

La culpa del paro es de los trabajadores

En épocas de crisis, la caída de los beneficios afecta al conjunto de cada empresa, pero los que pierden el trabajo suelen ser los más débiles. Quizá sea hora de plantearse reducir los sueldos de los altos ejecutivos

LOURDES BENERÍA Y CARMEN SARASÚA

EL PAÍS - Opinión - 24-11-2009

Tres hoteles de la cadena Hyatt Hotels Corporation de Boston, en Estados Unidos, despidieron recientemente a casi 100 trabajadores de la limpieza, que cobraban 15 dólares por hora y tenían seguro médico, en su mayoría mujeres negras e inmigrantes, que llevaban 20 años en la empresa. A través de una empresa de trabajo temporal, Hyatt ha contratado a nuevas limpiadoras a 8 dólares la hora y sin seguro médico. A las despedidas se les encargó enseñar gratis a quienes iban a reemplazarlas, que les fueron presentadas como sustitutas para vacaciones. La empresa alega que la crisis ha reducido sus beneficios y les obliga a tomar esta medida. Las trabajadoras denunciaron el despido a un sindicato, que ha organizado una formidable campaña de boicoteo a la empresa, a la que exige readmitir a los despedidos. A la campaña se han sumado desde la Asociación de Taxistas de Boston a organizaciones profesionales que están dejando de utilizar estos hoteles, respaldados por el propio gobernador de Massachusetts y el Ayuntamiento de Boston.

La noticia no es que se despida a trabajadores en tiempos de crisis. Ni que se despida a trabajadores veteranos y formados y se les reemplace por jóvenes sin formación. Tampoco es nuevo el secretismo en los despidos, ni obligar a quienes van a perder su trabajo a enseñar gratis a

quienes les reemplazan. Lo novedoso es que frente a unos despidos se levante una ola de indignación que ha llegado a los políticos y al mundo académico. La International Association for Feminist Economics (IAFFE) afirma que si la empresa trataba de reducir costes para compensar la caída de beneficios hubiera conseguido una reducción mayor recortando un 1% los salarios de los altos ejecutivos que despidiendo a 100 de los empleados peor pagados.

En todos los países se aprecia un rechazo creciente a las enormes diferencias de ingresos entre los ciudadanos, que con frecuencia no responden a la cualificación ni al trabajo realizado. En España es fácil encontrar titulares denunciando *El sueldo escandaloso de los banqueros*. En EE UU, sus desorbitantes primas han llevado a *The New York Times* a afirmar que "no tienen vergüenza". También los salarios de los altos ejecutivos han generado un debate nacional, culminando con el anuncio del Gobierno de Obama de limitar el sueldo de 175 personas que dirigen empresas rescatadas por el Gobierno. El rechazo social a estos ingresos escandalosos no debería quedarse en una censura coyuntural. La crisis hace políticamente inaceptable la miseria creciente, las desigualdades en las rentas y en el nivel de vida de las personas. Unas desigualdades que durante las últimas décadas de políticas económicas neoliberales han aumentado, no disminuido, como nos prometieron. En nuestra opinión, la indignación contra las diferencias abismales no debe taparse ni desactivarse, sino, al contrario, convertirse en una oportunidad para repensar cómo explicar las desigualdades.

¿Cómo se asignan los salarios? ¿Cómo se decide lo que cobra la gente - los directivos de bancos y empresas, los empleados, los políticos? Una rápida ojeada a cómo ha explicado la Teoría Económica la formación de

los salarios desde hace 250 años muestra una combinación de conceptos primarios que seguimos oyendo cada día en boca de los representantes de la patronal y de instituciones del Estado: hay que abaratar el despido, reducir los subsidios al desempleo, bajar los salarios y las cotizaciones a la Seguridad Social, los convenios colectivos y las cotizaciones son los culpables de que no se contrate más... Aunque estos argumentos tienen sentido bajo ciertas circunstancias, es importante que analicemos la teoría que los justifica.

La primera teoría con la que se explicó la formación de los salarios fue la de los "salarios de subsistencia", sostenida por Malthus a finales del siglo XVIII, y por Ricardo a principios del XIX. Para el párroco Malthus, los trabajadores debían recibir unos salarios equivalentes a lo necesario para cubrir sus necesidades básicas. Cuando se les pagaba *de más* tenían más hijos, en pocos años aumentaba la oferta de trabajo, había más trabajadores que empleos, y la ley de la oferta y la demanda hacía que los salarios cayesen, provocando hambre y mortandad. Esta visión fue rechazada más tarde por Marx, para quien el que hubiera más trabajadores que empleos no sólo no era negativo para el capitalismo, sino que era lo que garantizaba sus beneficios, al constituirse en un ejército de reserva de fuerza de trabajo que permitía al patrono reemplazar a los trabajadores por otros más baratos. Sólo la negociación colectiva y la unión de los trabajadores en sindicatos podían contrarrestar el juego.

A finales del XIX, y en su afán por justificar la desigualdad salarial, la revolución marginalista explicó el salario como equivalente a la "productividad marginal" del trabajo. Es decir, los salarios igualaban el valor del *producto neto* que producían, y el desempleo era el resultado

de que los trabajadores "costaban" más de lo que "valía" su productividad. En otras palabras, ganamos lo que vale nuestro trabajo. Si los directivos ganan mil veces el salario medio es porque producen mil veces el valor que nosotros producimos. ¿Que han arruinado a su empresa y perdido el dinero de los inversores... y siguen ganando mil veces más que usted? *Aun así*, dirá un economista ortodoxo. Naturalmente que la crisis económica disminuye el valor del producto marginal de los trabajadores, pero también el de los ejecutivos. La producción de una empresa representa el esfuerzo de muchos trabajadores. ¿Cómo distinguir entre los "productos marginales" de cada uno? Como en el caso de las limpiadoras de los hoteles Hyatt, las pérdidas son del conjunto de la empresa, pero quienes pierden el empleo suelen ser los más débiles.

Además, la teoría económica ortodoxa ignora lo que Lester Thurow ha llamado "*the sociology of wage determination*", los factores sociales y políticos que afectan a la remuneración del trabajo, como la existencia de sindicatos, las políticas de promoción de las empresas, o los salarios mínimos. Por el lado del capital, el acceso privilegiado a la información y a relaciones con las élites económicas y políticas, y los privilegios heredados, benefician su capacidad de negociación y sus múltiples fuentes de ingresos. La teoría económica tampoco explica por qué las mujeres y los negros (hombres y mujeres) ganan siempre menos que los hombres blancos. *Porque el valor de lo que producen es menor*, dirá un economista ortodoxo. *Ellas han decidido estudiar menos y en consecuencia están peor formadas, o trabajan menos horas, o insisten en emplearse en sectores menos productivos*. Estas explicaciones economicistas prefieren ignorar el racismo, las normas patriarcales o la profunda desigualdad de oportunidades entre grupos sociales.

En definitiva, la teoría económica al uso prefiere no tener en cuenta las diferencias de poder entre trabajadores, y entre éstos (que aceptan lo que les ofrecen porque su subsistencia depende de ello) y el capital (que impone sus condiciones puesto que puede no ofrecer el empleo). *Si usted fuera más productivo ganaría más.* Las *injerencias* de sindicatos o gobiernos *sólo empeoran las cosas*: a cambio de que unos pocos ganen más muchos perderán su empleo, o muchas empresas cerrarán, incapaces de hacer frente a los costes. Sobre los salarios que se asignan a sí mismos estos ejecutivos, directivos, empresarios, sobre cómo pactan sus primas, *bonus*, incentivos, blindajes, exenciones fiscales..., silencio.

La teoría económica lleva 200 años explicando la asignación de salarios como un proceso eficiente; intentando convencernos de que hay que dejar actuar *al mercado*. Pero la crisis económica nos está invitando a dudar de ella. La imposición de límites salariales a algunos ejecutivos por parte del Gobierno de Obama plantea el debate de qué consideramos un "salario justo". Entidades financieras como Credit Suisse están cambiando sus formas de pago y ejecutivos como Kenneth D. Lewis, del Bank of America, renuncian al sueldo (aunque cobrará 60 millones de dólares cuando se jubile en diciembre). No es que estas propuestas solucionen nada, pero reflejan la presión social. Si las empresas fueran más democráticas, los trabajadores podrían negociar y sugerir cambios sin tener que depender del Estado para proteger su empleo y su salario. Las directivas de organizaciones como la OIT son también un punto de partida para un mundo laboral más justo. Si dejamos de considerar aceptables las desigualdades brutales, si dejamos de aceptar que los salarios reflejan lo que vale nuestro trabajo, si presionamos como

ciudadanos para que nuestros gobiernos asuman el objetivo político de un trabajo digno para todos, esta crisis se habrá convertido en oportunidad. En todo caso, estos esfuerzos deberán incluir el objetivo de reconstruir una teoría económica fosilizada.