

La desigualdad salarial en España: una brecha que crece a un ritmo amenazante

ADAY QUESADA :: 17/07/2024

La brecha entre los ejecutivos y los trabajadores sigue creciendo en las grandes empresas españolas. ¿Se trata de un fenómeno típicamente español?

Mientras que los altos ejecutivos disfrutan de compensaciones exorbitantes, los empleados enfrentan salarios estancados y condiciones laborales cada vez más difíciles. Este artículo analiza las causas de esta desigualdad, sus consecuencias para la sociedad y las posibles soluciones para cerrar esta brecha cada vez más profunda. ¿Son homologables los altos ejecutivos de hoy con los "trabajadores de cuello blanco" a los que aludiera Marx en su época?

En los últimos años, la desigualdad salarial entre los ejecutivos y los empleados de las grandes empresas en España ha crecido de manera alarmante. Se trata de un fenómeno que no solo genera preocupación, sino que también provoca serias reflexiones sobre el futuro. La inflación, que no ha dejado de aumentar, no ha hecho más que acentuar esta gigantesca disparidad.

La creciente brecha en cifras

En un estudio reciente se revela que el salario medio de un ejecutivo en una gran empresa española puede ser hasta 10 veces mayor que el de un empleado promedio.

Esta diferencia salarial ha ido en aumento desde la crisis económica de 2008, y la pandemia de COVID-19 no ha hecho más que acelerar esta tendencia. Los paquetes de compensación de los altos ejecutivos no solo incluyen salarios base astronómicos, sino también *bonificaciones, stock options* y otros beneficios que están completamente fuera del alcance de la mayoría de los asalariados.

Para ponerlo en perspectiva, mientras un trabajador medio en España puede ganar unos 24.000 euros al año, los ejecutivos de las grandes empresas pueden llegar a embolsarse más de 240.000 euros anuales, sin contar otros tipos de *incentivos y compensaciones adicionales*. Este incremento no se ha traducido en una mejora proporcional para el resto de los empleados, lo que genera una sensación de injusticia y descontento generalizado.

¿Son homologables los altos ejecutivos de hoy los "trabajadores de cuello blanco" de la época de Marx se refería?

La pregunta de si los altos ejecutivos de hoy son homologables con los trabajadores de cuello blanco a los que Marx se refería es interesante y requiere un análisis detallado.

Contexto Histórico

Marx escribió en el siglo XIX, un período caracterizado por la Revolución Industrial y una

estructura de clases muy definida. En su obra, Marx distinguía principalmente entre dos clases:

- La burguesía, propietaria de los medios de producción
- y el proletariado, los trabajadores que vendían su fuerza de trabajo.

Pero según Marx, existían también los llamados "*trabajadores de cuello blanco*", que no pasaban de ser meros empleados administrativos y de oficina que no realizaban trabajo manual.

En la época de Marx, estos trabajadores formaban una parte de la clase trabajadora, aunque su trabajo era menos físico y más intelectual que el de los trabajadores manuales.

¿Son "*trabajadores de cuello blanco*" los altos ejecutivos de hoy en día? En la actualidad los altos ejecutivos constituyen un sector social diferente. Aunque no son propietarios de los medios de producción, su nivel de remuneración, de poder de decisión y de estatus social los diferencian significativamente de la mayoría de los trabajadores, incluidos los de "*cuello blanco*". Los altos ejecutivos de hoy tienen un rol más cercano al de la alta burguesía, en algunos aspectos, debido a su influencia y control sobre grandes corporaciones y recursos económicos.

Esas diferencias claves tienen mucho que ver con conceptos tales como la propiedad y el control. Los altos ejecutivos no son propietarios en el sentido clásico marxista, pero tienen, sin embargo, un control significativo sobre los recursos y la dirección estratégica de las empresas. Los "*trabajadores de cuello blanco*" de la época de Marx, en cambio, no ejercían un control significativo sobre los recursos ni, tampoco, en la dirección de las empresas.

Por otra parte, los altos ejecutivos de nuestros días, reciben compensaciones extraordinariamente altas, en las que además de los salarios se incluyen bonificaciones y opciones sobre acciones. Los altos ejecutivos disponen también de un estatus social elevado y un poder considerable en la toma de decisiones corporativas y económicas.

Los altos ejecutivos de hoy no son, pues, homologables con los "*trabajadores de cuello blanco*" a los que Marx se refería en el siglo XIX. Aunque ambos llevan a cabo un trabajo no manual, las diferencias en términos de control sobre los medios de producción, remuneración y poder son más que significativas. Los "altos ejecutivos", desde una perspectiva marxista, tienen más en común con la alta burguesía, debido a su influencia y control sobre la economía y las grandes corporaciones.

Comparaciones entre España y otros lugares del mundo

Este fenómeno de estas abisales diferencias salariales no es un hecho exclusivo de España. En EEUU, la brecha salarial entre ejecutivos y empleados es aún más pronunciada. Allí, los ejecutivos de las grandes corporaciones pueden ganar hasta 300 veces más que el trabajador promedio. En países como Alemania y Francia, aunque la diferencia es menor, también se observa una tendencia creciente hacia la desigualdad salarial.

Por otro lado, en países nórdicos como Suecia y Noruega, las políticas de igualdad salarial han logrado mantener la brecha mucho más estrecha. En estos países, las diferencias entre los sueldos de los altos ejecutivos y los empleados son significativamente menores gracias a políticas fiscales progresivas y a una fuerte cultura de negociación colectiva.

Factores sociológicos y económicos

La ampliación de la brecha salarial en España puede atribuirse a varios factores. Uno de ellos es la creciente globalización y la presión competitiva que lleva a las empresas a ofrecer compensaciones exorbitantes para atraer y retener a los "*mejores talentos*". Esta lógica, sin embargo, no siempre se traduce en un mayor rendimiento empresarial, sino más bien en una inflación de salarios en los niveles más altos de la estructura corporativa.

Además, las políticas de austeridad implementadas durante la última década han tenido un impacto negativo en los salarios de los empleados, mientras que las reformas laborales han debilitado las posiciones de negociación de los trabajadores. La desregulación del mercado laboral y la reducción de los derechos laborales han permitido que las empresas optimicen sus beneficios a expensas de los salarios y las condiciones laborales de sus empleados.

La concentración de la riqueza en manos de una minoría también es un reflejo del poder creciente de las grandes corporaciones y su influencia en las políticas económicas y fiscales del país. Las grandes empresas no solo tienen una mayor capacidad de lobby, sino que también ejercen un poder considerable sobre las condiciones del mercado laboral.

Comparaciones con otros países

En comparación con otros países europeos, España muestra una brecha salarial más pronunciada. En Alemania, por ejemplo, aunque existe una diferencia significativa entre los salarios de los ejecutivos y los empleados, el sistema de co-determinación ('*Mitbestimmung*'), donde los trabajadores tienen representación en los consejos de administración, ayuda a paliar en cierta medida las decisiones salariales. En Francia, las leyes laborales más estrictas y una fuerte tradición sindical también actúan como contrapeso a la disparidad salarial.

Sin embargo, es en los países nórdicos donde se observa una de las menores diferencias salariales. Políticas fiscales redistributivas, altos niveles de sindicalización y una cultura empresarial que valora la equidad salarial han logrado mantener una mayor igualdad.

Por otro lado, en China, aunque la brecha salarial ha crecido de manera exponencial en la medida en que la expansión del capitalismo se ha ido haciendo con la economía del país, el gobierno continúa aún con las fuertes regulaciones salariales. A través de políticas de control de salarios y regulaciones estrictas, China ha logrado mantener un cierto grado de igualdad salarial.

La perspectiva de género

La desigualdad salarial también tiene una dimensión de género. Las mujeres en España y en muchos otros países suelen ganar menos que los hombres, incluso cuando ocupan puestos

similares.

Esta brecha salarial de género es particularmente pronunciada en los niveles más altos de la jerarquía corporativa. Las mujeres ejecutivas no solo enfrentan barreras para alcanzar posiciones de liderazgo, sino que también reciben una compensación menor en comparación con sus contrapartes masculinas.

canarias-semanal.org

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-desigualdad-salarial-en-espana