



Evolución de los salarios y del poder adquisitivo en Castilla-La Mancha

Incrementarlos: una prioridad para CCOO de CLM en 2015

Toledo, 27 de enero de 2015

Introducción

Nos encontramos inmersos en pleno proceso de negociación interprofesional estatal para la **renovación del II AENC**. Proceso sin duda complejo que busca dar continuidad a este tipo de acuerdos, cuya relevancia y positiva influencia en la negociación colectiva (NC) y las relaciones laborales no ofrece duda.

CCOO afronta esta negociación con unos objetivos claros y precisos, presididos por la búsqueda de **medidas que favorezcan la creación de empleo y que potencien la calidad del mismo**. Y acompañando a este objetivo principal, las medidas que refuercen el papel de los **Convenios Colectivos (CC) sectoriales** frente a los de empresa, la garantía en la pervivencia de los propios CC regulando de un modo claro el período de **ultraactividad** de los mismos, la mejor y más precisa concreción del papel de las **Comisiones Paritarias**, y por último, pero con un muy singular protagonismo, **los salarios y el poder adquisitivo** de éstos.

El proceso de negociación aludido anteriormente está muy avanzado, y con un serio escollo en lo relativo al componente salarial. Este tipo de acuerdos, conformados como



obligacionales, contemplan y permiten la adaptación en cada ámbito, por lo que no producen resultados uniformes, ni pueden ni deben ser considerados de máximos. Sus contenidos obligan a las partes negociadoras vinculadas a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes, pero en los resultados concretos influyen también factores sectoriales, territoriales o empresariales, que son indudablemente determinantes en la concreción definitiva de un CC.

No es objetivo de este documento hacer un balance del II AENC, ni de la **NC de los últimos años, marcados principalmente por una profunda crisis y por una ‘extremadamente agresiva’ Reforma Laboral**. Sí pretende este documento, en cambio, hacer una aproximación a lo relativo a los componentes económicos, costes salariales y costes laborales, así como en los cambios en la productividad y competitividad de las empresas según la evolución de lo anterior. Concretando, cuando es posible, datos comparativos España frente a la Unión Europea (UE) y Castilla-La Mancha (CLM) frente a España.

Y lo primero es poner de manifiesto que se ha producido una devaluación salarial muy superior a la contención salarial pactada en el II AENC. En 2013 y 2014 se ha extendido y generalizado la congelación salarial pactada y la de facto; las empresas han utilizado todos los elementos puestos en marcha por la reforma laboral de 2012 para devaluar las retribuciones y las condiciones de trabajo; desde la acción del Gobierno se han recortado los salarios a cerca de tres millones de empleados públicos; las nuevas y precarias contrataciones parten de retribuciones sensiblemente inferiores a las de los trabajadores indefinidos que han perdido el puesto de trabajo durante la crisis.

Es complejo acometer un estudio que nos aporte una visión precisa del comportamiento de la variable retributiva del factor trabajo, la diversidad de fuentes estadísticas o administrativas, así como los desajustes temporales en que se consolidan los datos de las diversas fuentes presiden esta complejidad. Por último otro factor muy importante es que no todas las fuentes tienen el mismo nivel de desagregación, por lo que en algunos casos podemos concretar datos autonómicos y en otros no.

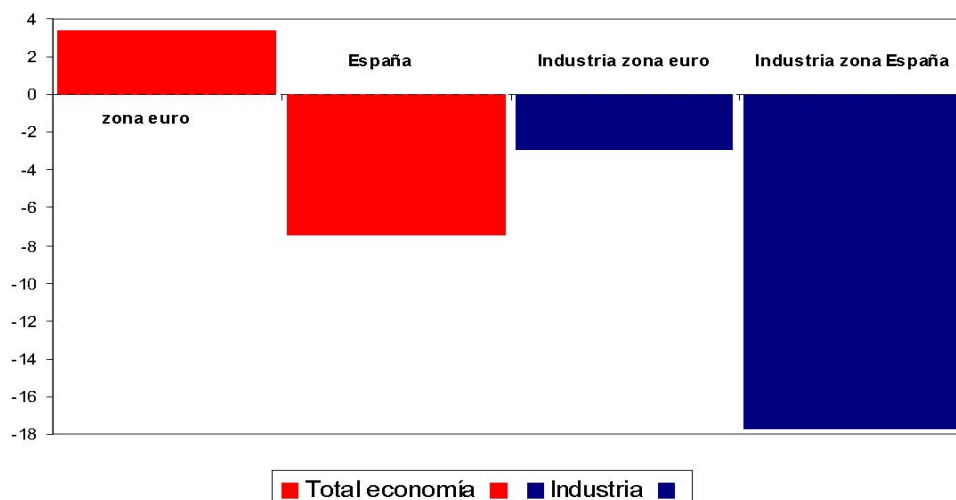
Situación de España frente a la UE. Mercado Exterior.

Según la OIT la devaluación salarial sufrida en España durante esta crisis es la más intensa de toda Europa, a excepción de Grecia, y ha afectado a todos los sectores productivos desde el año 2011. Según la OCDE en España, a diferencia del resto de países de su entorno, se ha ido mucho más allá de lo debido en la devaluación salarial, lastrando su demanda interna hasta un punto próximo a imposibilitar la recuperación económica del país. En definitiva, múltiples y variadas son las voces en este sentido.

La tesis de partida en la que se basan tanto las políticas diseñadas por el Gobierno de España, como las estrategias puestas en marcha por gran parte de las patronales y las empresas de nuestro país, es que **la reducción de los costes laborales mejoraría la capacidad competitiva de las empresas españolas vía precios, les permitiría aumentar las exportaciones desplazando en el mercado interno a empresas extranjeras, lo que también explicaría las menores importaciones mejorando nuestra balanza comercial, y determinando así la recuperación económica del país.**

Es decir, devaluación salarial para incrementar la competitividad y con esto conseguir la recuperación económica del país. **Esta es la base de un falso relato.**

EVOLUCIÓN COMPARADA CLU ESPAÑA/ZONA EURO 2010-2013

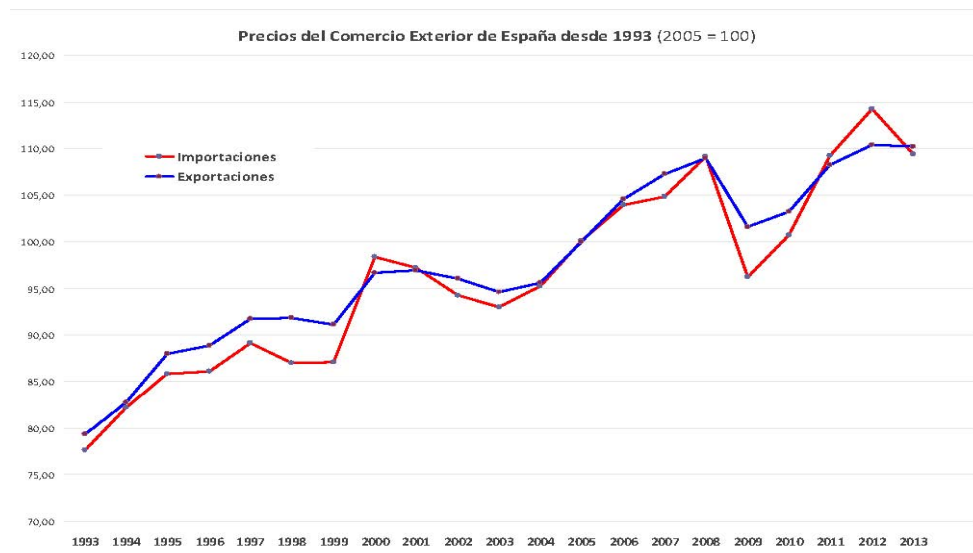


Fuente: elaboración propia sobre datos del Banco de España

En los últimos cuatro años, el diferencial en costes laborales unitarios (CLU) es favorable a España en casi 11 puntos, lo que nos aproxima a la ganancia de competitividad de las empresas españolas —y la economía española en conjunto— en su entorno de referencia.

En ese análisis comparado destaca el mayor diferencial positivo para España en la industria, que es precisamente el sector determinante en el intercambio de mercancías. En los últimos cuatro años, los CLU industriales se han reducido en España el 17,7 %, mientras que en la zona euro ha sido solo de 2,9 puntos. El resultado es un diferencial de 14,8 puntos a nuestro favor, una importantísima ganancia de competitividad de las empresas industriales españolas.

Esta tesis tiene como punto de partida que los menores costes laborales, que **sí se han producido**, derivarían en una ganancia de competitividad a través de una bajada de los precios de exportación españoles. Pues bien, esto **no ha sucedido**.



La conclusión es contundente: excluido el accidente de 2009, **el índice de precios de exportación de productos españoles ha crecido de forma sostenida**.

De esta evolución se obtiene una conclusión muy relevante sobre las capacidades competitivas de la economía española, pero sobre todo de sus empresas: han sido capaces de aumentar sus ventas en el exterior sin bajar los precios. Esto es, no han ganado competitividad vía precios sino utilizando otras variables diferentes. Dicho de otra forma, lo han hecho sin trasladar la fuerte reducción en sus costes laborales a un ajuste en los precios, lo que, obviamente, supone una **mejora de los márgenes empresariales**.

Estos mayores márgenes empresariales han sido destinados a desapalancarse. Es necesario insistir en esta idea porque es relevante para entender lo que está sucediendo en las empresas españolas, al menos en las exportadoras, desde 2009. Tomando las palabras de María Jesús Fernández en un informe publicado por FUNCAS, se puede expresar de la siguiente forma: *«las empresas exportadoras españolas no han necesitado reducir precios para seguir siendo competitivas en los mercados internacionales, de manera que la rebaja de los costes laborales ha permitido aumentar sus márgenes de beneficio y proseguir el saneamiento financiero»*.

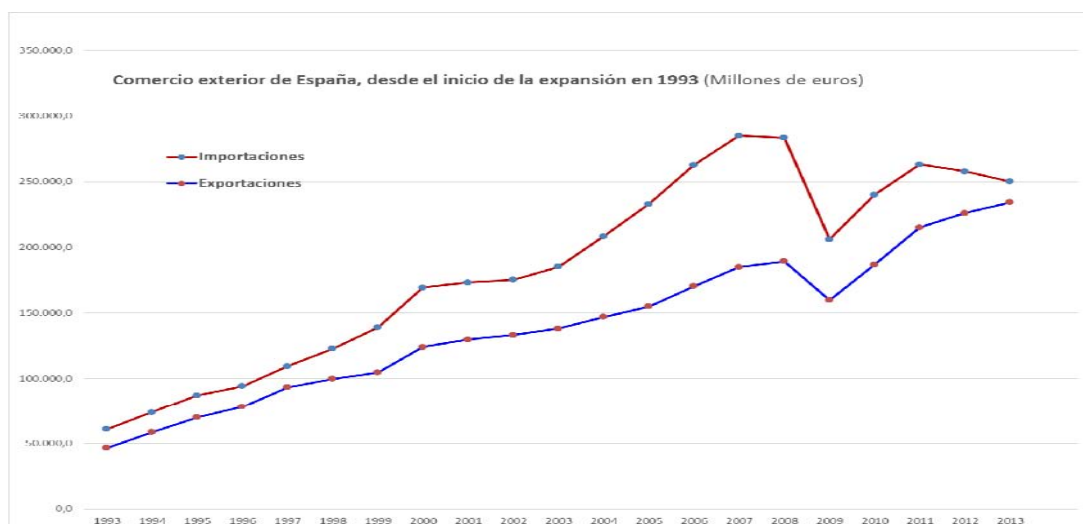
Este dato evidencia dos procesos simultáneos. En primer lugar, a pesar de la crisis ha mejorado notablemente la generación de recursos de las empresas, en especial de las más grandes que son, a su vez, las más exportadoras. En segundo lugar, esos mayores ingresos se destinaron fundamentalmente a la amortización de la deuda y en mucho menor medida a la inversión y, por lo tanto, no sirvieron para impulsar el crecimiento y el empleo.

Pero la tesis de partida esbozada al comienzo de este apartado, parte además de un error de diagnóstico, deliberado o no, porque, en realidad, **la economía española y sus empresas no habían perdido competitividad exterior en el período previo a la recesión, fue un discurso más ideológico que económico.** Según datos de la Organización Mundial del Comercio (OMC) España consigue mantener en 2012 (último dato conocido) la misma cuota que tenía en 1990; es, por tanto, el único país entre los más desarrollados que no retrocede en su participación en la cuota de las exportaciones.

Es cierto que el peso de las exportaciones españolas crece intensamente después de la recesión de 2009, en cantidad similar a la media de la UE, como respuesta de las empresas ante la caída de la demanda interna. **El origen del problema no estaba en el exterior, sino dentro.** El terrible desplome del consumo provoca un serio ajuste en las importaciones, en especial en los productos de mayor precio y que necesitan financiación para su compra; el sector del automóvil, la principal industria exportadora de nuestro país, es un claro ejemplo.

Para entender lo sucedido hay que partir de una condición determinante de **nuestro comercio exterior, su carácter intraindustrial**, es decir, salvo en los productos energéticos y algunos alimentos, casi todas las ramas relevantes en la exportación lo son también en la importación. Esto significa que la economía española no tiene ventajas competitivas absolutas en determinadas actividades, que no hay unos sectores exportadores y otros diferentes importadores, sino que importación y exportación se relaciona de forma intensa en la mayoría de las actividades.

Más aún, muchas de nuestras empresas y sectores de comercio exterior se caracterizan por su elevado volumen de productos importados en las producciones que luego exportamos. Esta característica condiciona el ajuste de las importaciones, que caen sobre todo por el hundimiento de la construcción y por los bienes destinados al consumo final de alto nivel.



La vía de ajuste más acusado por tanto no ha sido exportar más, sino importar mucho menos. Además, la demanda externa no es suficiente para crecer. La razón es evidente: **la demanda interna en España equivale al 99% del PIB mientras que el saldo exterior neto solo aporta el 1% del PIB.**

PRINCIPALES AGREGADOS DE LA DEMANDA



Fuente: INE

En el gráfico anterior podemos observar la evolución del PIB según la demanda nacional y exterior. En los años de expansión un PIB claramente empujado por el consumo interior, pese al aporte negativo de la demanda externa. En los inicios de la crisis, años 2008 y 2009, intensa caída del PIB por el hundimiento de la demanda interna, pese al buen funcionamiento del sector exterior. Años 2010 y primera mitad de 2011 cierta estabilización de la economía. A partir de la segunda mitad de 2011 la demanda nacional recae fruto de los ajustes fiscales y laborales (**Reforma Laboral** de febrero de 2012) arrastrándonos de nuevo a la recesión.

Esta es la explicación y son las consecuencias del terrible error. Una caída brutal de los salarios que hunde la demanda interna.

EVOLUCIÓN DEL PIB 2008/2013 (DEMANDA)

COMPONENTE	VARIACIÓN
Consumo de los hogares	-10 %
Consumo de las AA. PP.	-1,1 %
Formación bruta de capital	-36,3 %
Demanda interna	-15,1 %
Exportaciones	+16,8 %
Importaciones	-14 %
PRODUCTO INTERIOR BRUTO	-6,9 %

Fuente: Elaboración propia sobre datos INE

Si la demanda interna es determinante en el crecimiento económico, las rentas salariales, junto a las pensiones y las prestaciones sociales, son fundamentales. Con los datos de 2013, **el consumo de los hogares aporta el 60 % de la demanda interna**; el 40 % restante se reparte casi a partes iguales entre el consumo público y la formación bruta de capital.

Desde 2008, el PIB ha disminuido en España en torno al 7 %, pero la demanda interna lo ha hecho un 15 % como consecuencia del desplome de la inversión y la caída en el gasto de los hogares. **Estos son, desde la perspectiva de la demanda, los vectores de la doble recesión: la fuerte caída del consumo privado y el hundimiento de la inversión, tanto pública como privada.**

En el primer caso, la razón principal es la destrucción de **empleo** —3,5 millones de ocupados menos— pero también contribuye la pérdida de poder adquisitivo de los **salarios**, de las **pensiones**, de las **prestaciones por desempleo** y otras prestaciones sociales, que se traduce en esa reducción próxima al 10 % en el consumo de los hogares.

Situación de CLM frente a España

Para intentar enmarcar cuál es la situación de nuestra región en comparación con el conjunto del país, así como con el resto de las CCAA, utilizamos como fuente la **Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL)** que elabora trimestralmente el INE, y que nos aporta información, desde la óptica del pagador, de los costes laborales y salariales con carácter coyuntural.

Los últimos datos de los que disponemos son los del tercer trimestre de 2014. Según los cuales el **coste laboral de CLM es de 2.249,26€**, casi **201€ menos que la media nacional, que se sitúa en 2.450,10€**

Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)

Componentes del coste laboral total

Coste laboral por trabajador, comunidad autónoma,

Euros	Coste laboral total	Coste salarial total
	2014T3	2014T3
Nacional	2.450,10	1.800,46
Andalucía	2.269,94	1.657,18
Aragón	2.331,45	1.692,46
Asturias, Principado de	2.370,57	1.730,07
Baleares, Illes	2.259,22	1.635,44
Canarias	2.055,26	1.508,04
Cantabria	2.292,00	1.690,87
Castilla y León	2.222,89	1.604,96
Castilla - La Mancha	2.249,26	1.619,75
Cataluña	2.550,32	1.877,81
Comunitat Valenciana	2.148,89	1.568,20
Extremadura	2.014,10	1.476,07
Galicia	2.204,76	1.602,77
Madrid, Comunidad de	2.900,66	2.161,03
Murcia, Región de	2.181,31	1.601,56
Navarra, Comunidad	2.616,43	1.917,60
País Vasco	2.961,16	2.213,04
Rioja, La	2.241,29	1.627,74

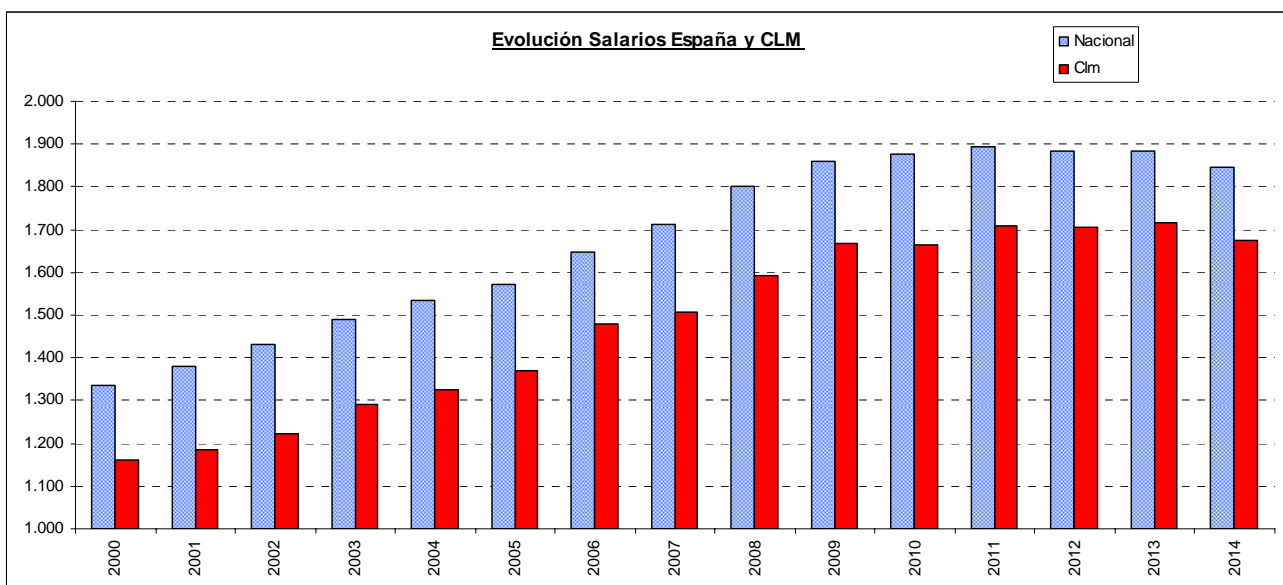
Fuente: Elaboración propia sobre datos INE

Poniendo el foco en la variable salarial, **la retribución media de nuestra Comunidad Autónoma se sitúa en 1.619,75€**, casi **181€ inferior a la de la media salarial del país, que asciende a 1.800,46€**

No obstante estos son los datos puntuales comparativos de la mencionada ETCL correspondientes al tercer trimestre de 2014, y para poder juzgar con mejor perspectiva el comportamiento de los salarios de nuestra región con respecto a la media del conjunto del país, es preferible trabajar con una serie temporal. A este fin responde la siguiente tabla junto con el gráfico de ella resultante:

ECTL En euros	Coste salarial total por		
	Nacional	Clm	Diferencia
2000	1.335,20	1.162,02	173,17
2001	1.379,87	1.183,37	196,51
2002	1.432,25	1.222,92	209,33
2003	1.490,32	1.290,84	199,48
2004	1.533,81	1.326,51	207,30
2005	1.571,99	1.369,16	202,84
2006	1.646,96	1.478,57	168,39
2007	1.713,16	1.507,27	205,89
2008	1.800,03	1.591,62	208,41
2009	1.857,98	1.666,48	191,50
2010	1.875,23	1.664,76	210,48
2011	1.894,84	1.709,71	185,14
2012	1.883,54	1.705,01	178,53
2013	1.883,76	1.715,77	167,99
2014	1.845,27	1.675,33	169,94

Los datos de 2014 corresponden a los tres primeros trimestres



Fuente: Elaboración propia sobre datos INE



Observamos en la serie histórica 2000 – 2014 una evolución ascendente de los salarios medios, tanto regionales como nacionales, hasta el año 2011. A partir de ese año se origina un estancamiento con leve regresión de la evolución salarial.

Podemos así comprobar cómo **la brecha salarial media existente entre CLM y España ha estado siempre oscilando entre los 167 y los 210€** En la actualidad esa **diferencia media se sitúa en casi los 170€**

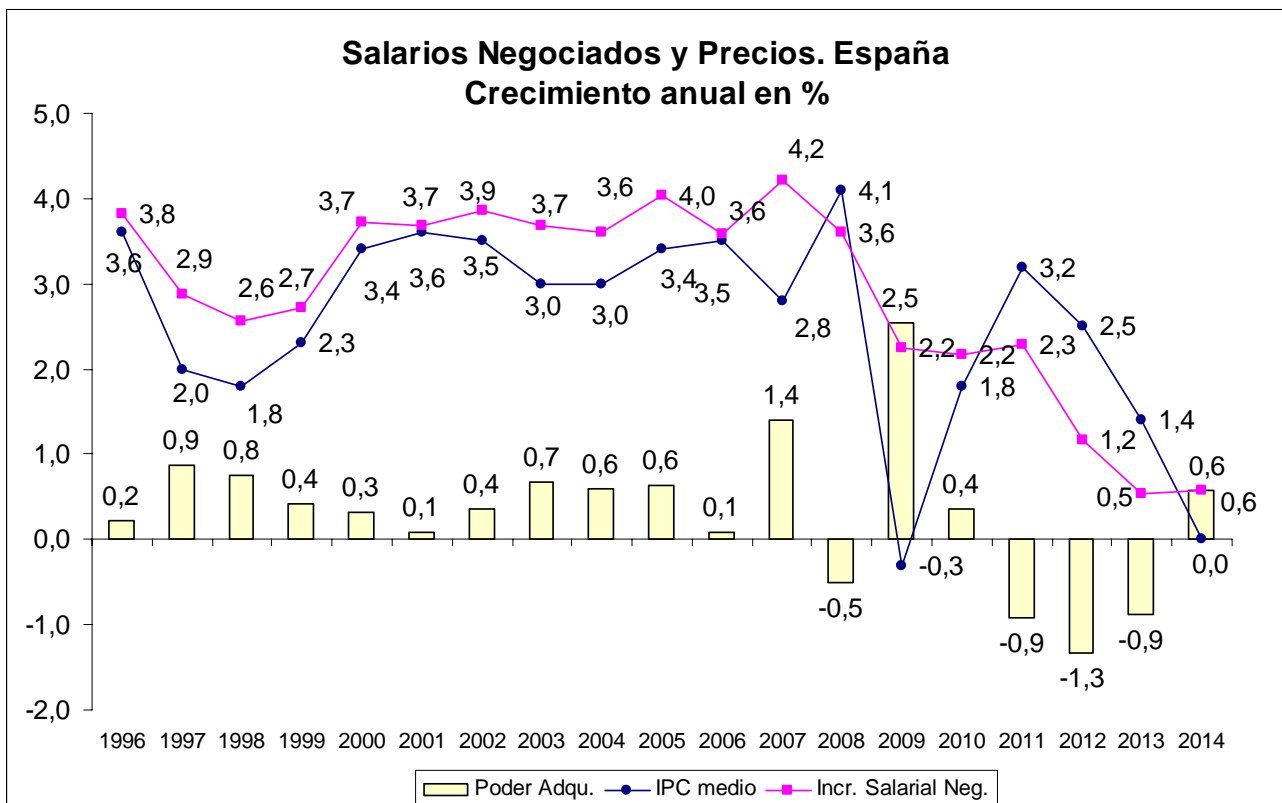
Salarios Pactados y Poder Adquisitivo

Tratamos en este apartado de combinar la información estadística que nos ofrece el nivel de referencia de los precios, el IPC, con la explotación administrativa de los salarios pactados registrados en el Registro Oficial de Convenios (REGCON) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y ello con el objetivo de estimar el margen diferencial de poder adquisitivo generado por los salarios de trabajadoras y trabajadores.

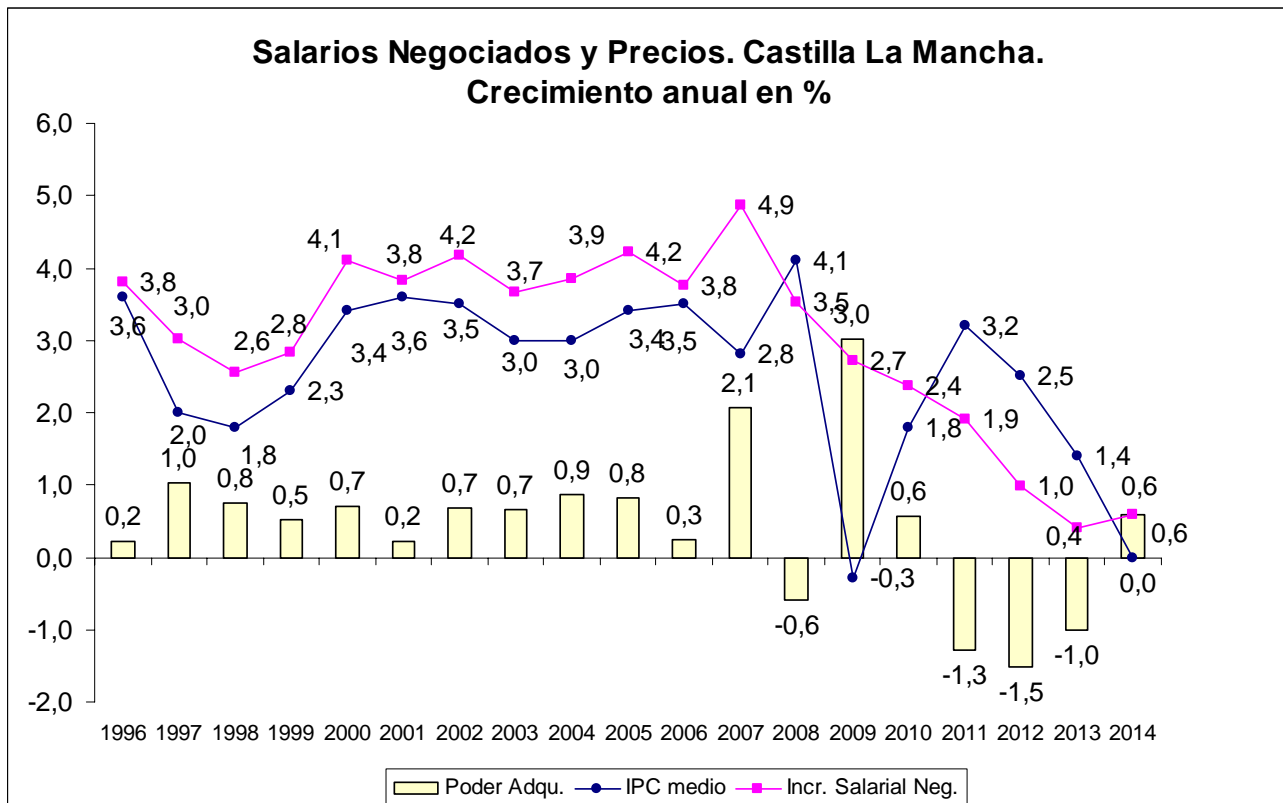
Intentamos **conocer y evaluar la tendencia del poder adquisitivo desde el año 1996 hasta la actualidad** disponible (tercer trimestre de 2014). Lo cierto es que hoy **no existe estadística** alguna que delimite claramente como avanza la remuneración del mismo trabajo a lo largo del tiempo, y tampoco existe una herramienta estadística que contemple la evolución de los precios de todos los bienes y servicios en lo que gastan sus salarios las personas trabajadoras.

Por ello, nosotros utilizaremos **el incremento salarial medio pactado**, que se obtiene del **REGCON**, para aproximarnos al precio del trabajo, siendo conscientes de que es una **herramienta factible pero imperfecta** por sus propias limitaciones, ya que no abarca a todos las personas trabajadoras (no incluye al personal empleado en servicios domésticos, a las personas trabajadoras sin convenio, y el personal de la función pública), y también debido al importante nivel de infraregistro que esta explotación administrativa tiene.

Por tanto, ligando ambas variables, **el incremento salarial medio pactado**, que aparece publicado en las estadísticas de Convenios Colectivos, con el **IPC medio del año**, que se obtiene a partir de las publicaciones mensuales del IPC interanual, confeccionamos un indicador aceptable de **poder adquisitivo de los salarios**, como la diferencia de ambos conceptos.



La serie histórica nos ofrece **dos grandes bloques de ciclo claramente diferenciados**, tenemos **un primer bloque (1996-2007)** en el que se observa un comportamiento bastante modesto y equilibrado del poder adquisitivo, con ganancias que oscilan entre una y nueve décimas en la media estatal, a excepción del 2007 donde se alcanzó 1,4 puntos de ganancia de poder adquisitivo, mientras que en la región gira entre dos décimas y un punto, con la excepción del 2007 que alcanzó los 2,1 puntos de ganancia neta.



En términos acumulados, la ganancia de poder adquisitivo de esos **doce años** en Castilla-La Mancha fue de 8,8 puntos, lo que equivale a una media anual de siete décimas (exactamente el **0,73 puntos**), algo superior al registro nacional (6,4 puntos de forma acumulada en los 12 años, o **0,54 puntos** de ganancia media anual).

Sin embargo, en el **segundo bloque (2008–2014)**, el coincidente con la crisis económica, la volatilidad es significativa, especialmente en el nivel medio de precios, condicionando de forma notable el poder adquisitivo.

En cualquier caso, sí se puede destacar que el incremento salarial medio pactado en los convenios viene registrando **una tendencia evidentemente descendente**, pues año tras años, se va consolidando el perfil bajista.

Desde el año 2008, cuyo incremento salarial negociado en nuestra comunidad fue del 3,5%, ha ido disminuyendo paulatinamente hasta alcanzar en la actualidad (octubre 2014) un exiguo 0,59%.



Desde entonces (2008) hasta finales del 2014 (casi siete años), la ganancia de poder adquisitivo regional ha oscilado entre los 3 puntos de ganancia en el 2009 hasta una pérdida de poder adquisitivo de 1,5 puntos en el 2012. De forma casi paralela ocurre en la media estatal, aunque con diferentes intensidades.

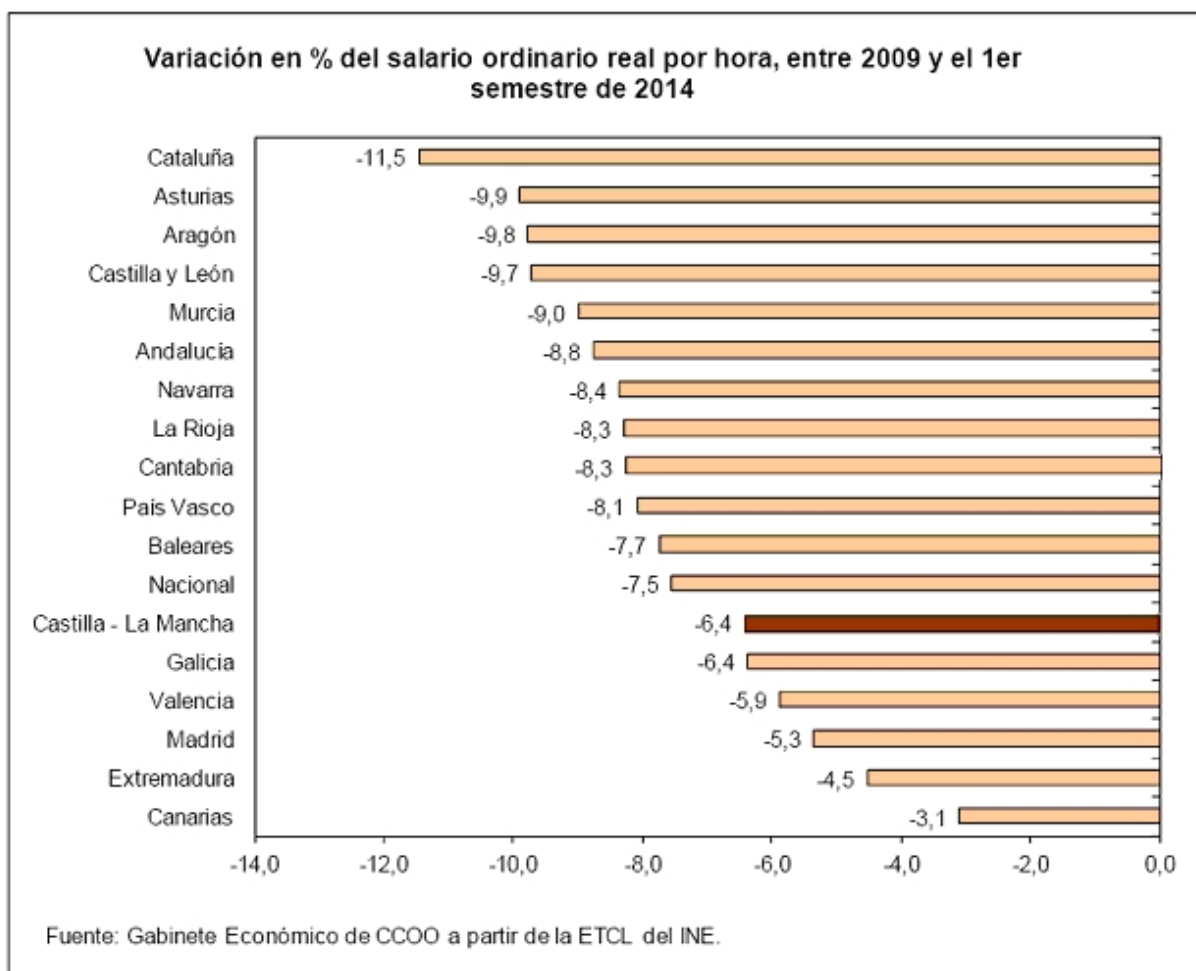
El desarrollo de las políticas de los gobiernos del Partido Popular en Castilla-La Mancha y en España entre los años 2011 y 2014 ha dado como resultado una bajada del poder adquisitivo del 3,2% y del 2,5% respectivamente, para el conjunto de trabajadoras y trabajadores.

Variación de los Salarios Reales por CCAA

Decíamos al principio del apartado anterior que la aproximación al precio del trabajo a través de los salarios pactados y registrados en el REGCON es imperfecta, y es así no sólo por lo expuesto entonces, sino también como consecuencia de que son múltiples los factores que hacen que sean marcadamente distintos los valores de los salarios pactados y de los salarios efectivos, los realmente abonados.

De entre ellos, dos son los factores principales que condicionan este cambio, por un lado las **múltiples formas existentes para que el salario efectivo sea inferior al teórico**, bien sea vía inaplicaciones de CC, bien por incumplimiento de acuerdos, bien por el alto índice de fraude en la contratación, en especial en la doble variable salario y jornada; y por otro el hecho de existir población trabajadora que no está sujeta a un CC debidamente registrado, es decir, el cada vez **menor índice de cobertura de los CC**.

Para intentar determinar la caída real de los salarios efectivos, volvemos a utilizar la ETCL, en esta ocasión los **valores ordinarios de salario por hora real trabajada**, valores obtenibles desde los microdatos publicados por el INE.



Los datos así obtenidos y tratados estadísticamente por el Gabinete económico de CCOO demuestran, como se puede ver el gráfico anterior, que recoge la variación del salario por hora de trabajo en términos reales, entre 2009 y el primer semestre de 2014, el distinto comportamiento de la evolución salarial según la región de que se trate.

En todas las CCAA el salario medio real cae de manera apreciable a lo largo del período considerado, siendo en Cataluña donde se reduce más intensamente, los trabajadores y las trabajadoras que viven en Cataluña ganan un 11,5% menos por hora a primeros de 2014 de lo que ganaban en 2009. En el otro extremo, el salario medio real de los que viven en Canaria disminuye un 3,1%.



CLM se sitúa entre las comunidades intermedias y próxima a la media nacional, pues la caída del salario ordinario real en nuestra comunidad y para ese mismo periodo fue de un 6,4% frente al 7,5% de la media nacional.

Datos similares a los que se derivan de nuestros estudios son los de la consultora internacional Hay Group, nada sospechosa de coincidencias con el sindicalismo confederal de clase como el que CCOO representa, que por otra vía de análisis distinta llega a conclusiones semejantes cuando afirma que en España entre 2008 y 2014 los salarios de los operarios han bajado un 12% en términos reales (descontada la inflación), los de los técnicos y mandos intermedios un 8% y los de los directivos, un 7,9%.

Según estos datos elaborados por nuestro Gabinete Económico, en España los beneficios de las empresas han pasado de 49.000 a 94.000 M€ entre 2008 y 2013, mientras las remuneraciones de los asalariados y asalariadas evolucionaban de forma inversa: de 335.000 M€ en 2008 a los 283.000 M€ de 2013. El peso de la retribución ha bajado ocho puntos, los mismos que ha aumentado el margen bruto de explotación de las empresas.

Con relación a los países de nuestro entorno sólo nos acompañan Chipre y Portugal en la doble circunstancia de crecimiento de excedente empresarial y devaluación salarial. En el conjunto de la UE hay crecimiento salarial neto en el mismo período, y el comportamiento medio es que crecen los salarios por encima del crecimiento del excedente empresarial.

En definitiva existe una importante devaluación salarial constatable a través del estudio pormenorizado del valor del salario ordinario real por hora efectiva trabajada en el conjunto del Estado. En el caso de CLM en torno al 6,4% en los últimos 5 años y medio, sin olvidar que CLM mantiene unas diferencias salariales reales con la media nacional que, en el tercer trimestre de 2014, se situaba en casi 181€ mensuales.

Conclusiones, Objetivos y Propuestas

- **La tesis de partida** para la recuperación económica del país en la que se basan tanto las políticas diseñadas por el Gobierno de España, como las estrategias puestas en marcha por gran parte de las patronales y las empresas de nuestro país **es errónea y falsa**. Ésta es que **la reducción de los costes laborales mejoraría la capacidad competitiva de las empresas españolas vía precios, les permitiría aumentar las exportaciones desplazando en el mercado interno a empresas extranjeras, lo que también explicaría las menores importaciones mejorando nuestra balanza comercial**.
- **Durante el período previo a la crisis no se había producido pérdida de competitividad exterior** de las empresas españolas, por lo que no han tenido que bajar precios para mantenerla, **destinando la importante bajada de CLU a desapalancarse e incrementar los excedentes empresariales**, y en mucha menor medida a la inversión, por lo que no ha servido para impulsar el crecimiento y el empleo.
- **El problema no estaba en el exterior**, sino dentro, la demanda interna es la determinante del PIB de todos los países más desarrollados. Y esta es la explicación y son las consecuencias del terrible error. **Una caída brutal de los salarios, acompañada del deterioro de las pensiones y las prestaciones sociales, que hunde la demanda interna**.
- **Desde 2008, el PIB ha disminuido en España en torno al 7%, pero la demanda interna lo ha hecho un 15 %** como consecuencia del desplome de la inversión y la caída en el gasto de los hogares. Estos son los vectores de la doble recesión: la fuerte caída del consumo privado y el hundimiento de la inversión, tanto pública como privada.
- La devaluación salarial (que se expresa en esa caída de los CLU) ha mejorado los márgenes de las empresas pero, al mismo tiempo, ha provocado una enorme caída de

la demanda interna y, en consecuencia, de la cifra de negocio de las empresas, sobre todo de las pequeñas y medianas que tienen como único destino el mercado interior.

Lo que han ganado con la devaluación salarial de sus empleados lo han perdido con menores ventas debido a la general pérdida de poder adquisitivo de los hogares.

- Con relación a los países de nuestro entorno sólo nos acompañan Chipre y Portugal en la **doble circunstancia de crecimiento de excedente empresarial y devaluación salarial**. En el conjunto de la UE hay crecimiento salarial neto en el mismo período, y el comportamiento medio es que crecen los salarios por encima del crecimiento del excedente empresarial.
- En todas las CCAA el salario medio real cae de manera apreciable durante la crisis, CLM se sitúa entre las comunidades intermedias y próxima a la media nacional, pues **la caída del salario ordinario real en nuestra comunidad es de un 6,4%** frente al 7,5% de la media nacional.
- **La brecha salarial existente entre CLM y España** ha estado siempre oscilando desde el año 2000 hasta 2014 entre los 167 y los 210€. En la actualidad esa diferencia media se sitúa en casi los **170€ mensuales**.
- La encuesta de presupuestos familiares que elabora el INE señala que el 47 % de los hogares tiene como fuente principal de ingresos el trabajo por cuenta ajena, esto es, los salarios; el 40 % las pensiones y las prestaciones y subsidios de todo tipo; el 11 % el trabajo por cuenta propia y en el 2 % restante son las rentas de la propiedad y el capital la fuente principal. **Esto significa que el 87 % de los hogares españoles viven de los salarios y de las prestaciones públicas.**
- Para el 40 % de la población el origen básico de sus ingresos son las prestaciones públicas: pensiones contributivas y asistenciales, prestaciones y subsidios por desempleo y otras prestaciones públicas. Su retroceso ha provocado el aumento de la desigualdad, con un número creciente de personas y familias que se sitúan por debajo

del umbral de la pobreza. Para mejorar la vida de las personas y reforzar la demanda interna, en un colectivo en el que cualquier aumento de los ingresos se destina a consumo, **es necesaria una revisión generalizada de estas prestaciones.**

- Tanto España como CLM y, con ellas, la inmensa mayoría de la sociedad nacional y regional sólo saldrán de la crisis si son capaces de trascender a la precariedad del mercado de trabajo y los objetivos de corto recorrido. **La apuesta es la creación de empleo, la calidad de éste, políticas de inversión pública, aumento de los salarios para incentivar el principal factor de actividad y crecimiento, la demanda interna.**
- La economía española, y la castellanomanchega por extensión, necesitan un modelo equilibrado entre los dos motores de crecimiento, el interno y el externo, para salir de la crisis y enfrentarse al grave problema de endeudamiento que padece. De ahí que **el objetivo declarado de CCOO de CLM sea la recuperación gradual del poder de compra de los salarios, en un escenario de aumento de la productividad del factor trabajo en un contexto de devaluación salarial en España y en CLM, y partiendo ésta de una brecha salarial histórica que hay que recortar y con la que hay que acabar.**
- Nuestro gran desafío como país y como región es generar empleo y reducir el paro a niveles soportables. **Solo desde un crecimiento sólido impulsado por ambos motores es posible abordar nuestros problemas de desempleo y de endeudamiento.** Por eso es necesario que el **incremento nominal del PIB** (crecimiento real más inflación) se sitúe cuanto antes **en torno al 5%**. Eso solo se puede conseguir si la economía española camina sobre las dos piernas al mismo tiempo: el sector exterior y la demanda interna.
- **Es imprescindible consolidar el sector exterior** con más empresas que exporten más productos a más países, incrementando el valor añadido mediante la inversión en I+D+i y mejorando los costes energéticos y financieros entre otros, ya que la competitividad vía costes de producción tiene su recorrido agotado.

- **Hay que potenciar la demanda interna** para recuperar el consumo privado facilitando el acceso al crédito al precio adecuado y, en especial, **incrementando los salarios reales, públicos y privados, así como las prestaciones públicas** en su conjunto. Hablamos del **87% de los hogares españoles, que viven de los salarios y de las prestaciones públicas**, de los 15 millones de hogares en los que viven 38 millones de personas (datos de la encuesta de presupuestos familiares que elabora el INE)
- Partiendo de que la recuperación pasa por la generación de empleo, éste ha de ser de calidad, y para ello la estrategia salarial ha de ser convertirse en un factor que dé consistencia y fuerza al crecimiento económico, reforzando el papel de la demanda interna en la nueva fase del ciclo para impulsar la recuperación de la actividad y, a su vez, del empleo generado
- Es necesario cambiar la orientación de la variación de los salarios con un principio general: la ganancia de poder adquisitivo de los asalariados, esto es, **incrementos salariales por encima de la inflación y acorde con la productividad y competitividad empresarial**. Aumentar los salarios en términos reales para que, sin comprometer la capacidad competitiva de las empresas, se conviertan en la palanca principal del crecimiento económico sostenido.