

RECONSTRUIR

EL PODER DE LOS TRABAJADORES

La erosión sistemática del poder de los trabajadores frente a sus empleadores ha frenado el crecimiento de los salarios en Estados Unidos

Lawrence Mishel



Miembros de los dos partidos políticos estadounidenses reconocen ya el estancamiento de los salarios y han argumentado que “el sistema está manipulado”. Algunos se centran en el número de inmigrantes y en lo que consideran relaciones comerciales injustas con China. Otros culpan a los monopolios que suben los precios y cosechan enormes beneficios. Sin embargo, no hay acuerdo sobre qué, o quién, ha manipulado el sistema.

En realidad, como explica el artículo que escribí con mis colegas Josh Bivens y Heidi Shierholz, “Explaining Wage Suppression”, los salarios se han mantenido bajos en Estados Unidos porque se ha privado sistemáticamente a los trabajadores de su poder debido a las prácticas empresariales y a las políticas económicas adoptadas —o a las reformas bloqueadas— a instancias de las empresas y los ricos. La falta de capacidad negociadora de los trabajadores ha reprimido los salarios, incrementado la desigualdad salarial y agravado las disparidades raciales. Los mecanismos específicos que subyacen a este trasvase de poder son el exceso de desempleo, la globalización, la degradación de las normas laborales y su falta de aplicación, el debilitamiento de la negociación colectiva y los cambios de las estructuras empresariales en detrimento de los trabajadores. Para restablecer un crecimiento que beneficie a la gran mayoría hacen falta nuevas políticas que se centren en reconstruir el poder de los trabajadores.

A lo largo de los últimos 40 años, las rentas del 1% y del 0,1% más ricos se incrementaron en 158% y 341%, respectivamente. Pese a que la productividad del conjunto de la economía creció casi 70%, la remuneración horaria de un trabajador típico subió menos de 12%. Y la participación del factor trabajo en la renta ha menguado de forma constante desde 2000.

Estas tendencias salariales y sus repercusiones en la economía obedecen al efecto acumulado de las decisiones de política y las prácticas corporativas que se explican a continuación, que han socavado sistemáticamente el poder de negociación de la mayoría de los trabajadores.

Políticas contractivas

Las políticas monetaria, fiscal y comercial han causado un exceso de desempleo, que se define como la diferencia entre la tasa de desempleo y la de pleno empleo. Desde 1979, los miembros de la Junta de la Reserva Federal se han preocupado excesivamente por los riesgos de inflación y no han reconocido las ventajas del pleno empleo. Este planteamiento ha generado un exceso de desempleo, que ha perjudicado sobre todo a los trabajadores con salarios bajos y moderados y, en particular, a los trabajadores negros.

Si hubiéramos mantenido el pleno empleo (una tasa de desempleo de 5%) entre 1979 y 2007, la mediana de los salarios medianos habría sido entre 18% y 28% más alta

en 2007 (Bivens y Zipperer, 2018). Los efectos corrosivos del prolongado período de alto desempleo tras la Gran Recesión, causado por las políticas fiscales de austeridad a nivel estatal y federal, agravaron aún más los problemas salariales. Este exceso de desempleo explica por sí solo la ampliación en 9 puntos porcentuales de la brecha salarial entre trabajadores negros y blancos desde 1979.

Una globalización a medida del capital

El proceso de globalización ha continuado, profundamente condicionado por decisiones deliberadas que maximizaron sus efectos de contención salarial y perjudicaron de forma desproporcionada a los trabajadores negros y latinos. Según Bivens (2013), es probable que los flujos comerciales con países de bajos salarios hayan reducido la remuneración de los trabajadores sin un título universitario en aproximadamente 5,6%, es decir, casi USD 2.000 en términos anualizados. Otros estudios confirman esta conclusión.

Probablemente la globalización impulsada exclusivamente por el cambio tecnológico y los cambios políticos en nuestros socios comerciales siempre ha estado destinada a deprimir el crecimiento salarial. Pero los errores de las políticas estadounidenses amplificaron considerablemente estos efectos perniciosos: no garantizar una remuneración razonable ni compensar en el ámbito nacional la pérdida de capacidad de negociación de los perjudicados; no corregir los desajustes cambiarios que causaron grandes déficits comerciales y pérdidas de empleo en el sector manufacturero; y aprobar acuerdos comerciales que socavaron la influencia económica de los trabajadores y protegieron los beneficios de las empresas. Esto alentó a los empleadores estadounidenses a reemplazar con importaciones la producción que antes quedaba en manos de trabajadores estadounidenses.

Sindicatos debilitados

La principal institución de fijación de salarios para los trabajadores con salarios moderados ha sido la negociación colectiva. Por lo tanto, la erosión de la representación sindical ha sido la principal causa de la depresión del crecimiento salarial en ese segmento de salarios en el caso de los hombres (cuya afiliación cayó mucho más que la de las mujeres). En la literatura académica publicada a mediados de la década de 1980 se demostró sobradamente que la negociación colectiva propicia salarios más equitativos y que las reducciones generan desigualdad. Fortin, Lemieux y Lloyd (2019) muestran que la pérdida de poder de los sindicatos explica entre 29% y 37% del incremento de la desigualdad salarial entre los hombres, y 37% de la creciente brecha entre los hombres con salarios altos y los que cobran salarios moderados. Esto implica que a causa del debilitamiento de las organizaciones sindicales la mediana del salario de los hombres sufrió una reducción anual de 0,33 puntos



porcentuales. Su impacto sobre la desigualdad salarial de las mujeres fue menor: explica aproximadamente entre 10% y 13% del crecimiento total y 13% de la ampliación de la brecha en la mitad superior de los tramos salariales.

La menor afiliación sindical en el sector privado (desde 23% aproximadamente en 1979 hasta tan solo 7% en 2019) obedece fundamentalmente a cambios en las prácticas de las empresas y a decisiones judiciales que socavaron la capacidad de los trabajadores para afiliarse y negociar. Los datos de encuestas apuntan a una enorme demanda insatisfecha de negociación colectiva: en 2017, prácticamente la mitad de los trabajadores no sindicalizados eran partidarios de la negociación colectiva, una subrepresentación que equivale a aproximadamente 58 millones de trabajadores.

Debilitamiento de las normas laborales

La reducción multidimensional de las normas laborales y de su aplicación ha contribuido a la represión salarial.

El estrepitoso fracaso que significa no haber mantenido un salario mínimo apropiado ha reducido los ingresos del tercio inferior de los trabajadores, afectando notablemente a las mujeres y los trabajadores negros e hispanos. En 2019, el salario mínimo federal era un 25% inferior a su máximo de 1968, a pesar de que la productividad se duplicó durante ese período. La erosión del salario mínimo explica la mayor parte de la variación de la brecha salarial entre trabajadores con sueldos bajos y moderados.

Las medidas de protección en materia de horas extraordinarias también se han debilitado. Mientras que en 1975 casi la mitad de los asalariados estaban amparados por el límite para cobrar las horas extraordinarias —los asalariados por debajo de ese nivel tienen automáticamente derecho a cobrar las horas extra—, en 2014 ese porcentaje se había reducido a solo 10% de los asalariados.

La aplicación menos estricta de las normas laborales agrava los problemas salariales al permitir el robo de salarios a gran escala; hay robo de salarios cuando un empleador no paga a sus trabajadores los sueldos a que tienen derecho, les paga por debajo del salario mínimo o no retribuye las horas extraordinarias. Los trabajadores con salarios bajos perdieron más de USD 50.000 millones por robo de salarios en 2016, un importe que supera el valor de los bienes sustraídos en atracos. El robo de salarios perjudica especialmente a los trabajadores con salarios bajos y a los inmigrantes y representa alrededor del 3% de los salarios totales correspondientes al 60% de los trabajadores con salarios más bajos. No es posible medir cuánto ha aumentado el robo de salarios a lo largo de cuatro décadas, pero los expertos creen que está muy extendido; por lo tanto, parece razonable afirmar que, debido a este problema, actualmente se pierde entre un 1,5% y un 2% más de salarios que en 1979.

La política de inmigración genera en el mercado de trabajo espacios sin normas laborales. En torno a 6%

de la mano de obra, incluidos los trabajadores indocumentados y los que tienen permisos temporales de trabajo, carece de una protección laboral plena frente al poder de mercado de los empleadores. Este auge de mano de obra inmigrante explotable erosiona las normas laborales y salariales y presiona los salarios a la baja. El problema no es que los trabajadores inmigrantes se queden con los empleos de los demás, sino que la debilidad de las normas y protecciones laborales posibilita la explotación de los inmigrantes.

Los empleadores también han inventado innovadores contratos que los trabajadores se ven obligados a firmar y que limitan sus perspectivas laborales y su capacidad para denunciar a las empresas ante los tribunales y ante las autoridades administrativas: estos contratos cumplen su función principal, que es reprimir los salarios. Los contratos de no competencia, por ejemplo, impiden que los trabajadores de una empresa se vayan a trabajar para la competencia, lo cual actualmente empeora las perspectivas para el 28% al 46% de los trabajadores del sector privado. Las disposiciones de arbitraje forzoso, por su parte, obligan a los trabajadores a recurrir a un procedimiento de arbitraje dominado por la empresa —a menudo a título individual y no en el marco de una acción colectiva— en casos de discriminación, infracciones de las normas salariales y de jornada laboral y otros asuntos, en lugar de poder acudir a los tribunales. En 2018, un 56% de los trabajadores del sector privado no afiliados a sindicatos estaba sujeto a contratos de este tipo.

Millones de trabajadores están siendo clasificados deliberadamente como contratistas independientes cuando en realidad son asalariados, lo que los priva de los beneficios del seguro social, de protección laboral (antidiscriminación, negociación colectiva) y de prestaciones por enfermedad y jubilación. Esto ocurre no solo en las principales empresas de alquiler de vehículos con conductor, como Lyft y Uber, sino también en el transporte de mercancías por carretera, la construcción y los servicios de mantenimiento de edificios.

Estructuras corporativas

Los cambios en la estructura de las empresas han propiciado un trasvase de poder, y de ingresos, entre empresas y entre empleadores y trabajadores.

El método más destacado mediante el que los empleadores han configurado el mercado laboral en su beneficio es la fragmentación (*fissuring*). Este método consiste en la subcontratación en el país de parte de las actividades, de forma que las empresas dominantes mantienen un rígido control sobre los precios y los resultados por medio de normas y otros mecanismos. De esta forma, las ganancias se redistribuyen a la empresa dominante y se deterioran los salarios y las condiciones de empleo en las empresas subcontratadas. Esta fragmentación afecta entre una quinta y una tercera parte de la economía, una

proporción muy superior a la de hace cuatro décadas, cuando probablemente no llegaba a la mitad del porcentaje actual. Una valoración especulativa de la incidencia de la fragmentación es que si un total de 15 puntos porcentuales del empleo se trasladara a empresas afectadas por este fenómeno, en las que los trabajadores ganan un 15% menos, se produciría una caída general de los salarios de 2,25%.

Las grandes empresas fuerzan cada vez más a sus proveedores a ofrecerles precios bajos. Wilmers (2018) cuantificó la capacidad de los compradores dominantes para reducir los márgenes de ganancia de los proveedores y bajar los salarios. El porcentaje de los ingresos de proveedores no financieros obtenidos de los compradores dominantes aumentó de 5% en 1979 a 19% en 2014 en términos globales, y de 6% a 26% en el caso concreto de la manufactura y la logística. Wilmers estima que esto redujo en 3,4 puntos porcentuales los ingresos anuales de las empresas no financieras que cotizan en bolsa. Casi con total certeza, el impacto sobre los trabajadores con salarios bajos y moderados fue mayor.

El Congreso desreguló las líneas aéreas, el transporte de mercancías por carretera, el transporte interestatal de pasajeros, las telecomunicaciones, los servicios públicos y los ferrocarriles a finales de la década de 1970, lo que redujo la retribución de los obreros. En la década de 1980, 9% de la mano de obra se vio afectada por la desregulación industrial, que redujo los empleos con salarios moderados y rebajó tanto los salarios que puede atribuirse a esta causa el aumento de casi 7% de la desigualdad salarial de los hombres entre 1979 y 1988.

Tanto los monopolios (el dominio del mercado de un producto por unos pocos vendedores) como la concentración de empleadores (el dominio del mercado laboral por unos pocos empleadores) hicieron que los salarios bajaran, pero estos factores no han reprimido significativamente los salarios.

La concentración de empleadores afecta fundamentalmente a las zonas rurales y no parece haber aumentado en las últimas cuatro décadas. La participación del trabajo en la renta se ha reducido, pero no está claro que esto se deba a las ganancias de los monopolios y no a la pérdida de poder de los trabajadores. El aumento de la participación del trabajo en la renta al caer el desempleo durante la reciente recuperación indica el gran peso de la pérdida de poder de los trabajadores, ya que el poder monopolístico no se reduce necesariamente cuando el desempleo baja. Las enormes ganancias de las cinco grandes empresas tecnológicas sí constituyen un problema monopolístico, pero su papel en la represión salarial es difícil de evaluar y no es un tema que se haya analizado en profundidad.

El camino por delante

La mayoría de las personas solo podrán beneficiarse de forma sustancial del crecimiento futuro si se establecen políticas centradas en devolver al trabajador típico su

poder de negociación. Si se mantiene una tasa de desempleo baja. Si se dictan normas laborales adecuadas, que incluyan licencias por motivos familiares, licencias por enfermedad y otras políticas. Si las leyes se aplican de forma efectiva. Si se refuerzan las opciones de los trabajadores eliminando el arbitraje obligatorio y los contratos de no competencia. Si se reconstruye la negociación colectiva. Todas estas políticas no solo restablecerán la equidad económica, sino que también revitalizarán la participación cívica y la democracia y fomentarán la libertad en el lugar de trabajo y fuera de él.

Los salarios se han mantenido bajos en Estados Unidos porque se ha privado sistemáticamente a los trabajadores de su poder.

La opinión generalizada de buena parte de los expertos económicos ha tranquilizado a la élite durante décadas, al sostener que el estancamiento de los salarios de los últimos 40 años solo era un desafortunado efecto secundario de las fuerzas del progreso económico, como la globalización y la automatización. La explicación de la automatización no se ha corroborado en las últimas dos décadas: los salarios de los titulados universitarios se han debilitado y la tasa de automatización ha sido baja en términos históricos. La globalización podría haberse gestionado de otra forma. Además, este relato tranquilizador pasa por alto convenientemente el crecimiento superlativo de los ingresos de ejecutivos y otros miembros del 1% más rico, que no se debe a sus especiales competencias ni a la automatización. El debate sobre políticas en ambos partidos ha dejado atrás este argumento de un “déficit de competencias a raíz de la automatización” y actualmente se acepta de forma generalizada que la política y las políticas determinarán si los trabajadores disfrutan de un porcentaje más justo del crecimiento económico. **FD**

LAWRENCE MISHEL es Investigador en el Instituto de Política Económica.

Referencias:

- Bivens, Josh. 2013. "Using Standard Models to Benchmark the Costs of Globalization for American Workers without a College Degree". Economic Policy Institute Briefing Paper 354, Washington, DC.
- Bivens, Josh y Ben Zipperer. 2018. "The Importance of Locking in Full Employment for the Long Haul". Informe del Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux y Neil Lloyd. 2019. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects". Documento de conferencia de la Vancouver School of Economics, Universidad de la Columbia Británica.
- Mishel, Lawrence, Josh Bivens y Heidi Shierholz. De próxima publicación. "Explaining Wage Suppression". Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Wilmers, Nathan. 2018. "Wage Stagnation and Buyer Power: How Buyer-Supplier Relations Affect U.S. Workers' Wages, 1978 to 2014". *American Sociological Review* 83 (2): 213-42.