquisitivo, dado que el aumento salarial fue mayor que el IPC. A pesar de que los demás grupos mermaron su poder adquisitivo, esta pérdida fue muy desigual.

Vemos cómo los deciles superiores (D8 y D10) aumentaron su salario cerca del IPC. A medida que se reducen los deciles, la variación de los salarios va disminuyendo. Así, el salario nominal del D7 y D6 se situó 9,2 y 6,6 puntos por encima de 2008, mientras que el del D5 prácticamente no se movió. En los deciles inferiores (del D1 al D4) se ve una variación negativa, lo que muestra que esta población asalariada tuvo un salario nominal más bajo en 2020 que en 2008. La mayor reducción del salario se produjo entre las rentas más bajas (-9,6%), seguido de los deciles siguientes, -7,5% y -6,1%.

Variación respecto a 2008 del salario por deciles

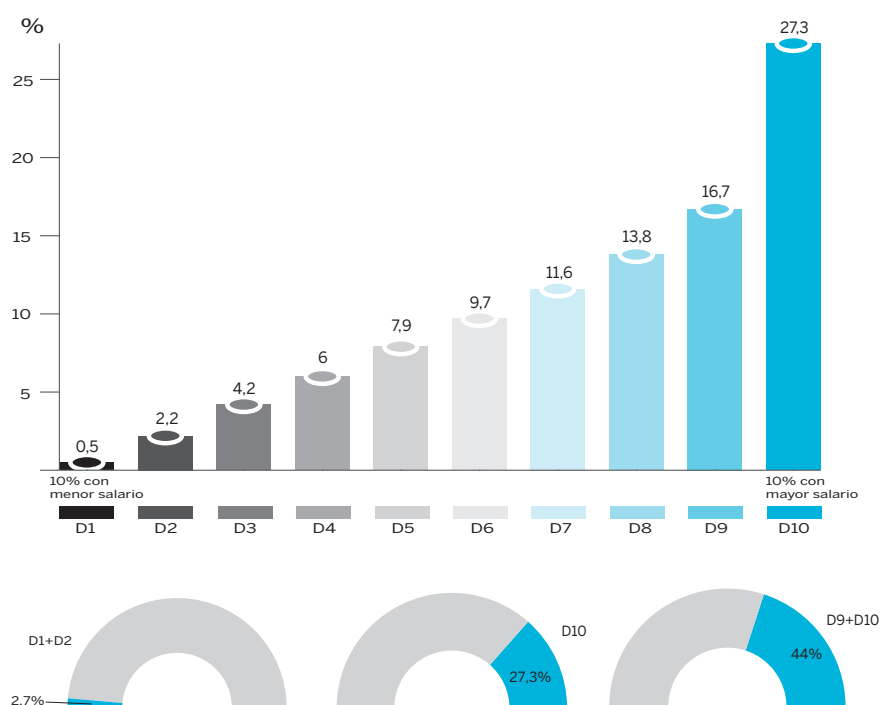


Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa e INE

2.4. Aumento de las desigualdades

Como resultado de esa evolución, aumentaron las desigualdades. Los datos son abrumadores: el 10% de las personas que tuvieron los sueldos más bajos (decil 1) en 2020, acumuló el 0,5% del total de los salarios. Mientras que el 10% que percibió los sueldos más altos (decil D-10) acumuló el 27,3% del total. Los últimos dos deciles, es decir, el 20% de los sueldos que más ganaron recibió el 44% del salario total. Al contrario, el 20% de los sueldos más bajos tan solo el 2,7%. Otro dato que refleja la desigualdad es que prácticamente el 10% de los salarios más altos tuvo el mismo salario que el 60% de la población con menos renta.

Distribución porcentual de los salarios por deciles en 2020



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa

El ratio de salarios D10/D1 compara el montante global percibido por las personas que se encuentran en el decil superior con el percibido por las personas que se encuentran en el decil inferior. Un ratio de 50,9 en 2020 significa que los salarios percibidos por el 10% de la población con mayores salarios fue 50,9 veces superior al percibido por el 10% de la población con salarios más bajos, cuando en 2008 este ratio fue de 38,9. Por tanto, en el periodo analizado, las desigualdades crecieron un 33,9%.

Diferencia de salarios entre el D1 y el D10

	2008	2020	Diferencia
Salarios D10/D1	38,9	50,9	+33,9

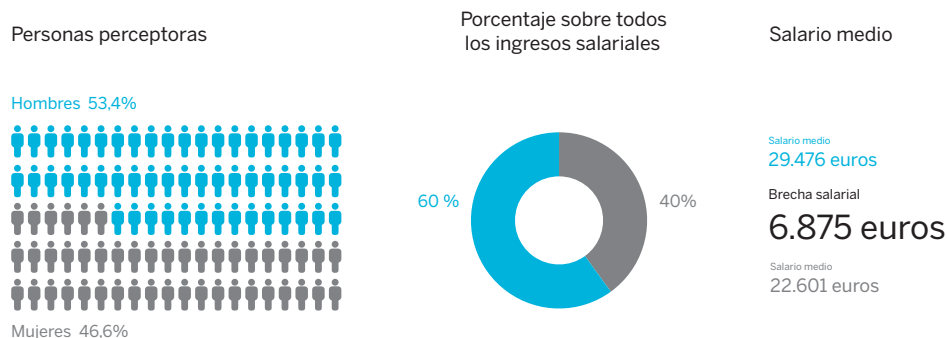
Fuente: Diputación de Gipuzkoa

2.5. La brecha salarial de género apenas se redujo

Cuando tratamos el tema del salario, consideramos imprescindible analizar y denunciar las graves consecuencias estructurales de las desigualdades de género. Nos gustaría realizar el análisis de género con mayor profundidad, pero los datos del informe no permiten hacerlo.

A pesar de que las mujeres en 2020 eran el 51,7% de la población (datos del INE), el porcentaje de las mujeres asalariadas con empleo fue bastante menor (46,6%). Aunque, cabe señalar, que la evolución fue positiva, el número de mujeres que accedieron al empleo formal entre 2008 y 2019 pasó de 129.579 a 149.143 en Gipuzkoa, si bien es cierto que en el último año se redujo a 145.367. Si reparamos a la cuantía del salario percibido por mujeres y hombres, las cifras muestran una desigualdad enorme. Las mujeres solamente percibieron el 40,1% del total de los ingresos salariales y los hombres el 59,9%, una diferencia de 20 puntos.

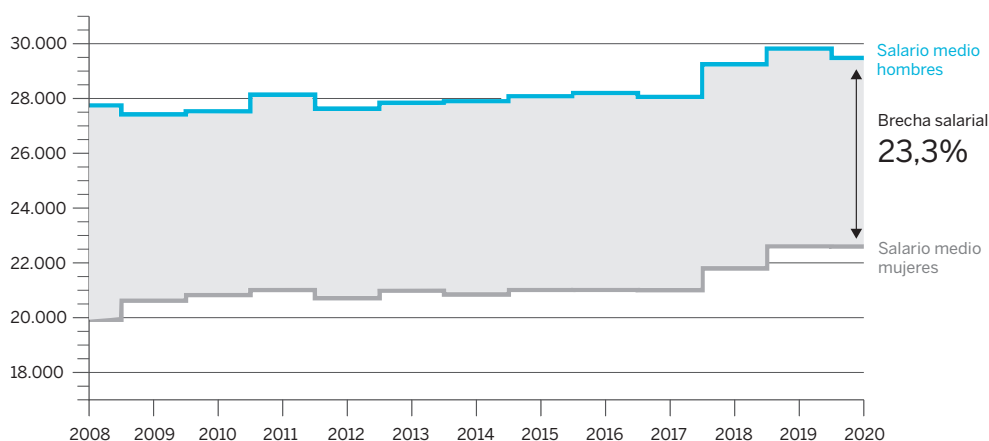
Distribución de los salarios por sexo en 2020



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa

La media del salario de las mujeres trabajadoras asalariadas también refleja una diferencia muy grande respecto al de los hombres. En 2020 la media salarial de las mujeres fue de 22.601 euros; el de los hombres, en cambio, 29.476 euros. La diferencia, por tanto, fue de 6.875 euros, o lo que es lo mismo, la brecha salarial entre hombres y mujeres, en 2020, se situó en el 23,3%. En 2008, la diferencia en términos nominales era superior, 7.813 euros y la brecha salarial se situaba en el 28,2%. No obstante, en 2010 la brecha se había reducido hasta el 24,3%. Esto supone que en una década, la brecha tan solo se redujo en un punto.

Evolución de la media salarial de mujeres y hombres (en euros)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa

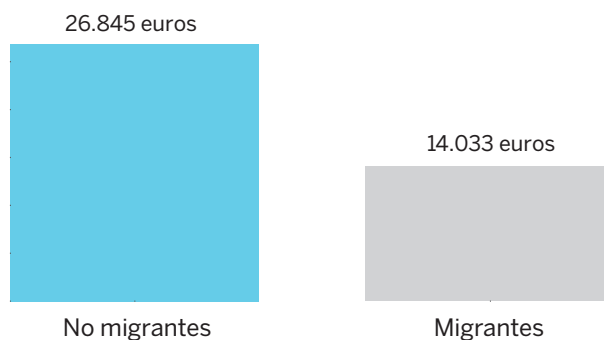
No podemos olvidar que hemos analizado el salario de la mujer empleada asalariada con los datos que constan en Hacienda. Fuera de este análisis quedan, por tanto, muchas mujeres que llevan a cabo trabajos de cuidado. Por ello y por otros factores, podemos afirmar que las desigualdades aún son mayores que las que hemos podido analizar aquí.

2.6. La personas migrantes ganaron la mitad en 2020

En este apartado, compararemos los sueldos de las personas no migrantes (las que tienen la nacionalidad española) con las personas migrantes (las que tienen nacionalidad extranjera). Esa es la distinción que hace la Diputación de Gipuzkoa. Las personas trabajadoras migrantes fueron un 7,4% de las personas asalariadas en 2020, es decir, 23.623 personas. A consecuencia de la crisis, desde 2008 el número de personas migrantes fue reduciéndose hasta 2015 (15.792). Entre 2015 y 2019 hubo un incremento, aunque el último año se redujo en 1.097 personas.

Tal como venimos denunciando, el salario de las personas migrantes es muy precario. Los datos vienen a corroborar todo esto. Hay una enorme brecha salarial entre las personas no migrantes y las personas migrantes. Mientras que las personas no migrantes percibieron un salario medio de 26.845 euros, las personas migrantes percibieron aproximadamente la mitad (un 47,7% menos), es decir, 14.033 euros. Cabe señalar que desde 2008 el aumento de los salarios medios de los migrantes subió un 10%, un porcentaje menor que la subida del IPC. De modo que el poder adquisitivo también se ha mermado desde la crisis del 2008. Todo ello a pesar de los incrementos del salario mínimo, que han tenido efectos positivos en la población migrante.

Cuantía salarial según procedencia en 2020



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa

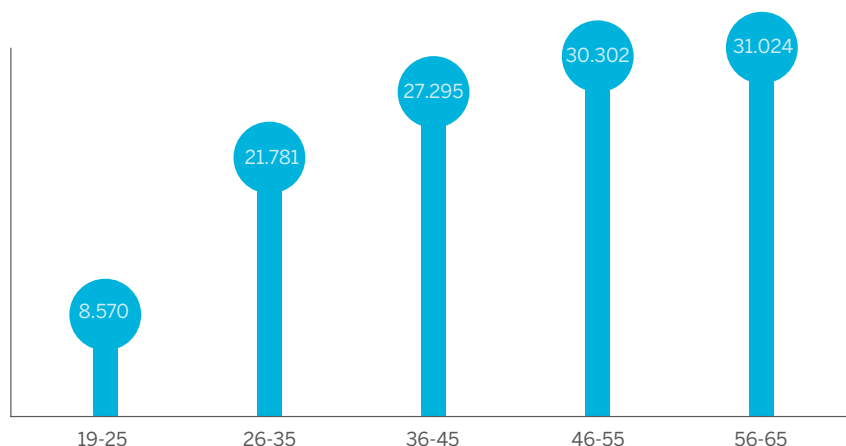
Al igual que en el caso de las mujeres, muchas personas migrantes (en su caso también la mayoría mujeres) quedan fuera de las estadísticas, ya que muchas trabajan sin contrato, lo que no permite conocer la verdadera realidad de las personas migrantes.

2.7. El sueldo de las personas jóvenes por debajo del SMI

La población joven de la clase trabajadora ha sido la más golpeada en épocas de crisis. Lo vimos durante la crisis de 2008 y, lejos de haberse recuperado, ha vuelto a sufrir otro duro varapalo con la crisis provocada por el Covid-19.

El documento de la Diputación no publica la evolución de los salarios por edades, tan solo ofrece los datos de 2020. Por lo tanto, resulta imposible llevar a cabo dicho análisis. Las cifras del informe señalan la enorme precariedad que existe entre la población más joven. En él vemos que el salario medio aumenta a medida que aumenta la edad. De modo que las personas que más ganan son las personas de entre 56 y 65 años (31.024) y las que menos las personas jóvenes de entre 19 y 25 años (8.570).

Distribución de los salarios por edad en 2020 (en euros)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de la Diputación de Gipuzkoa

El importe que perciben las personas jóvenes ni siquiera llega al salario mínimo interprofesional. Si calculamos la cifra señalada en meses (14 pagas) da una cifra de tan solo 612 euros mensuales. Recordemos que, en el año 2020, el SMI era de 950 euros, de modo que la media salarial de las personas jóvenes fue 338 euros menos que el SMI. La conclusión es muy clara: la juventud vive en una situación de dependencia extrema. No se trata únicamente de los salarios, hay otros factores que evidencian la falta de un proyecto de vida independiente, como son la precariedad (contratos a tiempo parcial y temporal), el precio de la vivienda y el alquiler, etc.

3. SALARIOS EN 2021 Y 2022: LA PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO SE ACENTÚA

12. p

Aunque la Diputación de Gipuzkoa no haya publicado el informe de 2021 y 2022, con los datos que se disponen de otras fuentes, podemos afirmar que los salarios han perdido poder adquisitivo en 2021 y, aún en mayor medida, en 2022.

Recordemos que la inflación anual de 2021 ascendió al 6,5%. Las rentas salariales, sin embargo, no subieron del mismo modo y existen varias fuentes que constatan esa pérdida de poder adquisitivo. Por un lado, está el dato de los convenios registrados que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Estado español. En él se muestra que, en la CAPV, el aumento salarial a diciembre de 2021, fue del 0,9% y en Navarra del 1,6%. Además, las personas pensionistas, perdieron más de tres puntos de poder adquisitivo, ya que la subida de las pensiones se quedó en el 3,5%. Lo mismo ocurrió con el salario mínimo interprofesional, que subió en 2022 solo el 3,4%, con lo que se perjudicó especialmente a las personas asalariadas con menores ingresos. Y también con el personal al servicio de las administraciones públicas, a quienes se les impuso una “subida” de solo el 2%.

Los datos de salarios más recientes son los que ofrece el INE a través de la encuesta trimestral de coste laboral, que corresponden al segundo trimestre de este año. En la siguiente tabla podemos apreciar como en Navarra y en la CAPV los costes salariales subieron menos del 2%. La media del IPC trimestral se situó en el 9%, es decir 7,1 y 7,5 puntos más que la subida de los costes salariales.

Coste salarial total (en euros)

	2021 2T	2022 2T	Diferencia
Navarra	2.228	2.271	+1,9%
CAPV	2.263	2.298	+1,5%

Fuente: Encuesta trimestral de coste salarial del INE

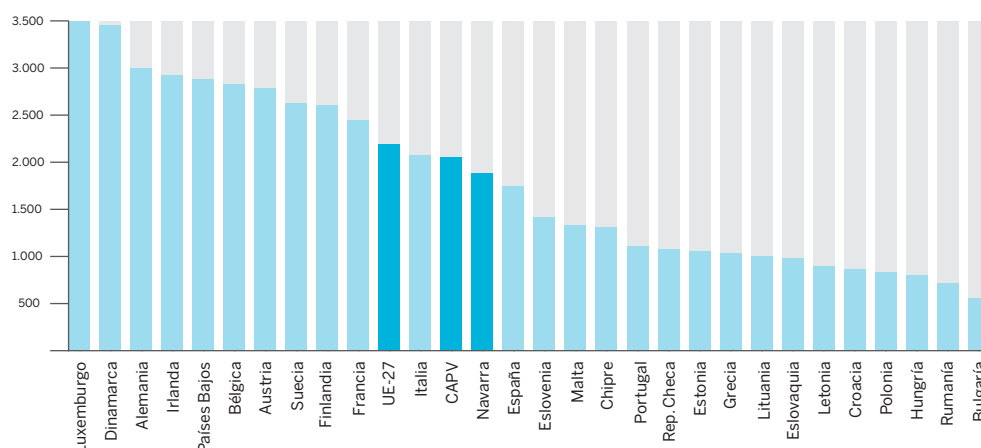
La última publicación de los convenios registrados del mes de septiembre registra un incremento salarial del 5% en la CAPV y un 4,5% en Navarra, la mitad de la inflación registrada ese mismo mes, que fue del 8,9%. Además, la subida salarial solo afectó a 181.500 personas. Pero la situación es aún más grave de lo que pueden indicar esas cifras. Según los datos del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en agosto, en la CAPV, el aumento de los salarios solo fue del 3,8%. El CRL también indica que solo 36,1% de las personas trabajadoras tenían el convenio en vigor en agosto de este año, el 54,5% estaban prorrogados o pendientes de renovar y el 9,4% tenía los convenios decaídos.

4. LOS SALARIOS DE HEH POR DEBAJO DE LA MEDIA EUROPEA

Una vez que hemos podido ver lo que ha ocurrido con los salarios en Gipuzkoa y Hego Euskal Herria, procedemos a analizar donde se sitúa nuestro territorio a nivel europeo. Los datos de los países europeos provienen de Adecco, los cuales han sido extraídos de Eurostat. Las cifras de la CAPV y Navarra las hemos calculado a partir de la encuesta trimestral de coste salarial del INE.

El salario medio ordinario bruto en la CAPV ascendió a los 2.051 euros mensuales en 2021, mientras que en Navarra se situó en los 1.883 euros. La remuneración media de la UE, sin embargo, se situó por encima, alcanzando los 2.194 euros. Así, el salario medio en la CAPV fue 143 euros menor (-6,5%) que la media europea, y en Navarra fue 311 euros menor (-14,2%). En esta comparación, los primeros de la lista se situaron Luxemburgo y Dinamarca, con cerca de 3.500 euros mensuales. Por encima de la media estaban los demás halcones (Alemania, Países Bajos, Austria y Suecia) junto a Irlanda, Bélgica, Finlandia y Francia. Al final de la tabla se posicionaron Bulgaria, Rumanía y Hungría, que se ganó una media de entre 562 euros y 798 euros mensuales.

Salario medio mensual en la UE en 2021 (en euros)



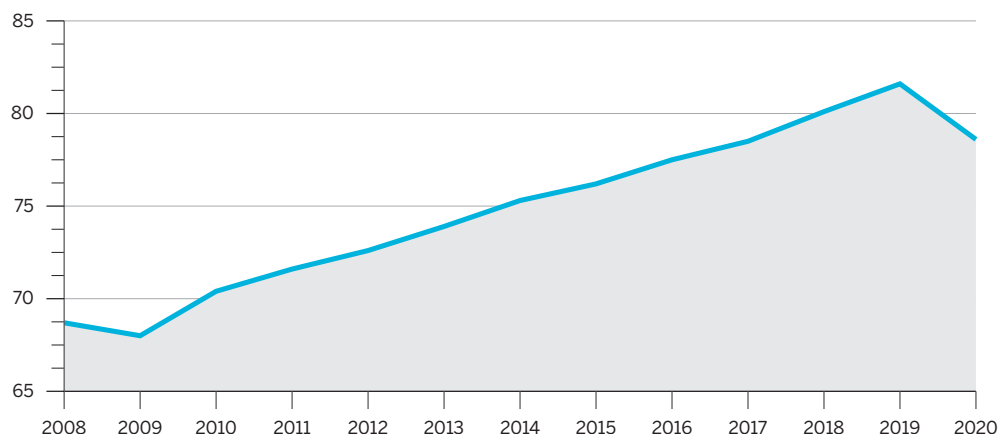
Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir de The Adecco Group Institute e INE

5. LA PRODUCTIVIDAD AUMENTA POR ENCIMA DE LOS SALARIOS

Desde los círculos empresariales, así como de algunos voceros de la ortodoxia neoliberal, una y otra vez señalan que el aumento de los salarios no debería ir indexado al IPC. Reiteran la idea de ligar los salarios a la productividad, y por ello vemos necesario realizar un análisis de este indicador y realizar una comparación con los salarios. En concreto, analizamos esta relación mediante dos vías. Por un lado, la variación que ha tenido la productividad desde 2008 y por otro, mostraremos la situación en el entorno europeo.

La productividad mide la capacidad de producción por persona trabajadora. Este indicador se calcula mediante el cociente entre el PIB nominal a precios corrientes y los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. En el gráfico que se encuentra en la siguiente página podemos apreciar que la subida ha sido sustancial. Prácticamente todos los años entre 2008 y 2020, excepto en 2009 y el año del covid, se produjo una subida. A pesar de la caída del último año, entre el periodo analizado la productividad aumentó en términos corrientes un 14,4%.

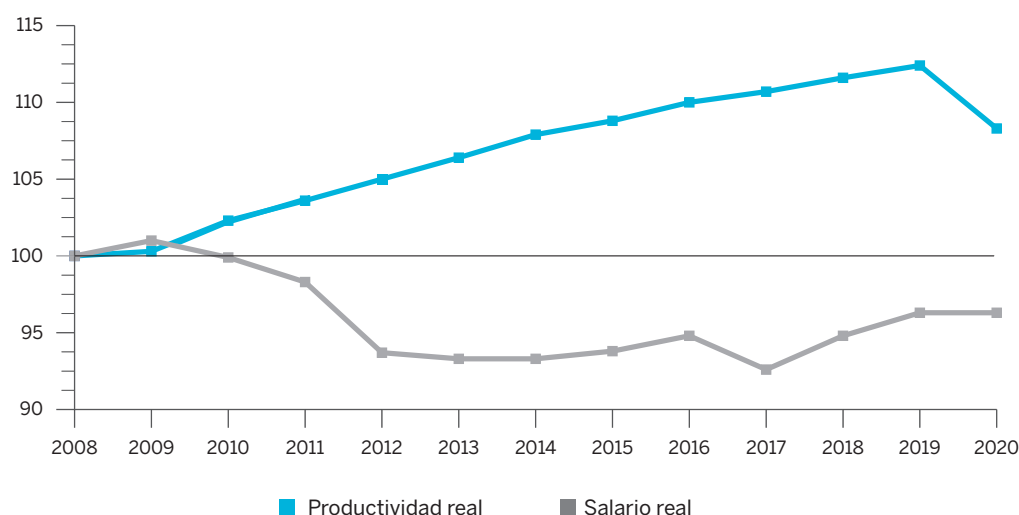
Evolución de la productividad (cociente entre el PIB nominal a precios corrientes y los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir del Eustat

En el segundo apartado hemos analizado el salario real. En este caso, una vez analizada la productividad, procedemos también a calcular el real. Para calcular la productividad real primero hay que calcular el PIB real y para ello es necesario aplicar el deflactor del PIB. Después, le hemos dado el valor 100 en 2008 al salario real y a la productividad real para ver la evolución de manera más clara. El siguiente gráfico, todavía deja más en evidencia la diferencia de la evolución entre ambos valores. Mientras que los salarios perdieron un 3,7% en términos reales, la productividad real ha aumentó un 8,3%.

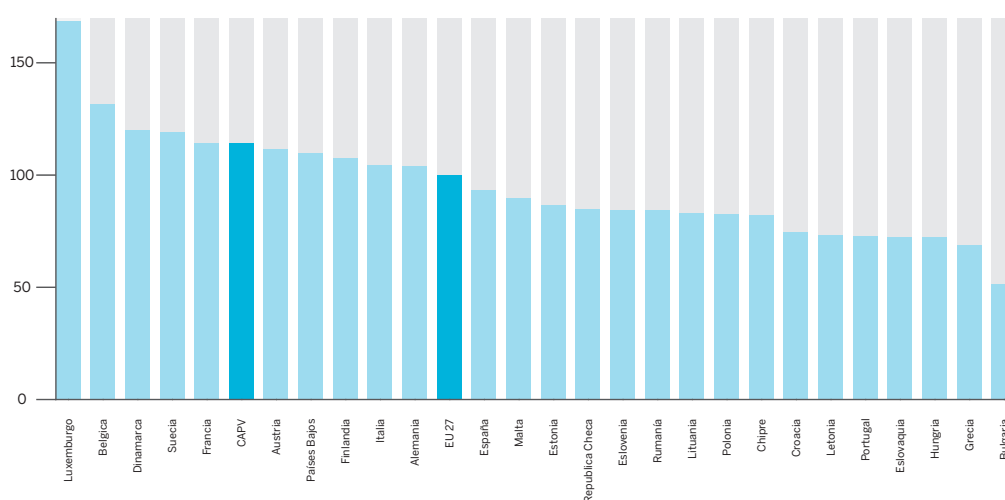
Evolución de la productividad y salario real (base 100 en 2008)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir del Eustat y Gobierno Vasco

Adicionalmente, existe otro dato que sitúa la productividad por encima de los salarios. En el apartado anterior, hemos mostrado el sueldo medio europeo por países, en él hemos podido ver que la CAPV y Navarra se sitúan por debajo de la media de la UE, en un 6,5% y 14,2%, respectivamente. En cambio, la comparación de la productividad que publica Eustat, muestra que el resultado de la CAPV aparece muy por encima de la media. Únicamente cuatro países (Luxemburgo, Bélgica, Dinamarca y Suecia) están por encima y a la par se sitúa Francia. En concreto, las cifras indican que la CAPV se sitúa 14 puntos por encima de la media de la UE. En esta ocasión resulta importante señalar que antes de la pandemia, por tanto, antes de la reducción de la productividad que hemos señalado anteriormente y en el periodo del análisis del segundo apartado, la CAPV se situaba en el tercer puesto.

Productividad laboral por persona empleada en la Unión Europea en 2021 (UE 27=100)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios de ELA a partir del Eustat

6. CONCLUSIONES

En primer lugar hay que señalar la grave carencia de información y transparencia sobre salarios y reparto de la riqueza, lo que ayuda a perpetuar las diferencias sociales y proporciona facilidades a quienes ostentan el poder de seguir en el poder. El interés empresarial por mantener oculta esta realidad es evidente.

Las conclusiones de este informe son claras, la devaluación de los salarios y el empobrecimiento de la clase trabajadora son un hecho empírico y constatable que se está produciendo desde hace ya muchos años. La clase capitalista, para aumentar su tasa de beneficio, necesita reducir sus costos y eso implica la reducción de las rentas que paga a la clase trabajadora en forma de salario directo. Es por ello que el poder económico y financiero desarrolla una ofensiva contra los salarios a costa de empeorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. Como se ha señalado, la población es consciente de la coyuntura actual en lo respectivo a la pérdida de poder adquisitivo; sin embargo, cuando el proceso de devaluación salarial se produce más a lo largo del tiempo, este fenómeno pasa más desapercibido.

Otra cuestión que se extrae del informe es que una vez que se ha mermado el salario real, no se vuelve a recuperar en época de crecimiento económico. Muchas empresas en época de contracción de la economía dicen no tener suficientes ganancias para mantener el empleo o subir los

salarios. No obstante, tal y como podemos comprobar, en época de cifras récord de ganancias, los beneficios no se trasladan a las rentas salariales.

Otra de las cuestiones a señalar es la desigualdad salarial existente entre las rentas de trabajo. Los salarios medios del 10% con ingresos más elevados son 51 veces mayor que los salarios del 10% con menores ingresos. Además, en el periodo de 2008 a 2020, esta desigualdad se ha disparado, ya que se ha producido una pérdida mucho mayor entre las rentas inferiores.

Esa desigualdad lo sufren los colectivos más vulnerables, como así lo muestra la existencia de diversos tipos de brecha salarial. Por un lado, los sueldos de las mujeres son mucho más bajos que el de los hombres (un 25%). Las personas migrantes también son otro colectivo muy precario que perciben la mitad del salario que las personas no migrantes. Por último, las personas jóvenes, que viven en una precariedad absoluta, su salario medio no llega ni al SMI.

En cuanto a la comparación con el resto de los países, los datos muestran que los salarios se sitúan por debajo de la media europea. No es así con la productividad, que además de encontrarse en niveles más altos del continente, la evolución muestra que ha sido muy superior al alza de los salarios en los últimos años. Resulta, por tanto, un tanto aventurado que la patronal hable de indexar salarios y productividad.

7. PROPUESTAS

Por todo lo expuesto en el presente informe, es necesario tomar una serie de medidas para revertir la merma del poder adquisitivo y luchar contra la precariedad:

1. Subidas salariales que como mínimo sean del IPC del año anterior; No al pacto de rentas

Es necesario garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras. Las subidas salariales deben ser, como mínimo, del IPC del ejercicio anterior, y recuperar lo perdido en los últimos años.

El pacto de rentas se viene planteando como un instrumento para que los salarios pierdan poder adquisitivo y que haya paz social. En este contexto, supone la apropiación de las ganancias a los trabajadores por parte de la clase capitalista.

2. Salario mínimo de 1.400 en Hego Euskal Herria y marco propio del SMI

- El salario mínimo en Hego Euskal Herria debe ser de 1.400 euros mensuales.
- La cuantía del Salario Mínimo se debe decidir en nuestro territorio.

3. Establecer un ingreso máximo

La lógica del sistema capitalista conlleva un aumento permanente de las desigualdades de ingresos. Es necesario poner fin a la misma, para lo cual una medida radical (iría a la raíz del problema) sería el establecimiento de un ingreso máximo, que tendría en cuenta todas las fuentes de ingresos de la persona, por encima del cual se establecería una tasa impositiva del 100%.

4. Terminar con la brecha de género y las situaciones de precariedad y la discriminación que generan la edad, el sexo y el origen

Acabar con la brecha de género y erradicar la precariedad laboral son medidas que permitirían unos salarios más justos. Para ello, entre otras medidas, se requiere:

- Establecer un contrato mínimo de 20 horas semanales para evitar la pobreza que suponen las jornadas a tiempo parcial. Asimismo, la obligación para las empresas de completar de forma definitiva las jornadas parciales cuando queden horas disponibles o se incrementen las cargas de trabajo.
- Que las personas subcontratadas tengan garantizado el derecho de subrogación, es decir, que tengan asegurado el derecho a trabajar en la nueva empresa cuando la empresa matriz cambie de subcontrata.
- Establecer la nulidad de los despidos de eventuales en fraude.
- Que las administraciones consoliden a los trabajadores y trabajadoras eventuales contratados fraudulentamente.
- Equiparar el número de inspectores con Europa para combatir las dobles escalas salariales, el fraude en la contratación y garantizar una buena salud laboral, lo que supondría duplicar el número de inspectores.

5. Reducción de jornada

Han pasado más de 100 años desde la huelga de la Canadiense, la ejemplar lucha sostenida en Barcelona que supuso la instauración de la jornada laboral de 40 horas en todo el Estado español. Debería ser motivo de una reflexión colectiva que, con todos los avances tecnológicos y de productividad que se han producido desde entonces, la referencia legal de la jornada siga situada en esa misma cifra. También debería suponer un nuevo impulso sindical a favor de la reducción de la jornada como mecanismo de reparto de la riqueza y de generación de empleo. En 1999 convocamos una huelga general a favor de la jornada laboral de 35 horas. En algunos sectores (especialmente el público) y empresas lo conseguimos, pero es necesario retomar con fuerza la reivindicación de esa reducción a 35 horas, en el camino de las 32.

6. La negociación colectiva se ha de realizar a en Euskal Herria

Las condiciones laborales de Euskal Herria se han de decidir en Euskal Herria. Se debe fomentar el Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social para decidir nuestras condiciones dejando sin efecto los diversos retrocesos aprobados en las reformas laborales y de la negociación colectiva.

7. Unos ingresos mínimos garantizados

La primera medida debe ser dar marcha atrás en los recortes aplicados en los últimos años en la cuantía de la RGI en la CAPV y en la Renta Garantizada en Navarra, a lo que hay que sumar las medidas recogidas en la ILP contra la pobreza y la exclusión social de la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria. Tener unos ingresos garantizados dignos y para todas las personas que los necesiten es un elemento de justicia social que, además, evitaría las situaciones de mayor precariedad y bajos salarios.

8. Topar precios

En cuanto a la coyuntura actual, ha quedado constatado que los salarios no han provocado la espiral de precios al alza. Como hemos señalado, el aumento de precios proviene del lado de la oferta. Además, muchas empresas han aprovechado la situación para aumentar sus márgenes, aumentando el precio artificialmente. Es por ello que, además de sobre los salarios, hay que tomar medidas que contengan la inflación. La más urgente y efectiva sería la de establecer un tope y control de precios de los productos energéticos y de los alimentos básicos.

9. Eliminar la independencia del BCE

A pesar de que los bancos centrales conocen las causas de la inflación, la política que están llevando a cabo se basa en reducir la oferta monetaria con el objetivo de reducir la demanda. En ese sentido, la política monetaria del BCE se ha basado en aumentar los tipos (dificultando así el acceso al crédito), así como de advertir sobre el alza de salarios para que no haya efectos de segunda ronda. Por tanto, queda claro qué intereses defiende el BCE y las políticas antisociales que aplica.

De modo que, es necesario poner al BCE al servicio de las políticas públicas y eliminar su supuesta independencia.

10. Incrementar el nivel de información y transparencia

Publicarlo para que esté al alcance de la ciudadanía generando, a su vez, un proceso de análisis y reflexión sobre este tema. Las Haciendas de HEH deben proporcionar información completa, tal como lo hace la de Gipuzkoa.

11. Organización, lucha y huelga

La mejor manera de defender los salarios es a través de la organización y la lucha sindical. La huelga es un instrumento imprescindible para hacer frente a la ofensiva del capital que trata de maximizar los beneficios empresariales, a costa del empobrecimiento generalizado de la clase trabajadora. ELA reafirma su compromiso en esta lucha.

