

EL AJUSTE SALARIAL EN EEUU ENTRE 1980-2007: ¿LA EXCEPCIÓN NORTEAMERICANA?

Luis Buendía y Nacho Álvarez

“Mire, uno de los grandes cambios, en mi época y en la del presidente Ronald Reagan, consistió en debilitar a los sindicatos norteamericanos. Así fue...”
(Paul Volcker. Entrevista en *El País*, 19 junio de 2005).

1. Introducción: rentabilidad del capital y crisis económica

A lo largo de este capítulo analizaremos el papel que ha jugado en la economía norteamericana, desde finales de los años setenta, el ajuste salarial como vía para revertir la crisis económica.

Para ello, repasaremos muy brevemente en este primer apartado el sentido y las causas de dicha crisis. En segundo lugar, en el apartado 2, explicaremos los diversos instrumentos económicos de los que se ha servido el capital para solucionar esa crisis, trasladando sus costes al trabajo. El tercer apartado del capítulo evaluará las consecuencias que para los asalariados norteamericanos ha supuesto este proceso de ajuste salarial. Por último, en el cuarto apartado, analizaremos la particular capacidad que ha tenido y tiene la economía estadounidense para trasladar una parte de dicho ajuste salarial al resto de economías del planeta.

El sentido que tiene abordar este análisis en la economía de los EEUU es doble. Por un lado, resulta prioritaria la necesidad de ilustrar cómo la dinámica de ajuste salarial desencadenada a escala mundial a partir de los años ochenta no afecta exclusivamente a las economías periféricas, sino que es un fenómeno extensible a todas las economías, incluida la más poderosa del planeta. El eje que define dicho proceso es su dimensión de clase, de ofensiva contra los intereses de los asalariados en su conjunto, por encima de las posibles particularidades nacionales. Pero además, y en segundo lugar, abordar el análisis de la economía norteamericana en el marco de este trabajo colectivo tiene también el sentido de ilustrar cómo el tipo de inserción –hegemónica o subordinada– que una economía mantiene

en los mercados internacionales, determina sobremanera la forma concreta que toma el ajuste salarial y las consecuencias de éste sobre la población del país.

Durante la segunda mitad de los años noventa fueron innumerables los análisis que centraron su atención en la evolución económica norteamericana, en el marco de la llamada “Nueva Economía”. El decálogo de “logros” que presentaba el cuadro macroeconómico norteamericano durante estos años, sin duda invitaba a hacerlo: un crecimiento económico anual del 3,1% entre 1990-2000 (del 3,7% si consideramos el periodo 1993-2000), junto con un incremento de la productividad superior al del resto de países desarrollados (cercano al 2% anual durante esta década), el desarrollo y la implantación generalizada de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, una reducida inflación (creciendo anualmente en torno al 2-3%), unas cuentas públicas superavitarias, y un crecimiento espectacular de las cotizaciones en el mercado bursátil.

No obstante, el desarrollo y la configuración de esta lógica económica se ha edificado sobre un cambio sustancial en el modelo de relaciones salariales que tradicionalmente había conocido el país. Esta mutación de la relación salarial norteamericana no ha de verse tanto como una “externalidad negativa” de la nueva fase de acumulación del capitalismo norteamericano, sino como un elemento esencial y definitorio de dicha nueva fase.

El giro neoliberal en la economía norteamericana se produce en el tránsito de los años setenta a los ochenta. Es ahí donde hunde sus raíces la mutación de la relación salarial que se había configurado en las décadas inmediatamente posteriores a la II Guerra Mundial.

En estas fechas se conjugaron dos fenómenos que quebraron la favorable dinámica de la rentabilidad norteamericana (Duménil y Lévy, 2004b: 76): por un lado, la sobreinversión empresarial que se venía acumulando en el tejido productivo norteamericano determinó una caída de la productividad del capital (relación entre la producción y el stock de capital fijo); por otro lado, se produjo una caída del porcentaje de los beneficios sobre la renta nacional dado que, –fruto de significativas conquistas sindicales– la tasa de crecimiento de la productividad del trabajo era inferior al crecimiento del coste salarial.¹

A partir de este momento, la caída de la rentabilidad (ver Gráfico 1) cortocircuitó el proceso de acumulación de capital de la economía norteamericana y sumió a EEUU –en un contexto agravado además por el encarecimiento de los precios del crudo–, en la crisis: la inflación se disparó ante el intento de las empresas de defender sus márgenes de beneficios, las

¹ Para un análisis más detallado de la crisis de rentabilidad de este periodo, y de su carácter mundial, véase el primer capítulo de este libro.

cotizaciones bursátiles permanecieron estancadas, el aumento de los precios hizo negativos los tipos de interés reales y disminuyeron los dividendos distribuidos a los accionistas.

Gráfico 1: Tasa de beneficio de las sociedades estadounidenses (%)



* La tasa de beneficio se ha calculado como el cociente entre los beneficios de las sociedades estadounidenses y el stock neto de capital fijo de dichas sociedades. Se han considerado los beneficios totales, antes del pago de intereses, dividendos e impuestos.

Fuente: Elaboración propia a partir de US Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis (en adelante: BEA), National Economic Accounts.

2. La ofensiva contra el trabajo en EEUU: instrumentos y mecanismos del ajuste salarial

Es en este contexto de profunda caída de la rentabilidad empresarial, de los dividendos distribuidos, del tipo de interés recibido por los prestamistas y de las cotizaciones bursátiles, donde hay que situar el “giro neoliberal” que se produce a partir de 1979-80 en la economía norteamericana. A partir de este momento, la Reserva Federal norteamericana y la Administración Reagan desplegaron toda una serie de medidas encaminadas a conseguir dos objetivos prioritarios: por un lado, volver a generar un marco económico en el que se garantizase la rentabilidad del capital y, en segundo lugar, garantizar el control político y económico del reciclaje de los enormes flujos financieros que la subida del precio del petróleo

había generado.² A lo largo de este apartado analizaremos los instrumentos y mecanismos desplegados por el sector empresarial del país y por la administración estadounidense para trasladar a los asalariados el ajuste ante esta crisis. Estos instrumentos son, básicamente, la liberalización, la desreglamentación económica y el ascenso de las finanzas como palanca de recomposición social.

a) LIBERALIZACIÓN Y DESREGULACIÓN ECONÓMICA.

La fuerte subida de los tipos de interés desencadenada en 1979-80 por el entonces presidente de la Reserva Federal Paul Volcker, así como, entre otras medidas, la liberalización y la desregulación económica generalizada a partir de ese momento, aseguraban el logro de los dos objetivos arriba mencionados. La administración Reagan procedió a una rápida liberalización y desregulación –posteriormente profundizada por Bush y por Clinton– que tuvo su principal eje vertebrador en la liberalización del mercado de trabajo y de los mercados financieros.

Bajo el eslogan “América como empresa de negocios”, la administración Reagan flexibilizó el mercado de trabajo, liberando a las empresas de muchas de las trabas existentes hasta la fecha en materia de contratación y despido, lo que permitió desde ese momento una fuerte contención de los costes laborales (Palazuelos Manso, 2003: 73). Se produjo igualmente una profunda reforma del sistema asistencial así como de la protección contra el desempleo para incentivar la búsqueda rápida de trabajo, traducándose esto último en una rebaja significativa tanto de las prestaciones como del tiempo de percepción del subsidio.

A partir de 1980 comenzó además el rápido desmantelamiento del “corsé keynesiano” que la legislación aprobada en los años 30 –bajo el paraguas del *New Deal*–, había establecido sobre el sector financiero (Palazuelos Manso, 2000: 257-259). Las leyes *Glass Steagall* de 1933 y la *Bank Holding Company* de 1956, que habían regulado el sistema financiero norteamericano durante las décadas de posguerra estableciendo una reglamentación cautelar sobre la especulación y poniendo el sector financiero al servicio de la actividad productiva, comenzaron a vaciarse rápidamente de contenido. Esta liberalización financiera venía *de facto* a suponer la creación de un espacio económico en el que las finanzas pudiesen operar sin someterse a ningún tipo de reglamentación que limitase su potencial rentabilidad. Así, se liberalizaron el mercado bancario, el de divisas, el de acciones y obligaciones, fomentándose la aparición de nuevos agentes y de nuevas actividades.

² Véase entrevista a Paul Volcker en *El país*, 19 de junio de 2005.

La administración Reagan procedió igualmente a una contrarreforma fuertemente regresiva del sistema impositivo: el impuesto sobre la renta personal se simplificó en tres únicos tramos, y el tipo marginal máximo se redujo del 70% al 50% (Ibíd.: 263). Se suavizó igualmente la tributación de los dividendos, estableciéndose un mínimo exento. Además, se fomentó fiscalmente la colocación de ahorros en fondos de pensiones y se redujo el impuesto sobre los beneficios empresariales (en los años setenta este impuesto suponía algo más del 40% de los beneficios y, a partir de 1981, este porcentaje se redujo hasta el 30% de 1985, situándose en los años noventa en torno al 32%).

Esta contrarreforma fiscal se tradujo en una notable reducción de la capacidad impositiva del Estado, justo en el momento en el que la Administración Reagan aumentaba espectacularmente el gasto público militar, lo que significó un enorme déficit fiscal. La administración procedió a emitir masivamente deuda pública para financiar este déficit fiscal, impulsando con ello un fabuloso mecanismo redistribuidor de rentas desde los asalariados hacia la población de ingresos más elevados (dueños de dicha deuda pública y que habían salido además favorecidos por las rebajas fiscales). Esta titularización de la deuda pública, junto con la fuerte subida de los tipos de interés (la Reserva Federal norteamericana subió los tipos de interés nominales desde el 8% hasta casi el 20% entre 1979 y 1982), y el vendaval liberalizador antes descrito, dieron lugar al nuevo contexto económico neoliberal.

Este nuevo contexto se caracteriza, entre otros muchos aspectos, por haber acentuado un movimiento secular ya iniciado a finales del siglo XIX y contenido excepcionalmente durante las décadas de posguerra: el ascenso del capital financiero como fracción de clase dominante y directora del curso de la acumulación capitalista. Ésta es la forma particular que ha tomado la ofensiva del capital contra el trabajo en EEUU en las últimas décadas. Esta ofensiva del capital no ha hecho sino edificar una nueva forma de disciplinamiento de la clase trabajadora norteamericana que permitiese la recuperación de la rentabilidad empresarial y de la riqueza en beneficio de los grandes accionistas y prestamistas.

b) EL ASCENSO DE LAS FINANZAS COMO PALANCA DE RECOMPOSICIÓN SOCIAL

La recuperación de la rentabilidad empresarial (ver Gráfico 1) y de la riqueza de los dueños del capital a partir de mediados de los años 80, ha sido posible gracias, entre otros factores (cambios en la fiscalidad, subvenciones a determinados sectores, prácticas para-arancelarias, etc.), al particular papel jugado por las finanzas. El ascenso de las finanzas ha permitido una nueva regulación y gestión tanto del beneficio empresarial como del ahorro salarial, así como una importante transformación en las condiciones generales de trabajo, lo que ha colaborado en la mencionada recuperación de la rentabilidad. Ello ha sido posible gracias al surgimiento

no sólo de un nuevo contexto financiero liberalizado y desregulado, sino también gracias a la aparición de nuevos agentes –los inversores institucionales (fondos de pensiones, fondos de inversión y compañías aseguradoras)– con capacidad de controlar en beneficio propio esa regulación del ahorro salarial y de parte del beneficio empresarial, así como con capacidad de imponer nuevas estrategias productivas a las empresas.

Reflejo de su creciente importancia en la gestión del patrimonio familiar y del ahorro salarial de los hogares norteamericanos, los fondos de pensiones y los fondos de inversión han experimentado un crecimiento espectacular. En 1980 estos inversores poseían activos financieros por valor del 70,5% del PIB norteamericano, mientras que dicho valor había ascendido hasta el 182,9% en 2004 (siendo del 201% en 2000). Así, mientras que en 1945 el 93% de las acciones de la bolsa norteamericana eran propiedad directa de individuos, en 1997 dicha cifra ya había caído al 42,7% (Lazonick y O'Sullivan, 2000: 31). Entre 1945 y 1997, los fondos de pensiones pasaron de poseer el 0,3% de las acciones norteamericanas a controlar el 24%, al tiempo que los fondos de inversión pasaban del 1,5% al 16,2% respectivamente.

La generalizada liberalización financiera desplegada por las sucesivas administraciones ha garantizado a los inversores financieros un poder espectacular en la economía estadounidense. La liberalización financiera ha impulsado una gran liquidez en los diferentes mercados financieros, lo que ha otorgado un notable poder al flujo creciente de capitales que se ha desplazado hacia dichos mercados en busca de la rentabilidad que no encontraba en las actividades productivas. Este nuevo poder de las finanzas (Orléan, 1999), derivado de la tremenda liquidez de la que gozan los distintos títulos en los mercados financieros norteamericanos así como de la capacidad de compra-venta inmediata que ello otorga a los inversores, se ha materializado en la imposición de unos nuevos criterios de gestión en las empresas: el llamado *corporate governance* (Chesnais y Plihon, 2003: cap.1).

El *corporate governance* implica asumir como objetivo casi exclusivo de las empresas el de la maximización a corto plazo del valor de las acciones en bolsa³, lo que ha supuesto un recorte significativo en los horizontes temporales de valorización del capital en las empresas norteamericanas, así como una modificación sustancial de las principales estrategias

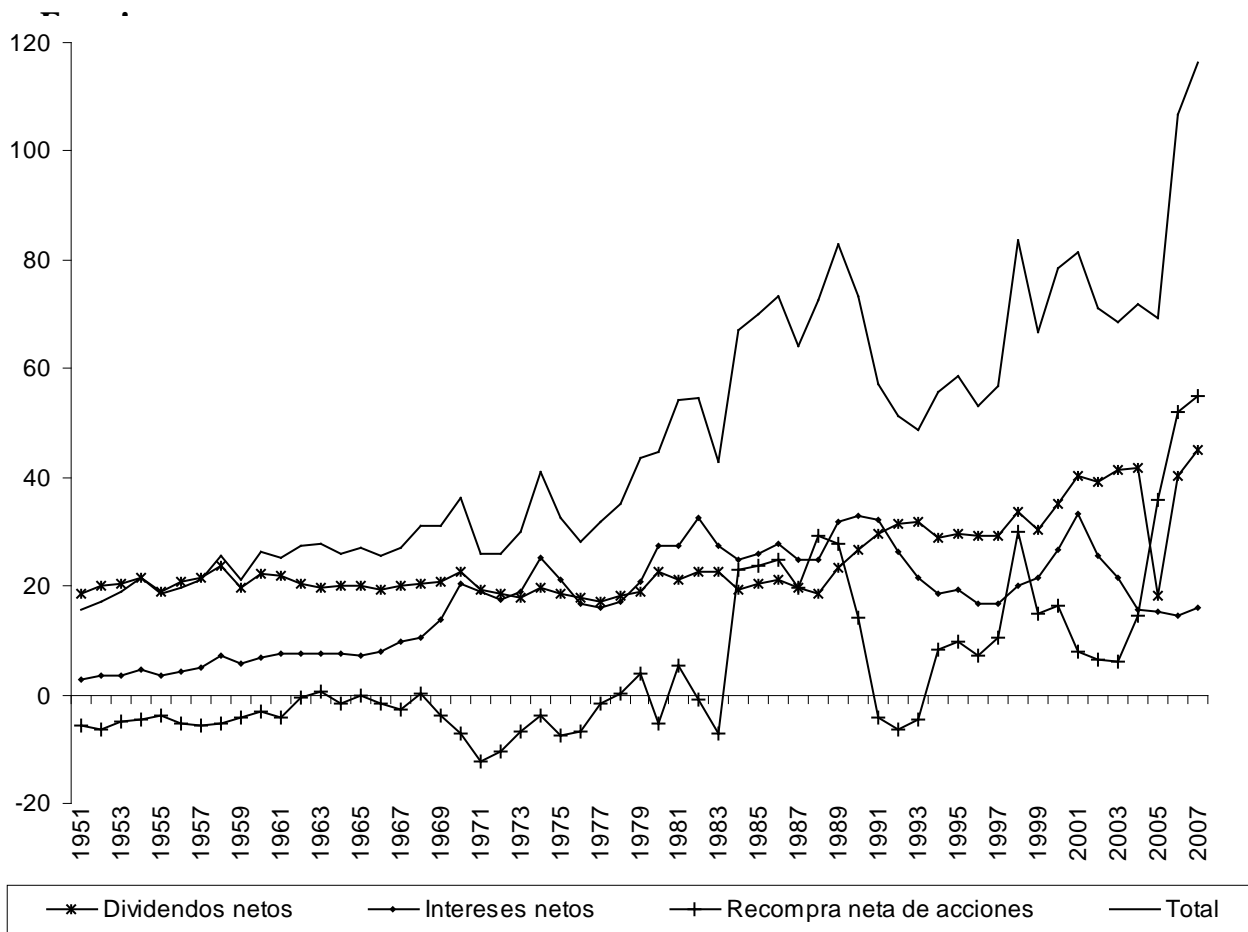
³ La capacidad de imponer dicha gestión radica, además de en la facultad de arbitraje que otorga la liquidez en el mercado de acciones, en las posibilidades de castigo mediante OPAs hostiles así como en lo que podríamos denominar “efecto piraña”: la ruptura del modelo tradicional de propiedad del capital en las empresas –estructurado en núcleos duros y grandes participaciones– y el paso a un modelo en el que los inversores financieros diversifican ampliamente sus títulos accionariales, da lugar a una situación en la cual una gran parte del capital de las empresas es propiedad de dichos inversores, pero cada uno de ellos acumula sólo un muy reducido número de participaciones (habitualmente inferior al 1-2%). Ninguno de dichos inversores por sí mismo tiene fuerza suficiente para alterar la política empresarial, pero la acción agregada de todos ellos resulta determinante. Véanse en este sentido los trabajos de Farnetti (1999) y Morin (2000).

empresariales. En concreto, dos medidas que han permitido satisfacer esta exigencia han sido tanto el incremento de los dividendos distribuidos por las empresas como el espectacular desarrollo de las políticas de recompra de las propias acciones.

Así, mientras que la proporción del margen neto de explotación de las sociedades norteamericanas distribuido como dividendos permaneció en torno al 20% durante las décadas de los cincuenta, sesenta y setenta, dicho ratio comenzó a crecer desde mediados de los años ochenta hasta alcanzar más del 45% en 2007 (ver Gráfico 2). Si en lugar del margen neto de explotación considerásemos los beneficios finales, el ratio de dividendos distribuidos supera el 80% de éstos para el año 2001, para luego descender hasta el 57% en 2005 (US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts).

Además, hasta los años ochenta, las empresas no financieras eran vendedoras netas de acciones en el mercado bursátil. No obstante, a partir de ese momento –salvo para la crisis de 1991-94– las empresas norteamericanas han pasado a ser compradoras netas de acciones en bolsa, es decir, que sus emisiones en bolsa –tal y como se puede observar en el Gráfico 2– han sido crecientemente negativas (no han recibido financiación neta del mercado bursátil, sino que se han drenado recursos hacia dicho mercado). Sólo entre 1995 y 2006, las empresas no financieras compraron 1,85 billones de dólares de sus propias acciones (cifra neta una vez descontada la emisión de nuevas acciones), contribuyendo con ello a inflar las cotizaciones bursátiles.

Gráfico 2: Pago total de las sociedades no financieras a los mercados financieros
 (% del margen neto de explotación)



Fuente: Elaboración propia a partir de US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts y Federal Reserve (*Flow of the Funds*, 2007)

Este incremento en la cifra de dividendos distribuidos, así como los ingentes fondos devueltos a los mercados financieros en los procesos de recompra de acciones, ha supuesto –junto con las subidas de los tipos de interés– un formidable mecanismo de redistribución del beneficio empresarial desde las actividades productivas hacia las financieras, garantizando la elevada rentabilidad de estas últimas.

Como han señalado diferentes autores (Crotty, 2004; Duménil y Lévy, 2004a; Lazonick y O'Sullivan, 2000), si consideramos el efecto conjunto del pago de intereses, la distribución de dividendos y la recompra de acciones, el pago neto de las empresas norteamericanas a los mercados financieros se ha elevado significativamente durante el periodo 1980-2007 con relación a las décadas anteriores.

Se ha producido con ello un profundo proceso de *financiarización* de la actividad económica norteamericana, entendiéndose por ello tanto el mayor crecimiento del sector financiero con relación al sector productivo, como, en general, la subordinación del funcionamiento macroeconómico global a las necesidades propias de la lógica financiera (Duménil y Lévy, 2004a: cap. 13).

Esto se ha traducido en el impulso de dos fenómenos aparentemente contradictorios y ciertamente relevantes en la economía norteamericana: la disminución del beneficio retenido por las sociedades no financieras y el masivo endeudamiento de hogares y empresas.

La evolución del ahorro retenido por las empresas después de intereses y dividendos – uno de los motores de la inversión empresarial–, se ha modificado fruto de la tensión creciente que, desde principios de los años ochenta, se ha producido en la distribución de los beneficios empresariales. Así, el reforzamiento de los mecanismos de punición financiera (aumento de los tipos de interés reales durante los años ochenta, crecimiento de la cuota de dividendos distribuidos por las empresas y recompra de acciones propias durante los noventa), se ha traducido en una progresiva disminución del beneficio final retenido por parte de las empresas (ver Gráfico 6). Tal y como plantea Palazuelos, “debe tenerse en cuenta que las decisiones sobre los beneficios no distribuidos han estado muy influidas por la presión de los grandes accionistas de las empresas para percibir mayores dividendos en unos años en que las cotizaciones bursátiles se elevaban aceleradamente [...] Este hecho es fundamental para comprender por qué desde 1979 la tasa de ahorro neto de las empresas no ha alcanzado el 3% del PIB, porcentaje éste que había sido holgadamente superado en las décadas precedentes.” (Palazuelos Manso, 2000: 223).

Este primer fenómeno señalado induciría a pensar que la dinámica norteamericana de crecimiento económico se ha visto parcialmente cercenada fruto de esta reducción del beneficio retenido.

Ahora bien, el papel que han jugado las finanzas en la economía norteamericana durante el período neoliberal de ajuste salarial, presenta una segunda vertiente analítica, sin la cual es imposible entender el crecimiento económico de EEUU durante los años ochenta y, especialmente, durante los años noventa: el masivo endeudamiento protagonizado por hogares y empresas.

Durante la década de los noventa, la inversión empresarial creció a una tasa superior al 7% anual, lo que repercutió en un apreciable sostenimiento de la tasa de acumulación. Pero la variable que verdaderamente ha ejercido de motor, tanto del crecimiento como de la inversión empresarial, ha sido el fortísimo crecimiento del consumo privado. La evolución de estas

variables –inversión y consumo–, ha estado estrechamente ligada a las facilidades de crédito abundante y barato que los mercados financieros han suministrado a empresas y hogares.

Robert Brenner plantea como “al posibilitar un gran aumento del endeudamiento familiar y la caída del ahorro de los hogares, la exorbitante subida de los mercados bursátiles permitió un notable incremento del consumo personal, lo que ayudó a mantener la expansión [...] Entre 1985 y 1995 los gastos en consumo personal crecieron a una tasa media anual del 2,9%, lo que daba cuenta, en términos de contabilización del crecimiento, del 67% del incremento del PIB aproximadamente; pero entre 1995 y el primer semestre de 2000, esa tasa se elevó al 4,3%, al que correspondía en términos de contabilización del crecimiento el 73% del incremento del PIB.” (Brenner, 2003: 212).

c) EL AJUSTE SALARIAL EN LA ECONOMÍA NORTEAMERICANA DURANTE LOS AÑOS OCHENTA Y NOVENTA

Los mercados financieros por tanto, ¿han actuado como motor o como freno de la acumulación de capital en la economía norteamericana durante estas últimas décadas, y qué consecuencias tiene esto sobre las condiciones de vida de la clase trabajadora?

¿Cómo puede entenderse además que haya sido el consumo la variable que haya actuado como motor del notable crecimiento norteamericano en un contexto precisamente de ajuste salarial? Dejando para más tarde la primera de las preguntas, avancemos ahora en la segunda de ellas, dado que ésta va a ser justamente una de las aristas del contradictorio ajuste salarial que ha tenido lugar en EEUU durante estas últimas décadas.

Los hogares norteamericanos, como se acaba de apuntar, han experimentado desde mediados de los años ochenta un doble proceso (Faulkner-MacDonagh y Mühleisen, 2004: 9) ciertamente particular: por un lado, se ha producido una espectacular caída de su tasa de ahorro (desde el 10% en 1980, hasta el 0,5% en 2007), paralela al notable incremento de los activos patrimoniales a los que se ha destinado el ahorro salarial (títulos valores, fondos de pensiones, activos inmobiliarios, etc.); por otro lado, se ha producido un espectacular aumento del endeudamiento de los hogares, pasando éste del 68% del ingreso disponible en 1980, al 140% de dicho ingreso en 2007 (BEA, 2008; Flow of the Funds, 2008).

Esta patrimonialización del ahorro salarial en forma de títulos financieros ha permitido que las subidas bursátiles de los años noventa se tradujesen en notables incrementos de los patrimonios familiares, incentivando, junto con el elevado endeudamiento, el consumo privado. Hay autores que, como Aglietta (1998; 2000) y Orlean (1999), han llegado a plantear incluso que el consumo habría pasado a depender en mayor medida de la evolución del patrimonio personal que del salario, como consecuencia de los “efectos riqueza” que las

subidas de las cotizaciones bursátiles han tenido sobre el incremento del patrimonio en muchos hogares asalariados.⁴

¿Se deriva de ello entonces que en la economía norteamericana, y a diferencia de las principales economías europeas o latinoamericanas, durante los años ochenta y noventa no se ha dado un significativo proceso de ofensiva contra las condiciones de vida de la clase trabajadora? ¿Las consecuencias de la financiarización económica y de la especulación bursátil sobre las condiciones de vida de la mayoría de los asalariados han sido entonces positivas durante estos últimos años?

Resulta cierto que, como más adelante veremos con mayor detenimiento, la posición hegemónica de la economía norteamericana en la economía mundial y su particular inserción exterior le han permitido actuar como un imán del ahorro mundial, financiando con ello de forma muy ventajosa su crecimiento económico y “amortiguando” hasta cierto punto de este modo la dureza del ajuste salarial. Pero no obstante, y más allá de eso, es necesario señalar que el ajuste neoliberal contra el trabajo en EEUU dista mucho de haber sido “exportado” íntegramente al exterior.

A pesar de que es cierto que casi la mitad de los hogares norteamericanos tienen una parte de su ahorro invertido en acciones (el 48,6% en 2004), no se debe ocultar que casi el 80% de las acciones del país está en manos del 10% más rico. Es más, el 37% de las acciones pertenece al 1% de la población, mientras que el 60% de la población de menores ingresos es propietaria del 2,3% de las acciones del país. En el año 2004, el valor medio de las carteras de inversión en acciones del 1% más rico era de 3,3 millones de dólares por hogar, mientras que ese valor era de 7.500 dólares para los hogares del quintil intermedio, y de 1.400 dólares para los hogares situados en los dos quintiles de menores ingresos, es decir, para el 40% de la población más pobre (Mishel, Bernstein y Allegretto, 2006). Es decir, que para la mayor parte de los hogares asalariados, los supuestos efectos riqueza derivados del incremento de las cotizaciones bursátiles no parecen haber operado como tal, en la medida en que han seguido manteniendo el grueso de sus ingresos vinculados a su condición de asalariados.

Este hecho tiene una traducción directa en el contexto del ajuste salarial en lo que a la resolución de la “paradoja del consumo” se refiere: los hogares para los que se contrasta una elevación de la propensión a consumir durante este periodo, según un informe de la Reserva Federal (Maki y Palumbo, 2001: apéndice B, 37), se limitan al 20% de hogares de ingresos

⁴ Estos autores plantearon en su momento una versión extrema de esta suerte de “capitalismo social asalariado” según la cual, posibles recortes sobre la masa salarial, en la medida en que se traducirían en incrementos de la rentabilidad empresarial y en aumentos de las cotizaciones bursátiles, podrían tener un efecto neto positivo sobre el consumo del conjunto de los hogares asalariados.

más elevados y dueños de la mayor parte del patrimonio nacional. En el resto de hogares el crecimiento del consumo ha seguido jugando un papel central para la dinámica macroeconómica general, pero la propensión al consumo se ha mantenido estable y esto ha sido posible además a costa de un creciente endeudamiento y de una fuerte reducción del ahorro.

De este modo, el ajuste salarial en EEUU, tal y como se verá a continuación, ha tomado una dimensión ciertamente espectacular teniendo en cuenta que hablamos de la economía más poderosa del planeta. Es particularmente relevante observar además que dicho ajuste ha tenido lugar en un contexto de crecimiento económico y creación de empleo.

Más allá de los posibles efectos que sobre la acumulación de capital haya podido tener el mencionado proceso de financiarización económica (disminución del beneficio empresarial retenido *versus* financiación masiva de la inversión y el consumo), este proceso ha tenido implicaciones directas muy importantes sobre la dinámica laboral. Así, la configuración de un nuevo contexto económico y financiero caracterizado por una profunda liberalización y desregulación, así como por la acrecentada capacidad de los inversores financieros para hacer valer sus intereses en la gestión empresarial, se ha traducido en una progresiva financiarización de las estrategias empresariales, en un intento por maximizar el valor bursátil (Batsch, 2004; Chesnais, 2004; Lazonick y O'Sullivan, 2000).

Las presiones a las empresas por parte de fondos de inversión, fondos de pensiones, compañías de seguros y demás inversores institucionales, se han hecho efectivas mediante la posibilidad de “votar con los pies” (es decir, yéndose a otras inversiones más rentables) que la gran liquidez de los mercados financieros –fruto de los procesos de liberalización y desreglamentación– otorga a estos agentes. Estas presiones para aumentar la rentabilidad financiera de los fondos propios, así como para incrementar el *cash-flow* que detraen los mercados financieros de las empresas, ha llevado a desarrollar una serie de nuevas técnicas de gestión que permitan conseguir dichos objetivos. Este cambio en las estrategias empresariales ha supuesto una mutación de las condiciones de trabajo, determinando el ajuste salarial.

Por un lado, se ha impuesto una progresiva reducción de los costes a corto plazo, procediendo para ello a la progresiva disminución de los activos físicos de las empresas, aligerándose el balance empresarial y subcontratando una parte creciente de la cadena de valor, en lo que se ha dado en llamar los procesos de *re-engineering*. Esta estrategia ha estado particularmente vinculada a las deslocalizaciones industriales, las subcontrataciones y el abandono de la diversificación conglomeral (Gospel y Pendleton, 2005). Mediante estas estrategias se ha liberado a las empresas de aquellas partes de su cadena de valor que resultaban menos

rentables, produciéndose una vuelta a las líneas de negocio que concentran una mayor rentabilidad a corto plazo, y externalizándose el resto de actividades, lo que se ha traducido en incrementos inmediatos del valor accionario de las empresas.

Diversos estudios en este campo (Hanson, Mataloni, y Slaughter, 2001) ilustran cómo las estrategias empresariales de las firmas norteamericanas se han centrado ya desde los años ochenta en una fuerte externalización de actividades a empresas filiales, en un primer momento dentro del propio país (años ochenta), y posteriormente (años noventa) mediante un fuerte crecimiento de las filiales en mercados emergentes como México, China o Europa del Este. Estos procesos se han visto acompañados además por una notable sustitución del empleo de las casas matrices a favor del de las empresas filiales, donde los salarios y las prestaciones y derechos asociados son inferiores.⁵

Paralelamente, se ha dado una progresiva flexibilización de la producción. La lógica de reducción de costes a corto plazo impuesta por los mercados financieros, así como las necesidades de adaptación a un entorno económico crecientemente competitivo e inestable, han traducido las necesidades empresariales de flexibilización productiva en una creciente flexibilización laboral. Las diferentes reformas laborales de las sucesivas administraciones norteamericanas, tanto republicanas como demócratas, han ido adecuando la legislación a estas necesidades empresariales, erosionando la regulación existente sobre los mecanismos de contratación y despido en el mercado laboral, así como la protección pública contra el desempleo y otras conquistas sindicales del pasado. Todo ello ha flexibilizado enormemente el ya tradicionalmente desregulado mercado laboral norteamericano, permitiendo que, tal y como señaló el propio Alan Greenspan a finales de los noventa, “los asalariados moderasen sus exigencias laborales”.

Estas nuevas estrategias empresariales han sido el mecanismo concreto del que se ha servido la ofensiva del capital para quebrar las posibles presiones de los asalariados en la negociación colectiva y en sus reivindicaciones. Con ello, el salario (tanto el salario directo como el salario indirecto y el diferido) ha actuado como variable de ajuste en el proceso de acumulación de capital, permitiendo la recuperación de la rentabilidad económica y financiera.

Estas nuevas estrategias han modificado profundamente el perímetro empresarial de las corporaciones norteamericanas, quebrando en última instancia la unidad y homogeneidad del

⁵ Para un análisis más detallado del impacto que la deslocalización y la subcontratación internacional han tenido sobre la fuerza de trabajo norteamericana, véanse (Blomstrom, Fors, y Lipsey, 1997; Brainard y Riker, 1997; Bruno y Falzoni, 2000).

propio estatuto del trabajo. La quiebra de este marco nacional de relaciones salariales, marco que había determinado el propio espacio político y sindical de negociación, ha supuesto un fuerte paso atrás en la capacidad de reivindicación del trabajo frente al capital.

Valga como ejemplo a este respecto el hecho de que, mientras que a comienzos de la década de los setenta, las primeras 50 empresas nacionales empleaban directamente a 6,4 millones de trabajadores, equivalentes al 7,5% de la fuerza de trabajo del momento, a comienzos de los años noventa estas compañías empleaban a 5,2 millones de personas, tan sólo el 4,2 % de la fuerza de trabajo del país (Lazonick y O'Sullivan, 2000).

Es más, este proceso de ajuste salarial, a pesar de haberse acometido con gran extensión y profundidad durante los años ochenta, ha progresado igualmente durante los años noventa, en una suerte de “ajuste permanente” que precisa impulsar continuamente medidas de regresión salarial y destrucción de las conquistas del trabajo para poder seguir garantizando la rentabilidad empresarial. Esta tendencia se ha dado durante estos años con independencia de las distintas fases cíclicas: particularmente en las fases recesivas (1979-1982, 1990-1993 y 2001-2003), pero también incluso en las fases de crecimiento (1983-1989, 1994-2000 y 2004-2007). De hecho, tampoco la fuerte crisis económica que se inaugura en la primavera de 2000 con el estallido de la burbuja bursátil supone un punto de inflexión en este sentido: en los años inmediatamente posteriores a la crisis, la contención salarial y la recomposición social propiciadas por la financiarización económica perduran como rasgos distintivos de la economía.

3. Las consecuencias del ajuste salarial sobre los trabajadores

Una vez esbozadas las características básicas del ajuste, vamos a tratar de ver qué efectos ha tenido dicho proceso sobre el salario, entendido éste en sentido amplio. Las estrategias mencionadas de *re-engineering* y flexibilización del proceso productivo, así como la tendencia desreguladora del mercado de trabajo por parte de los sucesivos gobiernos, han hecho que la relación salarial sufriese cambios, la mayoría en detrimento de los trabajadores y, muchos de ellos, con el fin último de restablecer la rentabilidad empresarial. Estos cambios se sintetizan de la siguiente manera.

a) JORNADA LABORAL, SALARIO DIRECTO, SALARIO INDIRECTO Y SALARIO DIFERIDO

En primer lugar, nos vamos a centrar tanto en la jornada laboral como en el salario directo, el indirecto y el diferido. Respecto a la jornada semanal media de trabajo, es posible apreciar una reducción neta desde 1980 hasta 2007 en lo que supone una tendencia inequívocamente a la baja (Tabla 1). No está tan clara la tendencia en el sector manufacturero, pues si bien

registra una evolución predominantemente al alza hasta 1997, a partir de ese año se invierte. En todo caso, la jornada laboral en las manufacturas sigue en un nivel superior al que presentaba en los primeros años ochenta. En este sentido, las horas extraordinarias han seguido exactamente la misma dirección, incluyendo el punto de inflexión de 1997, que es el año en que se alcanza más del doble de la cota inferior (la de 1982).

TABLA 1: HORAS TRABAJADAS Y SALARIOS MEDIOS

Año	Sector privado	Horas semanales medias		Remuneración real media en el sector privado (dólares de 1982)	
		Manufactura Total	Horas extra	Por hora	Por semana (de 1982)
1980	35,2	39,7	2,8	7,99	281,27
1985	34,9	40,5	3,3	7,91	276,23
1990	34,3	40,5	3,8	7,66	262,43
1995	34,3	41,3	4,7	7,53	258,43
2000	34,3	41,3	4,7	8,03	275,62
2005	33,8	40,7	4,6	8,17	275,82
2007	33,8	41,2	4,2	8,32	281,82

Fuente: US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS), (s.f. a).

No obstante, el mejor indicador de la evolución de la jornada laboral seguramente sea el número de horas al año trabajadas por hogar, puesto que sintetiza más adecuadamente el esfuerzo hecho por las familias trabajadoras, ya que el dato de la jornada semanal media puede verse reducida con el aumento del trabajo a tiempo parcial. Es significativo en este sentido que las familias estadounidenses trabajaban en 2004 casi un 7% de horas al año más que en 1980, lo que puede traducirse en unas tres semanas más de media al año (Mishel, Bernstein, y Allegretto, 2006: figura 1S).

El salario directo ha seguido una evolución caracterizada por una apreciable caída y posterior (aunque leve) recuperación. Tanto si se mide en salarios reales por hora como si lo hacemos mediante las remuneraciones semanales, se aprecia una disminución hasta el primer lustro de los años noventa. Desde ese momento tiene lugar una recuperación que lleva a la remuneración por hora a superar en la primera década del siglo XXI la cuantía de 1980. La recuperación del sueldo semanal es aún más modesta, alcanzándose solamente en 2007 el nivel de 1980. De esta forma, se pone de manifiesto el estancamiento sufrido por la remuneración real de los trabajadores durante todo este período.

Otro aspecto que hemos de tener en cuenta a la hora de tratar el salario directo es el salario mínimo. El hecho de que éste sea utilizado como referencia en numerosas negociaciones, hace obligatorio su estudio para el trabajo que aquí nos ocupa. El salario mínimo en EEUU se fija a nivel estatal pero existe un mínimo que lo establece el Gobierno Federal, por debajo del cual no se puede ubicar. En 2007, el salario mínimo federal era de 5,85 dólares / hora. En términos reales, un trabajador que ganase este salario mínimo en 2000 podía comprar un 20,5% menos que en 1980, lo que refleja la regresión sufrida también en este ámbito. Además, hasta 2007 llevaba una década estancado (US Census Bureau, 2000: tabla 624; US Census Bureau, 2006: tabla 633).⁶ Por eso en 2007 se aprobó la *Fair Minimum Wage Act*, con la que se pretende elevar gradualmente el salario mínimo hasta llegar a 7,25 dólares en julio de 2009. No obstante, dicho nivel sigue aún lejos de los niveles que garantizarían unas condiciones de vida por encima de la pobreza.

Pero para comprender bien la situación del mercado de trabajo en EEUU es necesario hacer referencia al otro componente de la denominada composición económica. Ésta está integrada por los salarios propiamente dichos, o salario directo, y también por los beneficios sociales, que son todas las formas de remuneración de los trabajadores distintas de las monetarias (incluyendo por ende tanto elementos del salario indirecto como del diferido). Aquí se incluyen las contribuciones de los empresarios a las pensiones (públicas y privadas), los seguros sanitarios de toda índole, las vacaciones y otros permisos pagados, etc⁷.

Para la mayoría de las prestaciones no salariales, el balance de la evolución hasta la segunda mitad de los noventa ha estado entre el estancamiento o directamente el retroceso, apreciándose solamente desde 1999 cierta mejoría en algunas de ellas, junto al empeoramiento de otras. El porcentaje de empleados de empresas medianas y grandes que participa en planes de pensiones, ha pasado de ser del 91% en 1985 a situarse en el 79% en 1997. En las empresas pequeñas este indicador varió del 42% de 1990 al 46% en 1996. Para el conjunto del sector privado, que es el único ámbito con datos más actuales, se aprecia una leve mejoría desde 1999 hasta 2006 al pasar del 48% al 51%.

En otros beneficios sociales, la regresión es más palpable, como ocurre con el número de días de vacaciones pagadas (que, aunque de forma algo errática, en 1997 se sitúa por debajo de

⁶ En el año 2007 un trabajador con ese salario y una persona a su cargo están en situación de pobreza. No en vano, hasta los años setenta el salario mínimo era equivalente al 50% de la mediana del salario. Aplicando el mismo criterio, en 2005 este salario mínimo debería haber sido establecido en 8 dólares / hora. (Sauber, 2005: 16).

⁷ Los datos que ofrecemos a continuación han sido tomado de US Department of Labor, BLS (s.f. c). Estos datos, aun siendo oficiales, tienen numerosas lagunas y sólo ofrecen series mínimamente extensas para los empleados de empresas medianas y grandes. Aun así, para aproximarnos adecuadamente a la evolución seguida en el período de referencia, nos pueden ser sumamente útiles.

1980 o de 1990, según se trate de trabajadores de empresas medianas y grandes o pequeñas respectivamente), el porcentaje de trabajadores que disfrutaran de vacaciones pagadas (que baja cinco puntos porcentuales en las empresas grandes y medianas y dos en las pequeñas) o los servicios médicos pagados (que se reducen veintiuno y cinco puntos, respectivamente según el tipo de empresa).

Para los últimos años (1999-2006), los datos disponibles para todo el sector privado recogen una tendencia poco clara, pues si bien algunos derechos como la baja por enfermedad o el seguro por discapacidad a largo plazo registran una mejoría, otros como las vacaciones pagadas empeoran en su incidencia, y algunos más se mantienen ciertamente estancados. Ahora bien, dado el contexto de crecimiento económico en que se produjo, estos datos abundan en la tendencia regresiva del resto de indicadores. Así pues, la conclusión para este componente de la compensación económica es inequívocamente negativa para los trabajadores.

El último aspecto que tendremos en consideración para estudiar la situación del salario indirecto es la cobertura sanitaria. En EEUU existen dos sistemas de cobertura pública: Medicare, que es para los ancianos, y Medicaid, pensado para los pobres. El resto de personas tiene que acudir al sector privado, ya sea por medio de un seguro pagado por su empresa, contratándolo uno mismo o bien pagando directamente en los centros de salud al recibir la atención sanitaria.

Los requisitos para acceder a la cobertura sanitaria pública (de edad para Medicare o directamente de pobreza para Medicaid) junto con la dificultad económica para acceder a la que ofrece el sector privado, hace que casi 47 millones de personas carezcan de cualquier tipo de seguro sanitario. De hecho, durante las últimas dos décadas, se ha incrementado el porcentaje de personas sin cobertura, pasando del 12,9% en 1987 al 15,8% en 2006, y ello a pesar de que en los últimos años se empezó a reducir ese indicador (US Census Bureau, s.f. b). En cuanto a los mayores de 65 años, la cobertura de Medicare es casi universal: alcanza al 96,1%. No obstante, la cuantía de las prestaciones no suele ser suficiente como para garantizar unos servicios adecuados, lo que obliga a muchos ancianos a dotarse de una cobertura doble. Por otra parte, en función del lugar donde se reciba el servicio médico y la duración del mismo, se le puede exigir al paciente que asuma parte de los costes.⁸

En cuanto al salario diferido, también uno de sus componente, el subsidio de desempleo, ha sufrido una regresión notable desde los años 80, primero declarándolo sujeto a impuestos, y

⁸ Para más información sobre Medicare, véase McDonnell (2003: 26-29).

luego, endureciendo los criterios para concederlo o renovarlo. Hoy en día, y aunque hay que tener en cuenta que depende de cada estado, la duración media para el conjunto del país es de 15,3 semanas y se detecta una tendencia creciente en este indicador desde 2001, pues hasta ese año la tendencia era la inversa.⁹

Sin embargo, ese endurecimiento de los requisitos ha hecho que el porcentaje de desempleados que cuentan con este subsidio haya ido reduciéndose desde 1980 de tal forma que hoy en día, al no alcanzar el 40% de desempleados cubiertos, se está en peor situación que aquel año (con una cifra del 43,9%). Además, muchas personas consideran que las prestaciones recibidas son muy pequeñas y se sienten desincentivadas a solicitarlo, especialmente si se trata de trabajadores a tiempo parcial o temporales (que se triplicaron entre 1990 y 2000).¹⁰ Estos últimos en mayor medida puesto que uno de los requisitos es la aceptación de otro trabajo similar que les sea ofrecido, y en muchos casos, los trabajadores optan por esperar hasta encontrar un trabajo más estable.

Pero también quedan desincentivadas las personas que, cuando estaban ocupadas, tenían salarios bajos, puesto que para acceder al subsidio de desempleo es necesario cumplir adicionalmente unos requisitos de salario mínimo ganado previamente (salvo en algunos estados, como Washington). Así, según la General Accounting Office, en 2000 recibían el subsidio de desempleo el 40% de los trabajadores que habían ganado más de 8 dólares por hora, mientras que entre quienes tenían una remuneración inferior a esa cantidad, el porcentaje descendía hasta el 18%.

Otro componente del salario diferido es el sistema de pensiones. La Seguridad Social en EEUU, que data de enero de 1935, en pleno *New Deal*, trata de cubrir tres aspectos básicos. Por un lado ofrece una pensión de jubilación básica, por otro un seguro de discapacidad y, finalmente, un seguro para las familias de los trabajadores fallecidos. En 1939 se amplió la cobertura también a los familiares y en 1950 se hizo extensiva a los sectores de la agricultura y el trabajo doméstico. Desde 1961 recoge la posibilidad de prejubilación a los 62 años y, desde 1975, las prestaciones se ajustan a la inflación. Sin embargo, esta evolución positiva alcanzó su techo a finales de los setenta, pues en 1981 y 1983, al considerar que la Seguridad Social estaba en crisis, se cambió la contribución de los trabajadores (del 5,4% al 6,2% actual,

⁹ Todos los datos sobre el subsidio de desempleo se basan en nuestros cálculos con informaciones extraídas de US Department of Labor (varios años) y US Census Bureau (2006: tabla 544).

¹⁰ A pesar del incremento de los últimos años, el subsidio de desempleo seguía siendo en 2006 equivalente a menos del 40% del salario medio percibido con anterioridad, habiendo estado durante la década de los noventa siempre por debajo de su valor en 1980 (US Census Bureau, 2007: tabla 539). Esto es lo que explica que, según un estudio elaborado en 2004 por la Congressional Budget Office (citado en Economic Policy Institute, 2004), casi el 25% de las personas que vivían del subsidio de desempleo, si no encontraban trabajo en 4 meses, caían por debajo del umbral de la pobreza.

y otro tanto a cargo de los empresarios) y se redujeron las prestaciones. La edad de jubilación completa se elevó de los 65 a los 67 años, limitando la percepción de prestaciones para las viudas con hijos dependientes hasta que éstos alcanzasen los 16 años de edad, al tiempo que se adelantaban los límites de la percepción de prestaciones de los estudiantes huérfanos de los 21 años o el fin de los estudios universitarios, a los 19 o el fin de los estudios secundarios (Spriggs, 2005: 18).

En lo que a las pensiones se refiere, en 2004 la Seguridad Social suponía la única fuente de renta para el 21% de los ancianos y para un 34% suponía hasta el 90% de sus ingresos (US Social Security Administration, 2004). Hay que tener en cuenta que la pensión de la Seguridad Social está pensada para que los trabajadores la complementen, generalmente, con ingresos procedentes de su etapa en activo por tratarse de cantidades bastante bajas. Aun así, de los hogares que tenían entre 47 y 64 años en 1998, casi un 20% tendrían unos ingresos durante su jubilación por debajo de la línea de la pobreza, porcentaje que en 1989 era del 17%. Pero además el 42,5% sería incapaz de alcanzar la mitad de los ingresos que recibían mientras estaban en activo, cifra que era del 30% en 1989 (citado en Faux, 2002). Esto pone de manifiesto la escasa incidencia del boom bursátil de los noventa incluso en planes de pensiones basados en renta variable (como los extendidos 401(k), que no pararon de crecer en todo este tiempo).

Por otro lado, en la evolución seguida por el sistema privado de pensiones hay que señalar el paso, cada vez en mayor medida, de planes con prestaciones fijadas de antemano a planes de contribución fija como los mencionados planes 401(k). Esto supone que los antiguos planes de pensiones, en los que el trabajador sabía cuál sería su nivel de ingresos tras la jubilación¹¹, dejan de ser los más numerosos dentro del conjunto de planes de pensiones: entre 1983 y 2004 su incidencia pasó del 62% de hogares al 20%. Mientras tanto, crecen los planes de pensiones en los que los ingresos a percibir en el futuro no están garantizados puesto que las contribuciones de trabajadores y empresarios se acumulan en una cuenta individual cuyo rendimiento depende de dónde sea invertida, decisión que se deja en manos de los propios empleados. Estos planes pasaron en el mismo arco temporal del 12% al 63% (Munnell y Sundén, 2006).¹²

¹¹ La pensión a cobrar, en estos planes, se calcula en función del nivel salarial y de la vida laboral. Además cuentan con la garantía de una agencia estatal: la Pension Benefits Guaranty Corporation.

¹² Algunos estudios, como los de Leora Friedberg y Anthony Webb, han encontrado indicios de que los trabajadores que cuentan con un plan de pensiones de prestaciones definidas se jubilan dos años antes que los trabajadores con planes 401(k). Eso sí, los costes de uno y otro difieren bastante, de forma que los planes de contribuciones fijas resultan ciertamente más baratos para los empresarios (citado en Economic Policy Institute, 2003).

Esta evolución viene muy marcada por el hecho de que las contribuciones patronales a estos planes de pensiones forman parte de los beneficios sociales que hemos explicado ya. Por tanto hay que enmarcar esta tendencia en el proceso de regresión generalizada del salario. En 1997, las pensiones con prestaciones fijas cubrían solamente al 50% de los empleados de empresas medianas y pequeñas, mientras que esta cifra se elevaba al 84% en 1980. En esta forma de salario diferido, la evolución ha sido igualmente negativa en las empresas pequeñas (del 20% al 15% entre 1990 y 1996). En los últimos años se aprecia un estancamiento de la tendencia pues para el conjunto de la industria este dato bajó del 21% en 1999 al 20% en 2005 (US Department of Labor, BLS, s.f. c).

b) DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

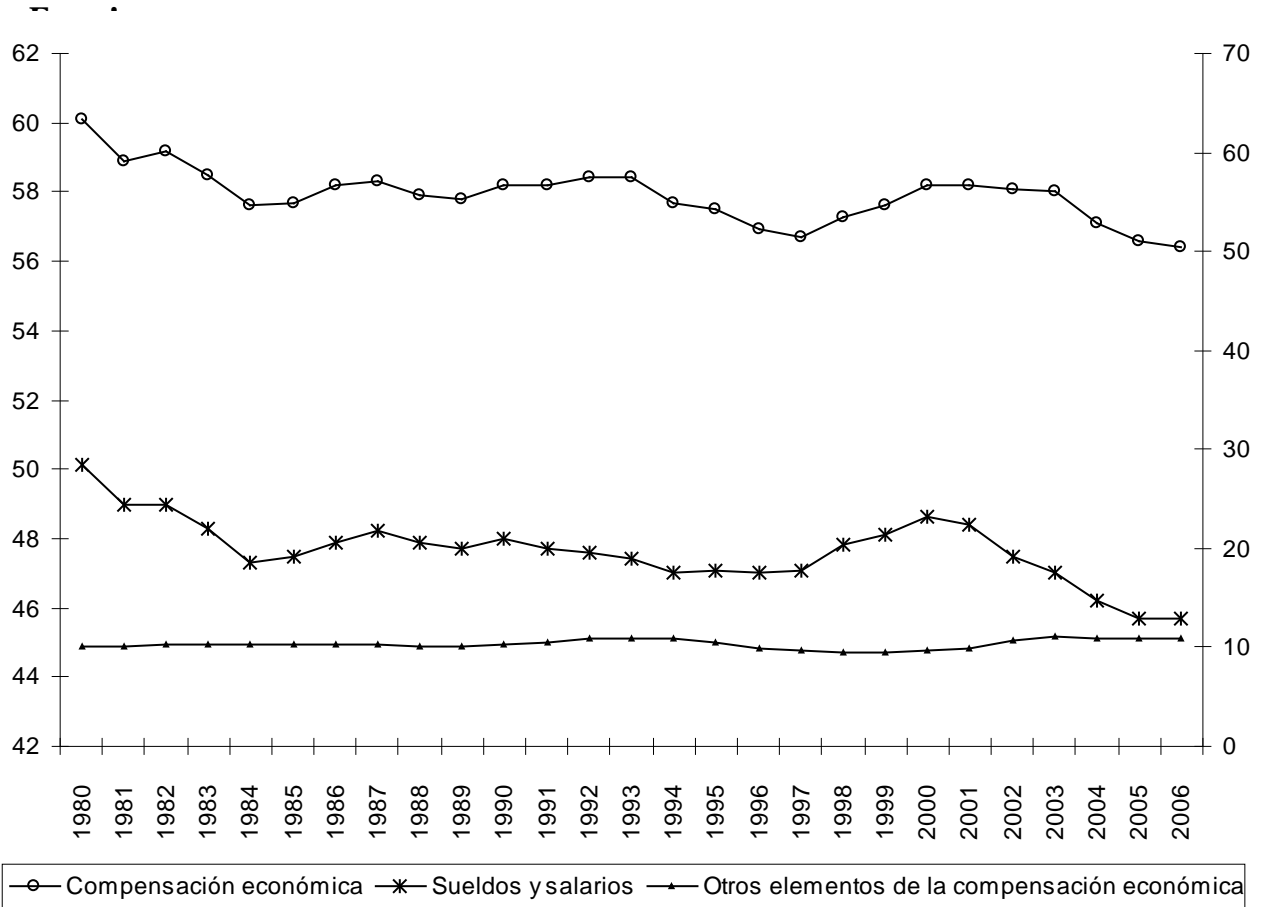
Las tendencias regresivas que acabamos de exponer centrándonos en los distintos componentes del salario tienen una correlación evidente en la distribución de la renta. Si la economía ha crecido durante estos años y la porción de ese crecimiento que va a parar a los trabajadores ha disminuido, serán los accionistas y rentistas los beneficiados. Este proceso queda recogido en la distribución funcional de la renta.

A lo largo de las dos últimas décadas y media, la evolución de la productividad ha sido positiva hasta el punto de que en 2006 era un 74% más elevada que en 1980 (US Department of Labor, BLS, s.f. e).¹³ Las ganancias que genera el crecimiento de la productividad se distribuyen entre trabajo y capital, en función de la correlación de fuerzas sociales en cada momento. En el caso de EEUU, esta pugna distributiva se ha materializado en estos años en un empeoramiento de la parte correspondiente a los trabajadores. La compensación real por hora apenas creció un 36% durante el mismo período, lo que pone de manifiesto un diferencial de crecimiento ciertamente notable a favor de los beneficios.

No es de extrañar así que la proporción de la renta nacional destinada a sueldos y salarios se haya reducido en importancia más de cuatro puntos porcentuales desde 1980 (máximo de todo el período 1979-2006), como se deduce del Gráfico 3. La tendencia a la baja es muy acentuada los primeros años de la administración Reagan, para pasar desde 1984 a un virtual estancamiento hasta 1997. Desde ese año se produce una leve recuperación que ni siquiera alcanza los niveles previos a 1984. Y, en todo caso, a partir de 2000 se reinicia la caída en picado, hasta el punto de que es en 2006 cuando se registra el mínimo de todo el período. Y si lo que consideramos es la compensación económica en su conjunto, el descenso, aunque ligeramente inferior, es asimismo indiscutible.

¹³ El dato se refiere a la producción real por hora.

Gráfico 3: Remuneración de asalariados (% renta interior bruta)



* El gráfico presenta una doble escala. Las curvas de "Compensación económica" y "Sueldos y salarios" quedan recogidas en el eje izquierdo, mientras que la evolución de "otros elementos de la compensación económica" se mide en la escala derecha. La curva de "Compensación económica" es suma de las otras dos.

Fuente: US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts.

Obviamente, en la evolución de esa pugna distributiva juega un papel explicativo esencial la capacidad organizativa de los trabajadores. Es por eso que resulta interesante estudiar, como un factor explicativo importante (aunque desde luego no único) la evolución de la afiliación sindical en EEUU. Y ésta arroja unos resultados que coinciden con lo que cabría esperar a la luz de la regresión social que hemos ido constatando en nuestro estudio, dado que las tasas de afiliación sindical han caído del 23% en 1980 al 12% en 2006 (siendo para el sector privado en este último año del 7,4%), en una tendencia absolutamente decreciente desde finales de los años setenta (Hirsch, Macpherson, y Vroman, 2001; US Census Bureau, 2007: tabla 644). Además, otro indicador que incide en esta misma línea es el de la conflictividad laboral. Pues

bien, el número de conflictos laborales (tanto huelgas como cierres patronales) que afectaron, al menos, a 1.000 trabajadores, bajó de 235 en 1979 (con un total de 1.021.000 trabajadores implicados) a 20 en 2006 (con sólo 70.000 trabajadores), lo que puede explicarse tanto por la menor presencia social de los sindicatos como por las dificultades institucionales para que éstos ejerzan su labor. Solamente entre 1979 y 1984, el número de este tipo de conflictos ya había bajado hasta 62 (US Department of Labor, BLS, 2007). Éstos son los primeros años de la administración Reagan, que ya demostró cuál iba a ser su actitud ante los sindicatos cuando en 1983 sustituyó a la totalidad de los controladores aéreos que, en ese momento, se habían declarado en huelga.

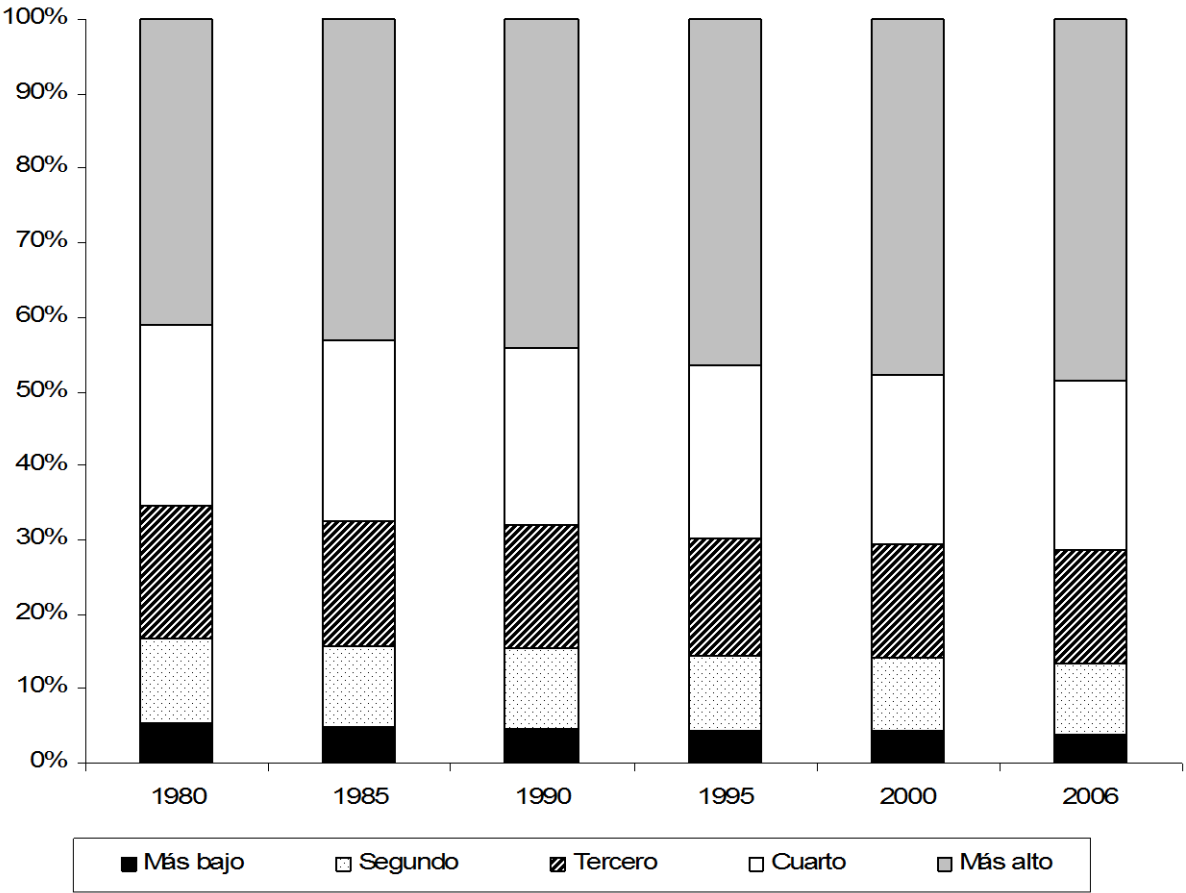
Esta tendencia se ve reforzada por la falta de combatividad del principal sindicato estadounidense (AFL-CIO), nicho de votos habitual del partido demócrata y con nexos considerables con éste, y ello a pesar de que, como hemos podido comprobar, la tendencia regresiva en los derechos y conquistas de los trabajadores no cambió de signo en los años en los que Bill Clinton estuvo al frente del Gobierno (1993-2001). En 2005 se produjo incluso una importante escisión en la dirección del sindicato, aunque esto no supuso una modificación en su línea de actuación.

Aun así, las diferencias entre trabajadores sindicados y no sindicados en cuanto a sus niveles salariales o al acceso a determinadas prestaciones no son insignificantes. Así, los sectores donde hay una mayor presencia sindical, como lo son, además del sector público, el transporte y otros servicios públicos, registran de media unos salarios un 22% más elevados (Sauber, 2005: 8). Con respecto a las prestaciones sociales, el porcentaje de trabajadores del sector privado que en 2006 contaban con algún tipo de plan de pensiones era del 80% para los que estaban afiliados a algún sindicato y del 47% para el resto; en cuanto a planes de pensiones con prestaciones fijas, los porcentajes son del 68% y del 14%, respectivamente; los trabajadores sindicados con días festivos pagados suman el 83%, frente al 75% de los no afiliados; finalmente, en el acceso a seguro médico, nos situamos en el 80% para los primeros y en el 49% para los demás (US Department of Labor, BLS, s.f. c).

Para complementar la información que acabamos de exponer respecto a la pugna distributiva entre trabajo y capital, vamos a estudiar ahora la evolución de la distribución personal. Esta variable matiza algunos resultados introduciendo otros factores que han de tenerse en cuenta en un análisis como el que nos ocupa en este libro, como por ejemplo la dispersión salarial entre los propios trabajadores, factor que repercute negativamente en la propia capacidad de negociación del conjunto de los asalariados.

Para analizar la distribución personal de la renta, hemos optado por observarla a partir de la distribución en tramos de ingreso de las familias (véase el Gráfico 4). El 20% de familias más ricas ha visto crecer entre 1980 y 2006 su participación en la renta total en más de siete puntos porcentuales, de manera que en 2006 ostentaba una renta agregada equivalente al 48,5% de la de todo el país (mientras que en 1980 era del 41,1%). Así, la renta que posee el 20% más rico de los núcleos familiares no sólo ha sido en estos años siempre mayor que la que tiene el 60% más pobre, sino que además esta diferencia ha pasado de ser de 1,19 a situarse en 1,70 veces en 2006. Es más, la participación en la renta nacional del 5% de la población más rica ha pasado durante este periodo del 14,6% al 21,5%.

Gráfico 4: Distribución personal de la renta de las familias
(% de la renta nacional por quintil)



Fuente: U.S. Census Bureau, Current Population Survey, Annual Social and Economic Supplements.

Pero es el caso de los directores generales, los *Chief Executive Officer*, el que registra los mayores incrementos de desigualdad en todo el período: entre 1980 y 2001, la diferencia entre

las ganancias de los ejecutivos y los trabajadores medios pasaron de 42 a 531 veces a favor de los primeros, siendo en 2006 de 364 veces (Campos, 2006; Anderson et al., 2007). Además debe tenerse en cuenta que estas diferencias entre familias no son sólo una cuestión de renta, sino que las personas con menos ingresos tampoco tienen acceso a determinadas prestaciones que el resto de población puede pagarse. Un ejemplo de lo que queremos señalar con este aspecto es el siguiente: en el año 2004 casi el 72% de las personas con mayores ingresos (aquéllas situadas en el 20% superior de la distribución de la renta) contaba con un plan de pensiones, mientras que dicho porcentaje apenas superaba el 14% cuando se trataba del 20% de trabajadores con las rentas más reducidas (Economic Policy Institute, 2003).

Por otro lado, casi uno de cada cuatro trabajadores estadounidenses percibe salarios por hora inferiores al umbral de pobreza. Como cabía esperar, la evolución de este indicador refleja un incremento entre 1980 y 1995, fecha en la cual este fenómeno abarcaba a un tercio de la fuerza de trabajo. A partir de ese momento, el fenómeno de la pobreza salarial se redujo hasta afectar al 24,5% de los trabajadores en 2005 (Mishel, Bernstein, y Allegretto, 2006: tablas 3.8 - 3.10.¹⁴).

c) OTROS ASPECTOS DEL AJUSTE

Finalmente, en nuestro análisis del salario no podemos dejar de estudiar ciertas variables que son igualmente importantes. Ése el propósito de las siguientes líneas. En ellas empezaremos tratando la cuestión del desempleo y el subempleo, y finalmente acabaremos ofreciendo algunas pinceladas sobre el marco de relaciones laborales.

El desempleo registra unas tasas oficiales decrecientes desde 1982. Ese año, la desocupación alcanzó al 9,7% de la población activa. Sin embargo, en los noventa se produjo un considerable descenso hasta 2000, que se situó en el 4%, consolidándose en los últimos años en torno al 5% (US Department of Labor, BLS, s.f. d).¹⁵ Estos registros se han alcanzado merced a la notable creación de puestos de trabajo en los años noventa, que ha superado incluso la intensa destrucción de empleo del período, pues desde 1980 la mayoría de las grandes empresas norteamericanas se vieron envueltas en procesos de profunda

¹⁴ Estos autores calculan los salarios en el nivel de pobreza utilizando la estimación preliminar del umbral de pobreza medio ponderado para cuatro personas y dividido por 2.080 horas. Dicho umbral está disponible en la página web del Censu estadounidense.

¹⁵ Estas cifras deben matizarse con las de subempleo, que incluyen a los trabajadores desanimados que, aunque quieren trabajar, han dejado de buscar trabajo últimamente por razones vinculadas al mercado de trabajo, y también a quienes a pesar de buscar un trabajo a tiempo completo han tenido que conformarse con uno a tiempo parcial. El dato de subempleo más desempleo arroja unos resultados del 7% de la población activa para 2000 y ha experimentado un ascenso desde entonces, situándose en el 8,9% en 2005, es decir, casi el doble de la tasa de paro. (Mishel, Bernstein, y Allegretto, 2006: tabla 4.6). Igualmente, hay que decir que los datos de desempleo en EEUU no incluyen a la inmensa población carcelaria del país (2.200.000 personas), cifra entre 5 y 10 veces superior a la del resto de países de la OCDE.

reestructuración de su fuerza de trabajo, en el sentido de que han erosionado notablemente la cantidad de trabajos estables y bien pagados ofrecidos. Solamente entre 1983 y 1987, 4,6 millones de trabajadores perdieron sus puestos de trabajo (el 40% por ciento de ellos del sector manufacturero) afectados por las estrategias de *downsizing*. De este modo, la tasa de pérdidas de puestos de trabajo, que para los años ochenta se situó aproximadamente en el 10%, aumentó durante los años noventa hasta el 14% (Lazonick y O'Sullivan, 2000: 18-19).

Esta destrucción pone de manifiesto el papel de ajuste que se reserva para la masa salarial en su conjunto (y no sólo para el salario real) en función de las necesidades de valorización del capital. Así, resulta paradigmático que las principales víctimas del proceso destructor han sido los antiguos puestos de trabajo estables, regulados y bien pagados, que han sido parcialmente sustituidos por nuevos puestos de trabajo precarios y mal pagados en industrias subcontratadas y en el sector servicios, lo que lógicamente repercute –tal y como se viene apuntando– de forma negativa en la propia capacidad de negociación del trabajo.

A pesar de la idea que los economistas liberales tratan de presentar del mercado laboral norteamericano como mercado que, por su alto grado de liberalización, se reajusta con facilidad, el 16% de los trabajadores implicados en un despido permanecían desempleados dos años después de éste en 2006, y otro 16% había abandonado el mercado laboral. Además, el 42% de los trabajadores despedidos que se reincorporaban a un nuevo puesto de trabajo lo hacían por un salario inferior (US Department of Labor, BLS, 2006b). No es extraño, pues, que la duración media del desempleo haya registrado un incremento notable. Si en 1980 esta duración no llegaba a las 12 semanas, desde 1990 no se ha bajado de dicha cifra, siendo en 2007 de 16,8, año en el que además el porcentaje de desempleados de larga duración (27 semanas o más) fue también del 17,6%, muy por encima del 10,7% de 1980 o del 10% de 1990 (US Department of Labor, BLS, s.f. b).

Estas cifras se unen a las que reflejan un aumento de la inestabilidad en el empleo. Como indicador, ciertamente deficiente pero aproximativo, de este aspecto, se observa una reducción en la permanencia mediana de los trabajadores de más de 25 años en su puesto de trabajo: de 5,0 años en 1983 a 4,7 años en 1998 y a 4,9 en 2006. Este aumento de la inestabilidad laboral se percibe mucho mejor cuando consideramos la transformación generacional en curso: la permanencia mediana de los trabajadores de 55 a 64 años en su puesto de trabajo era de 9,3 años en 2006, mientras que la de los trabajadores de 25 a 34 años era de 2,9 años (US Department of Labor, BLS, 2006a).¹⁶ Se refleja así un aumento de la

¹⁶ Esto perjudica doblemente a los trabajadores, dado que muchas prestaciones sociales varían en función de la antigüedad del trabajador en la empresa (por ejemplo, según el US Department of Labor (BLS, s.f. c), el número

incertidumbre vital de los trabajadores, resultado del traspaso del riesgo económico de las empresas a éstos. A medida que aumenta la flexibilidad laboral para hacer frente con mayor éxito a las oscilaciones del mercado, el riesgo pasa prácticamente en su totalidad a los asalariados, aumentando su precariedad vital. Y si en EEUU las cifras no manifiestan una evolución en este sentido aún más acentuada se debe a la propia flexibilidad estructural de su economía. De hecho, la OCDE recoge en el *Employment Outlook* de 2006 que “la distinción entre contratos temporales e indefinidos no es muy relevante en EEUU debido a la escasa protección laboral del país” (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo, OCDE, 2006: 170).

Otro síntoma del debilitamiento de la posición negociadora de los trabajadores lo encontramos en el marco de relaciones laborales. Lo primero que llama la atención en EEUU es la escasa legislación al respecto, lo que supone que no haya un mínimo legal de días de vacaciones por año (habiéndose establecido de forma no oficial una media de dos semanas anuales), que no haya permiso de maternidad ni de paternidad (sino 12 semanas de baja médica o familiar no remunerada, y sólo para empleados con cierta antigüedad y en empresas medianas o grandes), que se permitan los despidos improcedentes sin indemnización, etc., quedando la mayoría de estas cuestiones al arbitrio de las negociaciones entre trabajadores individuales o sindicatos (donde existan), y empresarios. Además, en consonancia con la evolución comentada del papel de los sindicatos, los trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas han ido reduciéndose, de manera que si en 1980 éstas cubrían a algo más de un cuarto de los empleados, en 2007 sólo cubrían al 13,3% (Hirsch; Macpherson, y Vroman, 2001). Esto incide en la flexibilidad que, como hemos señalado, caracteriza al mercado de trabajo estadounidense y cuya acentuación va en perjuicio de los trabajadores.

Por otra parte, existen algunos aspectos que sí entran bajo las competencias de la regulación de los distintos ámbitos gubernamentales. Por ejemplo, a nivel estatal se controla, como hemos visto, el subsidio de desempleo o también la cobertura sanitaria. A nivel federal se fija, entre otras cosas, el pago de horas extraordinarias o el salario mínimo (aunque los estados puedan superar los mínimos federales en ambos) (Sauber, 2005: 6-7).

La principal ley que regula el marco laboral es la *National Labor Relations Act* (NLRA). Ésta data de 1935, y desde entonces ha sido objeto de diversas reformas contrarias a los intereses de los trabajadores. En tiempos de Reagan se endurecieron notablemente las leyes antisindicales, y se tomaron diversas medidas como las ya señaladas para los controladores

de días de vacaciones pagadas en las empresas medianas y grandes oscilaba en 1997 entre los 20,3 días tras 20 años de servicios en la empresa, y los 13,8 después de 5 años).

aéreos. Desde los años ochenta, la principal vía para impedir la labor de los sindicatos ha sido la composición del *National Labor Relations Board* (NLRB), que es el organismo que prevé la NLRA como encargado de la supervisión del mercado de trabajo. Su composición varía en función de lo que decida el gobierno de turno, y desde aquellos años, los sucesivos gobiernos han tendido a nombrar en él a miembros favorables a las empresas como forma de reducir el poder de los trabajadores.

En cuanto a la acción de los sindicatos, la NLRA garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, EEUU nunca ha ratificado la Convención 87 de Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Organización, así como la número 98 sobre el Derecho a Organizarse y a la Negociación Colectiva, ambas de Naciones Unidas. Además, fuera del ámbito de la NLRA quedan numerosos empleos, excluyendo a 32 millones de trabajadores. En el sector público existe un 40% de trabajadores sin derecho a la negociación colectiva (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, 2006: 142), lo que se suma a la evolución mencionada para el resto de trabajadores.

Por otra parte, la NLRA (y las decisiones judiciales que la han interpretado) han ido creando progresivamente durante estas dos últimas décadas obstáculos legales a la actividad sindical, permitiendo, por ejemplo, la contratación de trabajadores que sustituyan permanentemente a los huelguistas, trabajadores que además pueden votar en una nueva elección para eliminar el reconocimiento por parte del empresario de la actividad del sindicato (Ibíd.: 143). Otras decisiones judiciales desde los años 80, incluyen la legalización de la externalización de producción a filiales sin sindicatos o la autorización a las empresas para que obliguen a sus trabajadores a hacerse autónomos. La Corte Suprema de EEUU dictaminó en 2002 que los trabajadores sin papeles no tenían derecho a que se les pagaran los salarios atrasados ni a la readmisión en compensación por haber sido víctimas de prácticas laborales ilegales (CIOSL, 2004: 5).¹⁷

4. La “excepción norteamericana”: las relaciones de EEUU con el resto del mundo

Tal y como han señalado otros autores (Arrizabalo, 1997), y tal y como se intenta ilustrar a lo largo de los distintos capítulos de la presente obra, el carácter con el que el ajuste salarial se ha implementado en la fase neoliberal del capitalismo no es un proceso que se limite a un determinado tipo de economías, sino que ha sido mundial, aplicándose tanto en las economías desarrolladas como subdesarrolladas. EEUU, a pesar de ser la economía más rica del planeta,

¹⁷ En Estados Unidos se estima que existen 11 millones de trabajadores sin papeles (Sauber, 2005: 3).

no ha sido ajena a dicho proceso, lo que ha supuesto, tal y como acabamos de ver, notables retrocesos en las condiciones de vida de la mayoría de la población asalariada norteamericana. No obstante, dada la particular posición de hegemonía mundial que ocupa actualmente la economía norteamericana, a ésta le ha sido posible “exportar” una parte del ajuste neoliberal, así como de sus consecuencias, al resto de las economías (especialmente las europeas y las de América Latina). Tal y como sentenció Ronald Reagan en su discurso de despedida el 11 de enero de 1989, “queríamos cambiar una nación y en su lugar cambiamos el mundo”. Esto ha sido posible gracias a la particular inserción exterior que presenta EEUU en la economía mundial actual.

Uno de los principales rasgos macroeconómicos que saltan a la vista al analizar la economía de los EEUU desde 1980 hasta hoy día, es el profundo desequilibrio entre ahorro nacional e inversión que dicho país presenta. Su nivel de inversión nacional es superior al que su capacidad de ahorro le permite, lo que en definitiva no es otra cosa que el reflejo de un nivel de consumo, gasto y acumulación superior al que la propia producción nacional posibilita. Esta circunstancia ha conllevado para la economía norteamericana crecientes déficit comerciales y de su balanza por cuenta corriente desde 1980.

Tal y como muestra la balanza de pagos de EEUU, esta situación sostenida a lo largo de los años ochenta, y reforzada en la década de los noventa, ha llevado a una creciente necesidad de financiación externa para sostener así estos desequilibrios macroeconómicos, llegando a ser las entradas de capitales de 1,37 billones de dólares en el año 2007 (es decir, casi un 10% del PIB norteamericano) (US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts). Esta situación ha supuesto de hecho un progresivo deterioro de la posición financiera neta de los EEUU con respecto al exterior, fruto de la necesidad de financiación de un ingente déficit por cuenta corriente que en 2007 superaba holgadamente el 5% del PIB.

Sin embargo, la economía estadounidense no ha tenido problema alguno a lo largo de las últimas décadas en captar esta creciente financiación que necesita para mantener ritmos de consumo y de inversión por encima de sus posibilidades productivas. Así, los más de 3.700 millones de dólares de entradas diarias que, a fecha de 2007, necesita la máquina estadounidense para seguir funcionando, han sido captados dado el tremendo imán de recursos financieros internacionales en que se ha convertido Wall Street.

Durante los años ochenta, la fuerte subida de los tipos de interés reales, así como la profunda liberalización financiera y la fortaleza del dólar, permitieron asegurar la rentabilidad de la plaza financiera neoyorquina. Esta capacidad para captar recursos externos no se ha visto alterada en los años noventa, en un contexto en el que los tipos de interés se habían reducido

significativamente y en el que el dólar se había depreciado sustancialmente con respecto a los años ochenta. Y esto ha sido así debido, entre otros factores, a la capacidad que han demostrado las empresas norteamericanas para elevar la rentabilidad financiera de sus acciones y obligaciones, así como a la estabilidad y seguridad del entorno para sus inversiones.

Pero, en definitiva, el elemento que ha seguido vertebrando la facultad de esta economía para continuar siendo el centro de negocio donde se recicla una gran parte del ahorro mundial, ha sido el papel de moneda internacional de reserva que ha seguido teniendo el dólar durante estos años (Álvarez Peralta, 2003: cap. 3). Este hecho ha determinado que la economía norteamericana haya sido capaz de conseguir a lo largo de las últimas dos décadas –a modo de “cuadratura del círculo”– algo que el resto de las economías nacionales no han sido capaces de lograr: practicar una política fiscal y monetaria acomodaticia al ciclo económico sin recibir por ello el castigo de los mercados financieros internacionales (Álvarez Peralta, 2006: 27-32).

De esta forma, la economía norteamericana ha sido capaz de situarse de forma estructural en una situación en la cual, fuese cual fuese su política económica coyuntural (restrictiva, con incrementos de los tipos de interés y apreciación del dólar, como en los años ochenta, o expansiva, con disminución de dichos tipos, depreciación del dólar y fuerte aumento del gasto público, como tras la crisis de 2000-2001), no se cuestionase su capacidad para seguir captando masivamente flujos financieros externos.¹⁸ Gracias a esta capacidad, la economía estadounidense ha sido capaz de “exportar” –aunque de forma sólo parcial– algunas de las consecuencias que el ajuste neoliberal ha tenido sobre otros países.

La posibilidad de mantener de forma continuada la financiación del país mediante la entrada de capitales externos, ha podido permanecer bastante al margen de la política económica aplicada por las distintas administraciones norteamericanas debido a la incuestionable seguridad con la que los inversores financieros internacionales siguen viendo al dólar con respecto a otras divisas. El hecho de que esto siga siendo así, precisamente en un contexto de fuertes déficit macroeconómicos que deberían incentivar a lo contrario, viene explicado en gran medida no sólo por la hegemonía económica norteamericana, sino también por la hegemonía política y militar de EEUU. Todo ello ha determinado la posibilidad de mantener la continuidad del proceso de acumulación, al margen de que durante algunos periodos se aplicasen políticas que en cualquier otro país hubiesen cuestionado inmediatamente la

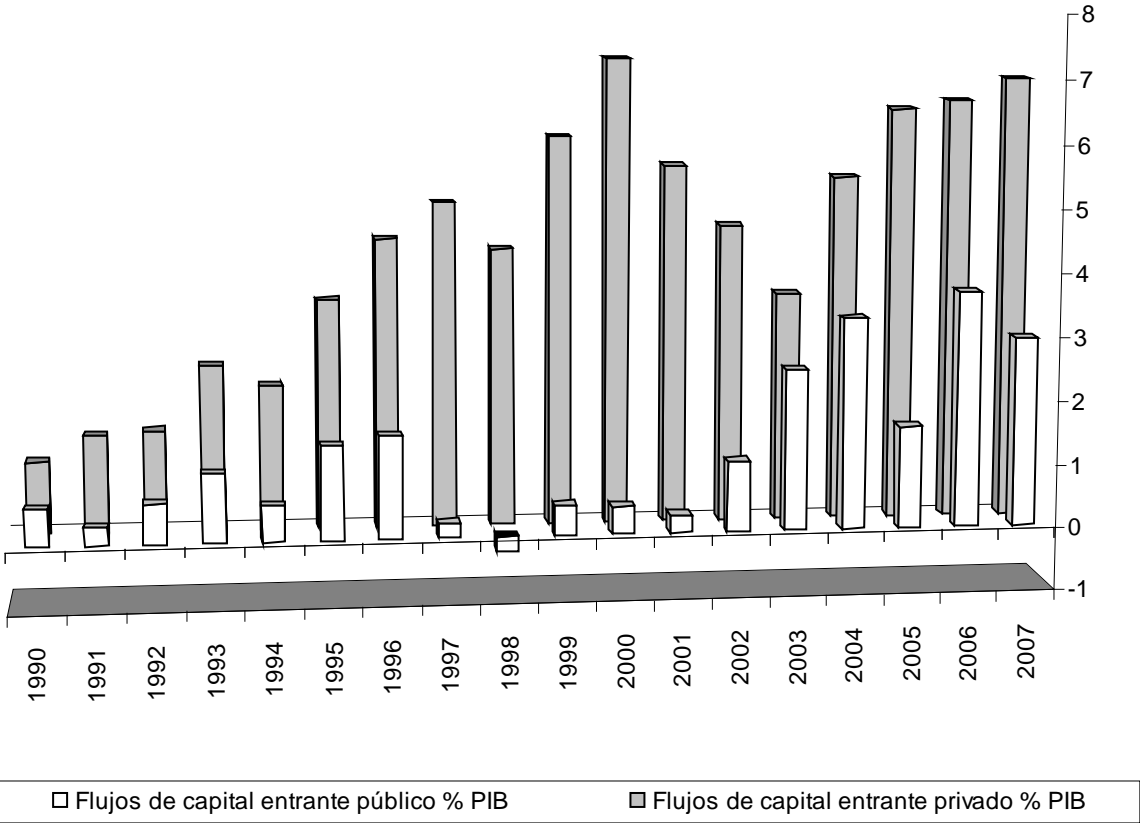
¹⁸ Esta situación, como bien puede suponerse, es bien diferente a la de otras economías analizadas en esta obra. Véanse particularmente los casos de Argentina o Brasil.

afluencia de capitales externos. Ha permitido además moderar relativamente el impacto del ajuste sobre el salario y, particularmente, sobre los niveles nacionales de empleo.

Valga como ejemplo el comportamiento de la economía norteamericana tras la crisis de 2000-2001, y su capacidad para trasladar al extranjero las consecuencias negativas de dicha crisis (Rodríguez Ortiz, 2004).

Después del año 2000, la economía norteamericana se vio inmediatamente abocada a un significativo problema: la política de “keynesianismo militar” (que llevó el déficit público hasta el 5% del PIB), la bajada de los tipos de interés y la política de dólar débil promovidas por la administración Bush, podían reforzar directamente la incipiente salida de capitales de Wall Street que comenzaba a producirse en ese momento (ver Gráfico 5), y que hubiera dificultado la acumulación de capital a corto y medio plazo en el país, así como la propia hegemonía norteamericana.

Gráfico 5: Entradas de capital en EEUU (% PIB)

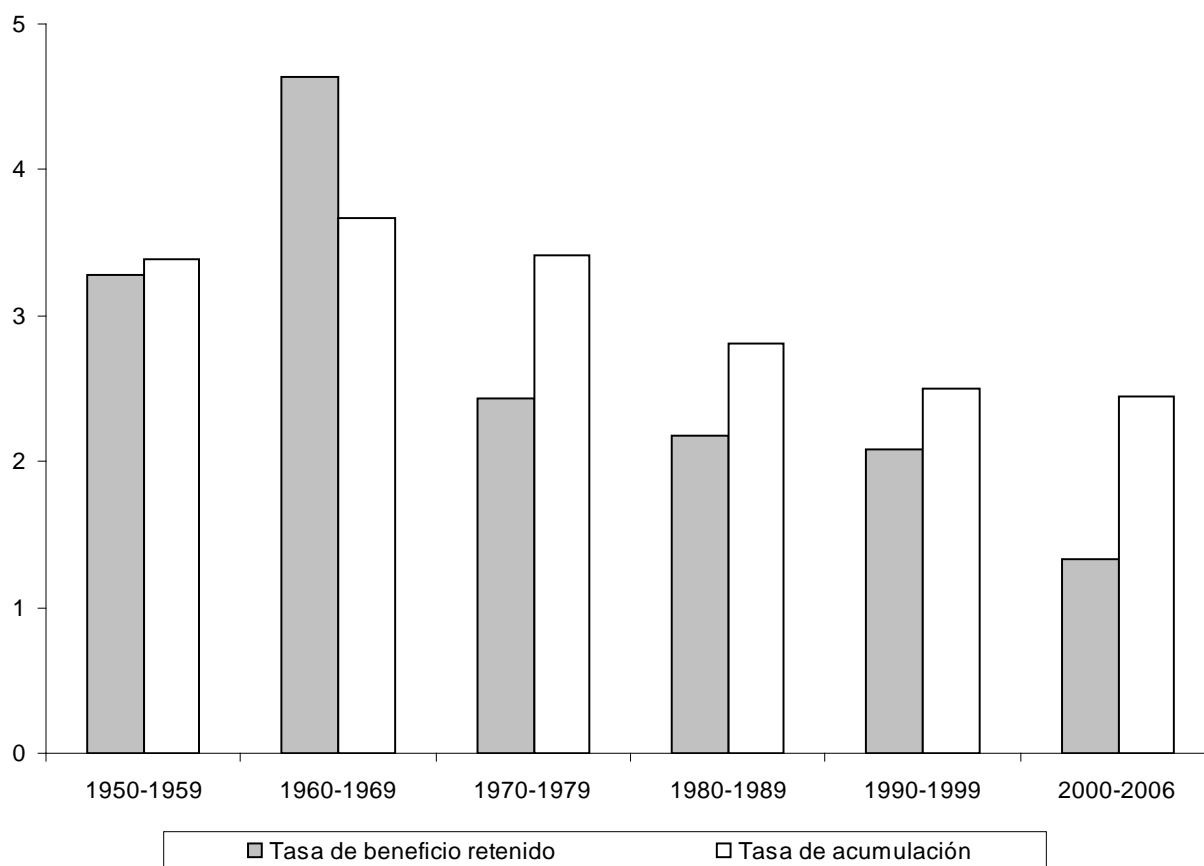


Fuente: US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts.

No obstante, los diferentes factores que incidieron en ese momento en el reforzamiento del dólar como moneda internacional de reserva,¹⁹ favorecieron la posibilidad de llevar a cabo dichas medidas de política económica al tiempo que se seguía garantizando la afluencia masiva de capitales financieros a EEUU (ha sido decisivo en este sentido, tal y como podemos ver en el Gráfico 5, el acuerdo político establecido con diversos bancos centrales asiáticos para el sostenimiento del dólar.)

Sin embargo, esta capacidad para “exportar” los desequilibrios macroeconómicos, particularmente a las economías europeas y latinoamericanas, va más allá de meras crisis coyunturales, abarcando, tal y como anteriormente se ha planteado, las propias consecuencias depresivas del ajuste neoliberal. Tal y como podemos ver en el Gráfico 6, la economía norteamericana, a pesar de la recuperación general de la rentabilidad, ha experimentado a lo largo de las últimas tres décadas una significativa reducción de la tasa de beneficio retenido por las empresas tras el pago de intereses y dividendos a los mercados financieros.

Gráfico 6: Tasa de beneficio retenido y tasa de acumulación (%) EEUU, sociedades no financieras



¹⁹ Entre los que jugó un papel decisivo la guerra contra Iraq. Véase (Álvarez Peralta, 2003).

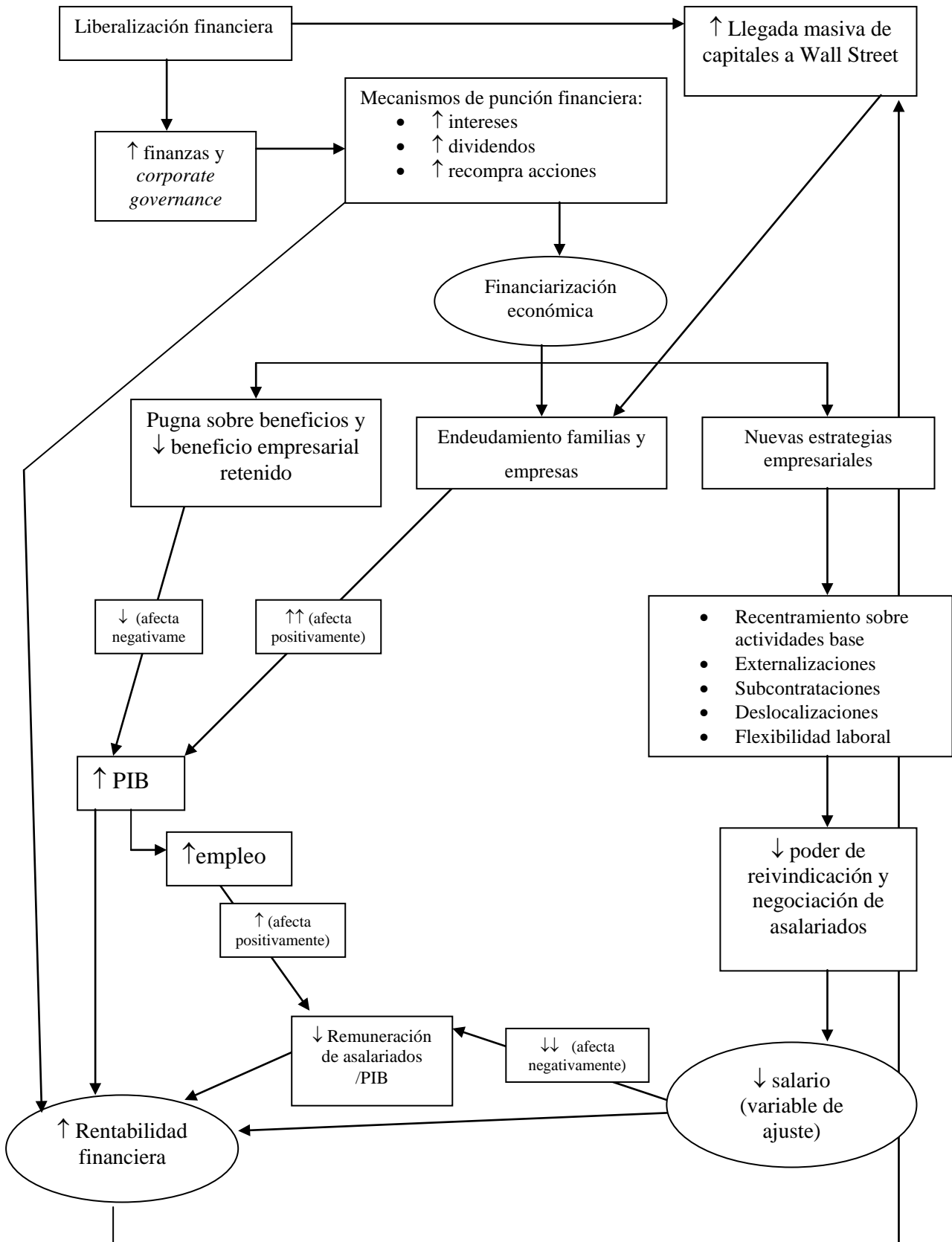
* La tasa de beneficio retenido se ha calculado como el cociente entre los beneficios de las sociedades no financieras estadounidenses (una vez descontados los pagos por intereses y dividendos) y el stock neto de capital fijo de dichas sociedades. La tasa de acumulación es el resultado de dividir la inversión neta en capital fijo por el stock de capital fijo del sector privado. Posteriormente, se ha calculado la media para el periodo de cada una de esas dos series.

Fuente: Elaboración propia a partir de US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts.

Esta variable –el beneficio retenido por las empresas– es una variable clave para explicar el curso de la tasa de acumulación de una economía, en la medida en que determina en gran parte la tasa de inversión empresarial. Ahora bien, la creciente capacidad que la economía norteamericana ha tenido para atraer capitales a lo largo de estas últimas décadas, ha terminado por liberar –al menos parcialmente– a dicha economía de este vínculo. Esto ha permitido que durante las décadas del ajuste neoliberal se consolidase una situación iniciada ya en los años setenta (propia de una economía que recibe una ingente cantidad de recursos externos), que finalmente ha contribuido a amortiguar la notable caída de la tasa de beneficio retenido y a mantener un “aterrizaje suave” de la tasa de acumulación durante este periodo. Paralelamente, este sostenimiento de la tasa de acumulación ha sido responsable a su vez del mantenimiento de los ritmos de creación de empleo durante este periodo, del fuerte incremento de esta variable durante la última mitad de los años noventa, así como del leve crecimiento salarial observado para algunas capas de trabajadores durante esos años.

Este análisis nos permite observar, en primer lugar, cómo la detentación de la moneda internacional de reserva –junto con las posibilidades de atracción del ahorro mundial que ello supone– ha otorgado a la economía norteamericana la facultad de “amortiguar” parcialmente algunas de las consecuencias del ajuste neoliberal, trasladándolas a otras economías. Además, y en segundo lugar, este análisis nos permite responder a aquella pregunta que dejamos formulada líneas atrás: ¿los mercados financieros han actuado como motor o como freno de la acumulación de capital en la economía de los EEUU? Precisamente por su papel hegemónico en la economía mundial (y por tanto único e inimitable para el resto de economías del planeta), en la economía norteamericana las finanzas han podido jugar un papel propulsor de la acumulación (o cuando menos han jugado un papel de contención de mayores efectos depresivos), situación aparentemente opuesta a la que se pueda dar en Europa o América Latina.

Figura 1: El funcionamiento del ajuste salarial en EEUU



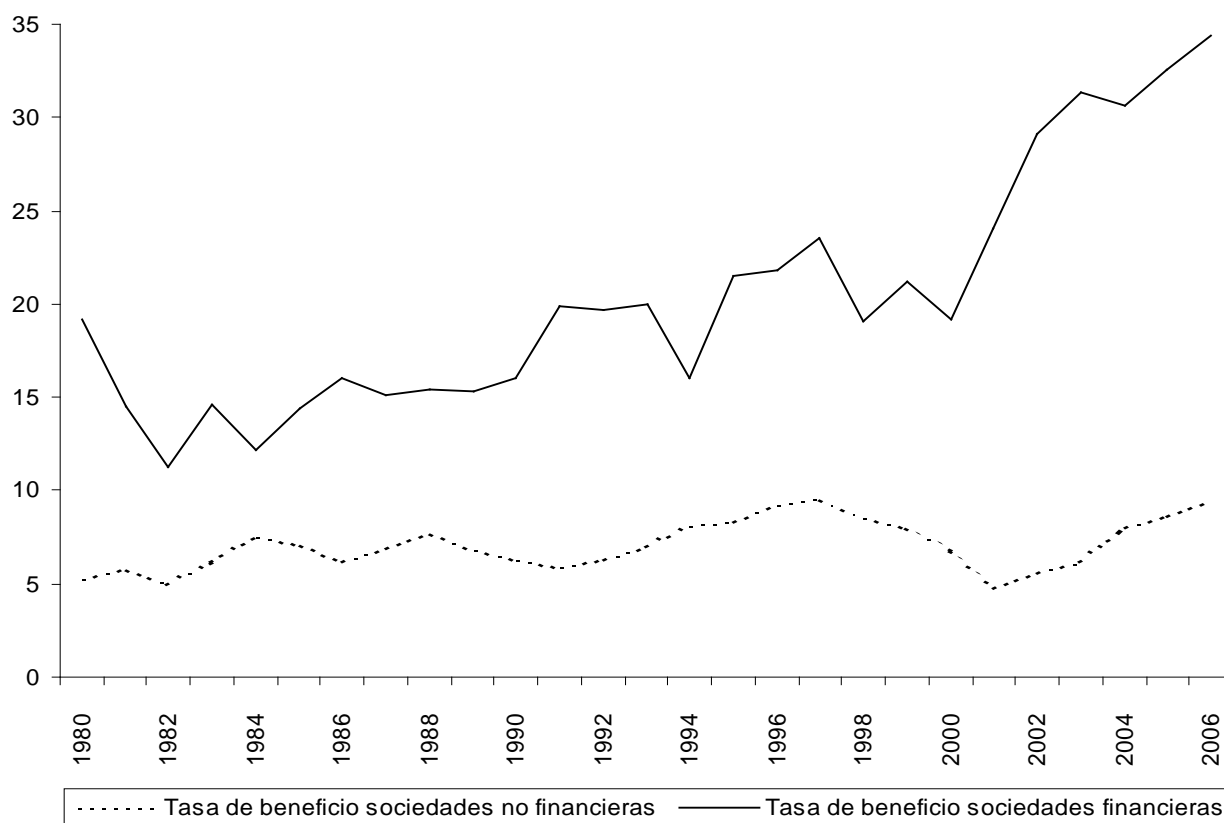
Fuente: elaboración propia

5. Conclusiones: el ajuste salarial como instrumento de dominación de clase

La ofensiva que el capital ha emprendido contra el trabajo desde finales de los años setenta – por la vía de la aplicación de las políticas de ajuste– como forma particular de recuperar su rentabilidad, ha resultado ser ciertamente eficaz en la economía norteamericana. Tal y como se podía apreciar en el Gráfico 1, la tasa de beneficios aumentó en EEUU entre principios de los años ochenta y el año 2000 del orden de 5-6 puntos porcentuales.²⁰

Además, el particular sesgo que han tenido las políticas de ajuste en EEUU hacia la eliminación del “corsé financiero” –establecido durante el *New Deal* y las décadas posteriores a la II Guerra Mundial– ha determinado una súbita sustitución de la fracción de clase directora del proceso de acumulación, quedando éste bajo el mando del capital financiero desde comienzos de los años ochenta. Así, una vez que pasamos a desagregar cómo se ha producido esta restauración de la rentabilidad económica –tal y como se hace en el Gráfico 7– encontramos que la rentabilidad que las políticas neoliberales han conseguido recuperar no es tanto la rentabilidad productiva, cuanto la rentabilidad del sector financiero y de los ingresos rentistas.

Gráfico 7: Diferencial de rentabilidad entre sociedades financieras y no financieras, EEUU (%)



²⁰ Autores como Brenner (2004: 225) o Dénil y Lévy (2004b: 77) han constatado igualmente este aumento.

*La tasa de beneficio de las sociedades no financieras se ha calculado como el cociente entre sus beneficios y el stock neto de capital fijo de dichas sociedades. La tasa de beneficio de las sociedades financieras se ha calculado de forma análoga.

Fuente: Elaboración propia a partir de US Department of Commerce, BEA, National Economic Accounts.

No obstante, este fenómeno de disociación de las distintas tasas de rentabilidad no modifica en lo fundamental el sentido último de las políticas neoliberales contra el trabajo: el proceso de ajuste de la economía norteamericana ante la crisis estructural de los años setenta y ochenta, ha recaído en definitiva sobre la gran mayoría de los asalariados norteamericanos, beneficiando exclusivamente a segmentos minoritarios de accionistas y rentistas, y a aquellos asalariados que se sitúan por encima del percentil 95. El mecanismo particular del que dicho proceso se ha dotado ha sido el del ascenso de las finanzas y sus objetivos, como instrumento concreto para garantizar la rentabilidad del capital a escala global. Así, esta vuelta a una situación económica similar a la de comienzos del siglo XX, con las finanzas como agente económico hegemónico y director del curso de la acumulación, no puede verse tanto como una contradicción entre capital productivo *versus* capital financiero, cuanto como la forma concreta que ha tomado la ofensiva del conjunto del capital contra las conquistas históricas y las condiciones de vida de los trabajadores.

De este modo, el ascenso de las finanzas se ha constituido en verdadera palanca de recomposición social que, a través de un fabuloso mecanismo de redistribución de rentas, ha garantizado el necesario ajuste contra el salario.

Mientras que en las décadas de los cincuenta y sesenta, y según datos del *Bureau of Economic Analysis*, el beneficio de las sociedades financieras del país apenas suponía el 15-20% del beneficio de las sociedades no financieras, dicho porcentaje se disparó hasta el 70% durante el cambio de siglo. Tal y como señalan Epstein y Power (2002: 4), mientras que los beneficios rentistas –beneficios del sector financiero, más rentas derivadas del pago de intereses más ganancias de capital– como porcentaje de la renta nacional se incrementaban en EEUU en un 92,43% al comparar el periodo de 1960-1980 con el de 1980-2000, los beneficios del sector no financiero lo hacían sólo un 4,62%. Y mientras tanto, las rentas del trabajo, como se ha visto, presentaban un total estancamiento durante este periodo.

Es cierto que la particular inserción externa de la economía norteamericana ha permitido amortiguar parcialmente para ciertas capas de asalariados algunas de las consecuencias de las medidas de ajuste contra el trabajo (por ejemplo, en lo relativo a los ritmos de crecimiento económico y de creación de empleo). No obstante, esta inserción externa –única e irrepetible en la medida en que se deriva de su posición hegemónica y de su capacidad para emitir la moneda internacional de reserva– a quien fundamentalmente ha beneficiado es a los grandes

accionistas y rentistas norteamericanos, los únicos capaces de aprovechar en beneficio propio los “efectos riqueza” derivados de la burbuja financiera. Mientras tanto, la inmensa mayor parte de los asalariados del país mantenían sus niveles de consumo –en un contexto de estancamiento salarial– gracias a una fuerte caída de la tasa de ahorro y a un incremento paralelo del endeudamiento.

De este modo, uno de los rasgos tradicionales que caracterizaba la posición de dominio de dicha inserción externa –la masiva exportación neta de mercancías, capitales e inversiones al exterior–, parece haber sido sustituida por una desafortunada capacidad para actuar como un inmenso imán de recursos financieros a escala mundial. A pesar de que algunos economistas planteen que la economía norteamericana ha matado a la “gallina de los huevos de oro” a base de reforzar los propios mecanismos de succión de recursos del resto del planeta (Duménil y Lévy, 2004b: 92), o que la “economía norteamericana patina sobre una capa de hielo cada vez más delgada”,²¹ la prudencia invita a recordar la sistemática capacidad de la economía estadounidense para recuperarse de sus crisis, repercutiéndolas tanto sobre su propia clase trabajadora como sobre el resto de economías del planeta.

Fuentes bibliográficas

Aglietta, Michel. (1998). *Le capitalisme de demain*. París: Fondation Saint-Simon.

----- (2000). "Shareholder value and corporate governance: some tricky questions". *Economy and Society*, 29(1), 146-159.

Álvarez Peralta, Nacho. (2003). *Asalto a Bagdad. Claves económicas de la guerra*. Madrid: Popular.

----- (2006). "El Pacto de Estabilidad y Crecimiento. ¿Qué margen para una gestión macroeconómica en Europa?". *Estudios Economicos de Desarrollo Internacional*, 6(2).

Anderson, Sarah et al. (2007). *Executive Excess 2007. The Staggering Social Cost of U.S. Business Leadership. 14th Annual CEO Compensation Survey*. Institute for Policy Studies y United for a Fair Economy. Extraído el 30 de agosto de 2007, de <http://www.ips-dc.org/reports/070829-executiveexcess.pdf>

Arrizabalo, Xabier. (1997). *Crisis y ajuste en la economía mundial: implicaciones y significado de las políticas del FMI y el BM*. Madrid: Síntesis.

Artus, Patrick. (2002). *La nouvelle économie*. París: La Découverte.

Batsch, Laurent. (2004). *Finance et stratégie*. París: Economica.

²¹ Véase entrevista a Paul Volcker en *El País*, 19 de junio de 2005.

- Blomstrom, Magnus, Fors, Gunnar, y Lipsey, Robert E. (1997). "Foreign Direct Investment and Employment: Home Country Experience in the United States and Sweden". *The Economic Journal*, 107(445), 1787-1797.
- Brainard, S. Lael, y Riker, David A. (1997). *Are US Multinationals Exporting US Jobs?* (NBER Working Paper 5958). Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Brenner, Robert. (2003). *La expansión económica y la burbuja bursátil: Estados Unidos y la economía mundial*. Madrid: Akal. (298 pp.)
- (2004). "New Boom or New Bubble?". *New Left Review*, 25, 57-100.
- Bruno, Giovanni, y Falzoni, Anna M. (2000). *Multinational Corporations, Wages and Employment: Do Adjustment Costs Matter?* (CEPR Discussion Paper no. 2471). Londres: Centre for Economic Policy Research.
- Campos, Roel C. (2006). *Speech by Sec Commissioner: Remarks before ASIC Summer School (by recorded DVD)*. Washington, DC. 13 de febrero.
- Chesnais, François. (Dir.) (2004). *La finance mondialisée: racines sociales et politiques, configuration, conséquences*. París: Découverte. (268 pp.)
- Chesnais, François, y Plihon, Dominique. (Coord.) (2003). *Las trampas de las finanzas mundiales: diagnósticos y remedios*. Madrid: Akal. (202 pp.)
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). (2004). *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2004*. Bruselas: CIOSL.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). (2006). *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2006*. Bruselas: CIOSL.
- Crotty, James. (2004). "Competencia destructiva y mercados financieros". En Eugenia Correa y Alicia Girón (Coord.), *Economía financiera contemporánea* México DF: M.A. Porrúa.
- Duménil, Gérard, y Lévy, Dominique. (2004a). *Capital Resurgent: Roots of the Neoliberal Revolution*. Harvard, Massachusetts: Harvard University Press.
- (2004b). "Le néolibéralisme sous hégémonie états-unienne". En François Chesnais (Dir.), *La finance mondialisée: racines sociales et politiques, configuration, conséquences* (pp. 71-98). París: Découverte.
- Economic Policy Institute. (2003). *Retirement Security*. (EPI Issue Guide). The Economic Policy Institute. Extraído el 15 de septiembre de 2005, de http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides_retirement_security
- Economic Policy Institute. (2004). *Unemployment Insurance*. (EPI Issue Guide). The Economic Policy Institute. Extraído el 15 de septiembre de 2005, de http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides_unemployment_index
- Epstein, Gerald, y Power, Dorothy. (2002). *The Return of Finance and Finance's Returns:*

- Recent Trends in Rentier Incomes in OECD Countries, 1960-2000*. (Research Briefs/2002-2). Amherst, Massachusetts: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts.
- Farnetti, Richard. (1999). "El papel de los fondos de pensión y de inversión anglosajones en el auge de las finanzas globalizadas". En François Chesnais (Comp.), *La Mundialización financiera. Génesis, costes y desafíos*. Buenos Aires: Losada.
- Faulkner-MacDonagh, Chris, y Mühleisen, Martin. (2004). "Les ménages américains vivent-ils au-dessus de leurs moyens?". En Forces et faiblesses de l'économie américaine (Dossier), *Problèmes économiques*, 2861.
- Faux, Jeff. (2002). "Who Gets to Retire? A Republican Pension Plan Could Mean Seniors Will Spend their Golden Years Working Under the Golden Arches". *The American Prospect*, 13(11).
- Gospel, Howard F, y Pendleton, Andrew. (2005). *Corporate governance and labour management: an international comparison*. Oxford: Oxford University Press. (384 pp.)
- Hanson, Gordon H., Mataloni, Raymond J. Jr., y Slaughter, Matthew J. (2001). *Expansion Strategies of U.S. Multinational Firms*. (NBER Working Paper 8433). Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Krugman, Paul. (2004). "Confusions about Social Security". *The Economists' Voice*, 2(1).
- Lazonick, William, y O'Sullivan, Mary. (1997). *Investment in Innovation. Corporate Governance and Employment: Is Prosperity Sustainable in the United States?* (Public Policy Brief 37). Nueva York: The Jerome Levy Economics Institute.
- (2000). "Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance". *Economy and Society*, 29(1), 13-35.
- Maki, Dean M., y Palumbo, Michael G. (2001). *Disentangling the wealth effect: a cohort analysis of household saving in the 1990s*. (Finance and Economics Discussion Series 2001/21). Washington: Board of Governors of the Federal Reserve System (U.S.).
- Mcdonnell, Kenneth J. (Dir.) (2003). *EBRI Research Highlights: Health Benefits*. (EBRI Issue Brief No. 257). Extraído el 25 de octubre de 2006, de <http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/05031b.pdf>
- Mishel, Lawrence R, Bernstein, Jared, y Allegretto, Sylvia A. (2006). *The state of working America 2006/2007*. Ithaca, N.Y., Bristol: University Presses Marketing distributor. (x, 426 p. : pp.)
- Morin, François. (2000). "A transformation in the French model of shareholding and management". *Economy and Society*, 29(1), 36-53.
- Munnell, Alicia, y Sundén, Annika E. (2006). *401(k) Plans are Still Coming up Short*. (Issue in Brief 43). Chestnut Hill, Massachusetts: Center for Retirement Research at Boston College.

- Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE). (2006). *OECD employment outlook*. Paris: OCDE.
- Orléan, André. (1999). *Le pouvoir de la finance*. París: Jacob. (275 pp.)
- Palazuelos Manso, Enrique. (2000). *Estructura económica de Estados Unidos: Crecimiento económico y cambio estructural*. Madrid: Síntesis. (349 pp.)
- (2003). "Estados Unidos: esplendor y oropel de la Nueva Economía. Del auge a la recesión". En Enrique Palazuelos Manso y María Jesús Vara Miranda (Coord.), *Grandes áreas de la economía mundial*. Barcelona: Ariel.
- Rodríguez Ortiz, Francisco. (2004, 9 de diciembre). "Europa sufre los desequilibrios ajenos". *El país*, Economía, p. 58.
- Spriggs, William E. (2005, marzo/abril). "Pulling a Fast One? The Facts about Social Security". *The Crisis*.
- Sauber, James W. (2005). *USA Labor Market: Not for Export*. Ponencia presentada en el 2nd UNI World Congress. Chicago. 22-25 de agosto.
- Wolff, Edward N. (1996). *Top heavy: a study of the increasing inequality of wealth in America*. New York: The New Press. (93 pp.)
- (2004). "Recent Trends in Living Standard in the United States". En Edward N. Wolff *What has happened to the quality of life in the advanced industrialized nations?* Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- (ed.) (2006): *International Perspectives On Household Wealth*, New York: Edward Elgar Publishing.

Fuentes estadísticas

- Hirsch, Barry T., Macpherson, David A., y Vroman, Wayne G. (2001). "Estimates of Union Density by State". *Monthly Labor Review*, 124(7), 51-55. Actualizado con la base de datos disponible en <<http://www.unionstats.com>> (extraído el 23 de julio de 2008).
- US Census Bureau. (s.f.a). *Current Population Survey. Annual Social and Economic Supplements*. Extraído el 23 de junio de 2007, de <<http://www.census.gov/hhes/www/income/histinc/f02ar.html>>.
- US Census Bureau. (s.f.b). *Current Population Survey. 2000 to 2007 Annual Social and Economic Supplements*. Extraído el 23 de julio de 2008, de <http://www.census.gov/hhes/www/hlthins/historic/hihist1.html>.
- US Census Bureau. (2000). *Statistical abstract of the United States: 2001*. Washington, DC: US Government Printing Office.
- (2006). *Statistical abstract of the United States: 2007*. Washington, DC: US Government Printing Office.
- (2007). *Statistical abstract of the United States: 2008*. Washington, DC: US

Government Printing Office.

US Department of Labor. (varios años). *Unemployment Insurance Data Summary*. Extraído el 18 de mayo de 2007, de <<http://www.workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/content/data.asp>>.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). (s.f.a). *Current Employment Statistics survey (National)*. Extraído el 23 de julio de 2008, de <<http://www.bls.gov/ces/home.htm>>.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). (s.f.b). *Current Population Survey (National)*. Extraído el 23 de julio de 2008, de <<http://www.bls.gov/cps/>>.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). (s.f.c). *Employee Benefits Survey*. Extraído el 23 de julio de 2008, de <<http://www.bls.gov/ebs/>>.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). (s.f.d). *Employment and Earnings*. Extraído el 18 de mayo de 2007, de <<http://www.bls.gov/cps/>>.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). (s.f.e). *Major Sector Productivity and Costs Index*. Extraído el 22 de junio de 2007, de <<http://www.bls.gov/lpc/home.htm>>.

US Department of Labor, Bureau of Labour Statics (BLS). (2006a). *Employee Tenure in 2006*. Extraído el 23 de junio de 2007, de <<http://www.bls.gov/news.release/tenure.toc.htm>>.

US Department of Labor, Bureau of Labour Statics (BLS). (2006b). *Worker Displacement 2003-2005*. Extraído el 23 de junio de 2007, de <<http://www.bls.gov/news.release/disp.toc.htm>>.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (BLS). (2007). *Major Work Stoppages in 2006*. Extraído el 18 de mayo de 2007, de <<http://www.bls.gov/cba/>>.

US Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis (BEA). (s.f.). *National Economic Accounts*. Extraído el 23 de junio de 2007, de <<http://www.bea.gov/national/>>.

US Social Security Administration. (2004). *Income of the aged chartbook*. Washington, DC: U.S. Dept. of Health and Human Services, Social Security Administration, Office of Research and Statistics.