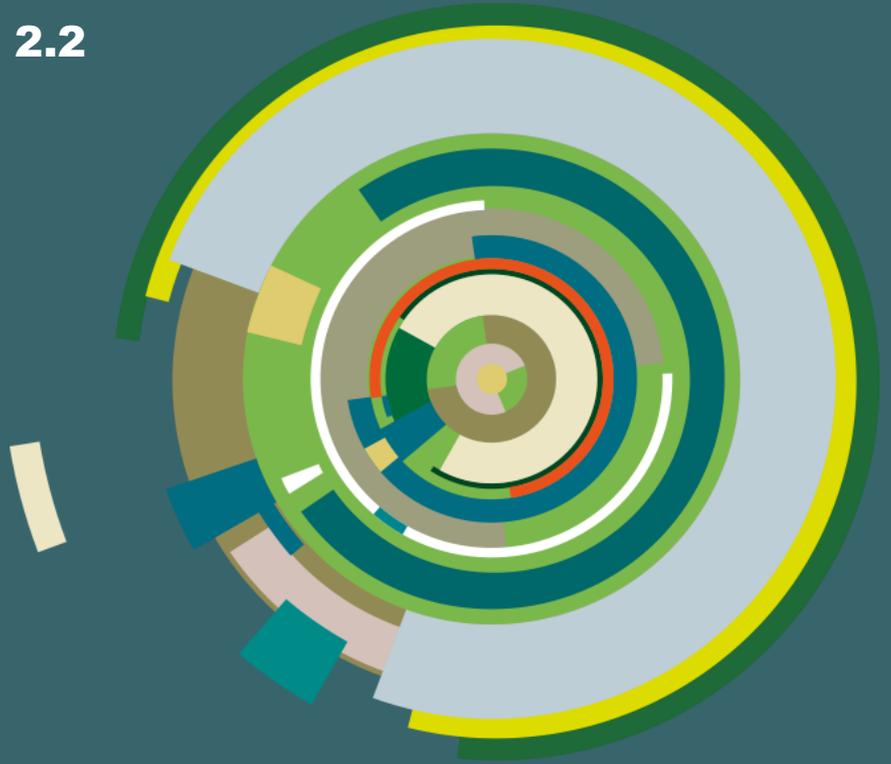


**Documento de trabajo 2.2**



# **Desigualdades en el mercado laboral**

**Una propuesta interpretativa**

**Josep Banyuls**

Universidad de Valencia

**Albert Recio**

Universidad Autónoma de Barcelona



**FUNDACIÓN FOESSA**  
FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES  
Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA

## SUMARIO

### Introducción

1. Un enfoque alternativo para interpretar el mercado laboral
2. El mercado laboral español
3. Evolución reciente de los salarios, pobreza laboral y desigualdad en España
4. A modo de conclusión: algunas propuestas frente a la desigualdad en el mercado laboral
5. Referencias bibliográficas

### Introducción

La mayoría de análisis sobre el mercado laboral español coinciden en señalar entre sus características más destacadas su elevada volatilidad y la persistencia de altas tasas de paro y precariedad, medida ésta habitualmente en términos de empleo temporal. Por elevada volatilidad nos referimos al hecho de que en las fases de crisis se destruye mucho empleo, pero también se crea rápidamente en los períodos de crecimiento económico. Ahora bien, incluso en los períodos de bonanza la tasa de paro se mantiene en niveles altos. En cuanto al empleo temporal, su nivel es siempre excepcionalmente elevado en relación al resto de los países europeos, llegando en algunos años a duplicar la tasa de temporalidad del conjunto de la Unión Europea.

Sin duda todos estos elementos tienen una fuerte incidencia en las condiciones de vida de la población. Elevados niveles de desempleo y precariedad laboral generan inseguridad económica y bajos ingresos, y deben tomarse en cuenta a la hora de explicar el elevado nivel de pobreza de nuestro país. Aunque, como veremos posteriormente, hay otros factores a considerar, especialmente los referidos a los salarios, el tener o no un empleo, y la condiciones en las cuales se desarrolla el mismo, son determinantes de la pobreza.

Explicar las razones por las que España tiene elevados niveles de desempleo y precariedad laboral es sin duda una de las cuestiones centrales del debate sobre desigualdades sociales. Hace ya bastantes años que se ha impuesto desde organismos oficiales y algunos *think tanks* un relato específico que ha justificado la sucesión de reformas laborales que han aplicado los distintos gobiernos. Esta explicación tiene su referencia analítica en la economía neoclásica, hegemónica en el mundo académico y en gran parte de los organismos internacionales que generan propuestas y recomendaciones de política económica a los Estados. Sin entrar en una discusión detallada de sus bases vale la pena subrayar algunos de sus aspectos más relevantes.

En primer lugar, desde esta perspectiva los problemas del mercado laboral se explican solamente por las características institucionales del mercado laboral, sin ponerlos en relación ni con las características de la estructura económica ni con las políticas económicas aplicadas. Más bien al contrario. Los problemas económicos se suponen en gran parte generados en la esfera laboral. Es por ello que el paro es el resultado del mal funcionamiento

del mercado laboral, no de las características de la estructura productiva o la situación de la Demanda Agregada.

En segundo lugar, la regulación del mercado laboral (el marco institucional) es inadecuada, genera rigidez económica y distorsiona el buen funcionamiento del mercado. Aunque se reconoce que los mercados reales son más complejos que un mercado competitivo puro, se tiende a asumir que los mercados financieros y los de bienes y servicios funcionan, fundamentalmente, según el modelo de competencia perfecta de los libros de texto. Con estas premisas se considera que son unas instituciones laborales inadecuadas (leyes, sindicatos, modelo de negociación colectiva) las que distorsionan el mercado, generan desigualdades y están en el núcleo de nuestro insatisfactorio modelo laboral.

En tercer lugar, el análisis de la economía de un país, en este caso la española, se realiza de forma abstracta, sin considerar que su interrelación con el resto del mundo, su tipo de especialización productiva, su posición competitiva y las dinámicas de la economía mundial, condicionan su evolución, el margen para aplicar políticas y sus opciones de cambio. El modelo de recetas que promueven los organismos internacionales (FMI, OCDE, la Comisión Europea) suele plantearse como un conjunto de medidas que operarán con igual eficacia en cualquier economía, abstrayendo las peculiaridades de un país concreto y su articulación real con la economía mundial.

El resultado de todo ello es conocido. En los últimos treinta años la población española ha estado sometida a un discurso cuasi unidireccional que sugiere que los problemas de empleo, de precariedad, son producidos por la existencia de unas leyes laborales y un modelo de relaciones laborales generadores de rigidez y desigualdades. Que las razones de tanto desempleo y tanta precariedad son la contrapartida de un excesivo proteccionismo laboral y de un modelo sindical que solo protege a una parte de la población. Es por ello que las sucesivas reformas laborales han tendido a facilitar el despido, a aumentar las prerrogativas empresariales en materia de organización del trabajo y a transformar radicalmente el modelo de negociación colectiva. Tanto empeño no parece que haya tenido mucho éxito, aunque los partidarios de este enfoque siempre pueden alegar, y de hecho lo hacen, que las reformas han sido insuficientes, incompletas y que con una aplicación más radical alcanzaremos mejores resultados.

Entender la naturaleza de los problemas laborales constituye uno de los elementos esenciales del debate sobre desigualdad, precariedad y desempleo. Pensamos que el enfoque convencional promueve un marco analítico que obvia muchos elementos relevantes y orienta las respuestas hacia actuaciones que no resuelven los problemas. Es por ello que el objetivo central de este capítulo es tratar de ofrecer un esquema analítico alternativo, a nuestro entender más adecuado y comprehensivo, para entender la situación del mercado laboral en España y plantear otro tipo de políticas económicas y sociales con las que afrontar los problemas<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En el presente capítulo nos centraremos solo en las desigualdades en el mercado laboral y, más en concreto, las relacionadas con el empleo. Evidentemente estas no explican por sí solas las desigualdades sociales. Aunque en nuestro análisis no consideraremos las situaciones de desempleo ni tampoco la de las personas percibiendo pensiones, son las personas y grupos sociales excluidos del empleo (por desempleo o por dedicación al cuidado de la familia) los que ocupan las posiciones

Así pues, con estos objetivos, en las páginas que siguen en primer lugar situaremos el punto de vista del análisis no neoclásico del mercado laboral, un análisis en el que confluyen diversas corrientes de pensamiento heterodoxas (institucionalistas, postkeynesianas, marxistas, feministas, etc.), y que plantea una lectura diferente de la actividad laboral. Lo llamamos por simplicidad “enfoque de la segmentación” porque éste ha constituido un marco de encuentro de mucha gente diversa a lo largo de las últimas décadas. En segundo lugar, analizaremos los problemas del mercado laboral español a la luz del enfoque analítico propuesto y trataremos de mostrar que el origen de parte de los problemas laborales está en áreas diferentes a la regulación de los contratos laborales. Desde esta perspectiva consideraremos las características que presenta la estructura productiva, el modelo de gestión laboral y la regulación pública, así como la evolución reciente de los salarios. Por último, y a la vista del análisis anterior, realizaremos algunas sugerencias de políticas igualitarias.

## 1. Un enfoque alternativo para interpretar el mercado laboral

El análisis del mercado laboral está habitualmente dominado por la teoría neoclásica. Ésta explica el funcionamiento de la economía en términos de mercados competitivos en los que cada factor de producción recibe una renta en función de su aportación marginal a la producción total (Mcconell et. al. 2017). De este enfoque se desprende que las desigualdades existentes en el mercado laboral son, fundamentalmente, el resultado de las diferentes aportaciones que cada persona realiza a la actividad económica. Si unas personas reciben salarios mayores que otras es simplemente porque el valor de su producción marginal es superior. Aunque inicialmente los modelos convencionales señalaban que la productividad dependía más de los equipos productivos que de las capacidades individuales, con el paso del tiempo ganó fuerza la idea individualista, teniendo como referente clave la teoría del capital humano (Becker 1984). En ella se enfatiza que la productividad individual depende de las capacidades personales, las cuales derivan de la formación que cada persona tenga, de su “capital humano”. Es por ello que la principal receta que se plantea para mejorar la productividad y reducir las desigualdades y los bajos ingresos es mejorar y aumentar el nivel educativo de las personas.

Este enfoque teórico tiene dos ejes argumentales para explicar el desempleo. Uno descansa en la idea de que el paro es un problema derivado de incentivos erróneos por parte del sector público que llevan a una conducta “equivocada” en la búsqueda de empleo. Si una persona está desempleada es porque su salario de reserva (el salario al que está dispuesta a trabajar) es superior a la productividad marginal que puede generar. Si existen subsidios de desempleo la búsqueda de empleo se alarga en el tiempo y aumenta el volumen total de personas paradas. En última instancia el paro es por la mala praxis pública y decisiones individuales erróneas. Paradójicamente, el subsidio de desempleo genera desempleo. La solución propuesta es evidente: dificultar el acceso al subsidio de desempleo y reducir su cuantía para aumentar la empleabilidad de las personas paradas.

---

inferiores en la distribución de la renta. Al mismo tiempo, tampoco abordaremos directamente la interacción entre mercado laboral y la renta de los hogares.

El otro eje argumental es la rigidez, que puede deberse a causas diversas. Una es la relacionada con los salarios. Es posible que los salarios se hayan fijado a un determinado nivel por negociación colectiva o por normas estatales (como por ejemplo un salario mínimo) que provoque que los empresarios contraten a menos gente que si los salarios fueran libres, o negociados a nivel de cada empresa. Como consecuencia las empresas renuncian a contratar a las personas cuya productividad está por debajo del salario fijado y la intervención estatal y/o la acción sindical se situarían entre los causantes del desempleo.

La otra causa de rigidez es la dificultad para variar el volumen de empleo. La existencia de costes de despido inhibiría a las empresas a contratar mano de obra por temor al futuro coste despido que tendrían que asumir si en un periodo recesivo tuvieran que reducir plantilla. En los últimos años, además, se ha generalizado una explicación adicional según la cual el mercado laboral estaría segmentado entre una población con empleo fijo, altamente protegida por las normas que regulan los despidos, y una población con empleos temporales, fácil de despedir, poco protegida y sujeta a una permanente inestabilidad laboral (Bentolilla et al 2003, Dolado et al 2002, 2010). Según este análisis, la protección al empleo tendría dos efectos. Uno distributivo, diferenciando entre grupos de trabajadores y generando una elevada desigualdad laboral. Otro asignativo, ya que las facilidades de despido de la mano de obra temporal conllevan una mayor variabilidad del empleo, con rápida creación en los momentos de expansión y despidos masivos en las recesiones. Las regulaciones de protección al empleo derivadas de las normas legales y la presión sindical serían las responsables de esta situación.

Sin duda esta presentación del modelo convencional es muy escueta y muchos análisis teóricos son más complejos. Incorporan, por ejemplo, supuestos de competencia imperfecta en el mercado de productos. En los últimos años también se ha abierto el debate sobre la discriminación de género, que se puede explicar por diversas causas, desde la prevalencia de algunos empresarios, presiones de los hombres en contra de las mujeres en el puesto de trabajo, regulaciones inadecuadas etc. Pero basta analizar los debates habituales y fácilmente se aprecia que el núcleo del pensamiento dominante se refiere a diferencias de productividad, ligadas fundamentalmente a la formación, y a interferencias reguladoras (incluida la intervención sindical) para explicar los problemas centrales del mercado laboral. Muchos de los supuestos teóricos en los que se basan estos análisis han recibido abundantes críticas (ver por ejemplo Keen 2015). Críticas que han sido ignoradas, desoídas o silenciadas por el *mainstream* económico pero que a nuestro entender cuestionan las bases del modelo neoclásico. En el campo del análisis del mercado laboral los economistas (y también desde otros ámbitos de conocimiento, especialmente desde la sociología) que se inscriben en estas perspectivas críticas trabajan en lo que se conoce como “enfoque de la segmentación” (Grimshaw et al 2017). No se trata de un enfoque monolítico. Ha tenido la virtud de aglutinar a un amplio abanico de enfoques críticos (post-keynesianos, marxistas, institucionalistas, feministas...) y ha desarrollado un importante trabajo de análisis empírico, en muchos casos orientado a estudios comparados entre países. Lo que ofrecemos aquí son los rasgos básicos de este enfoque. En la siguiente sección nos centraremos en explicar las ideas base y en la sección siguiente aplicaremos el esquema para explicar la situación específica de España.

## 1.1. Las empresas y las estructuras productivas organizan el mercado laboral

En una economía capitalista el volumen de empleo y las características del mismo dependen, en primer lugar, de las empresas y las políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Esto es así porque en esta sociedad son las empresas las que tienen la capacidad de crear empleos y organizarlos en función de sus intereses y necesidades (aunque está la excepción del sector público y el espacio de la economía comunal, en buena medida semipública). La economía capitalista está orientada por la búsqueda de lucro empresarial y, por tanto, la creación y configuración del empleo está condicionada por el objetivo de la obtención de beneficios privados. Las instituciones vigentes en todos los países conceden a las empresas un poder de dirección y disciplina sobre las personas que emplean que refuerza el poder dimanante de sus recursos económicos.

Para ser rentable la empresa tiene que gestionar distintos ámbitos que van, entre otros, desde la venta del producto (cada producto tiene sus características particulares, los niveles de competencia difieren de un mercado a otro y de una empresa a otra, la demanda es más o menos variable...), la relación con los proveedores o la gestión laboral. En el plano laboral las empresas tratan de obtener rentabilidad haciendo frente a tres “conflictos” inherentes a la relación laboral: el distributivo, el de control de la fuerza de trabajo y el de flexibilidad (Prieto 1989, Prieto 1991, Recio 1991). El conflicto distributivo tiene que ver con la limitación de los costes laborales y se refleja en los convenios colectivos, las escalas salariales y los sistemas de retribución individual. Una muestra de la importancia de este conflicto son los debates en torno al modelo de negociación colectiva. Una negociación más centralizada tiende a reducir las diferencias salariales y reduce el poder de las empresas en la fijación de salarios. Una negociación en el ámbito de la empresa tiende a aumentar el poder de ésta y ampliar el abanico salarial en el conjunto de la economía.

El conflicto de control tiene que ver con la necesidad de la empresa de influir en el comportamiento laboral de la mano de obra. La conducta de las personas ocupadas en su puesto de trabajo no está predeterminada en el momento de la contratación y a menudo no es fácil de predecir. En muchos empleos se requieren aptitudes, respuestas, comportamientos complejos, hay impactos sobre la salud, se exigen esfuerzos... Es por ello que ante esta indeterminación no resuelta por el contrato laboral se aplican modelos de organización del trabajo que contemplan distintos tipos de control.

En cuanto al conflicto de flexibilidad, tiene que ver principalmente con las respuestas que dan las empresas a las fluctuaciones y cambios en el mercado de productos. Según cual sea la respuesta estos cambios tendrán mayores o menores costes para la empresa o la mano de obra. Por ejemplo, una empresa con una demanda de bienes fluctuante tendrá que soportar mayores costes de personal si mantiene el 100% de la plantilla fija (excepto si puede desarrollar una política de gestión de existencias) que si consigue deshacerse de parte de la misma en los momentos de baja actividad y recontractarla cuando vuelva a incrementar la producción. Para la plantilla el efecto es el contrario, si el empleo es estable no experimentarán el coste del ajuste, si en cambio es temporal puede ser que el 100% del coste recaiga sobre la plantilla.

En los tres campos que acabamos de señalar hay conflicto porque se dan intereses contrapuestos, lo que no supone necesariamente que este sea abierto: hay espacios de

negociación, oportunidades de salidas aceptables para ambas partes. En todo caso lo que queremos subrayar es que las empresas conocen estos tres problemas y utilizan (con mayor o menor acierto) su posición institucional, su experiencia y sus recursos para gestionar la mano de obra y obtener respuestas satisfactorias en los tres campos señalados. Las opciones empresariales en la gestión laboral tienen una importancia enorme en la generación de estructuras laborales, de jerarquías, en suma, de desigualdades.

Hay que reconocer que ni todas las empresas son iguales, ni tienen la misma capacidad de acción, ni tampoco se enfrentan al mismo tipo de problemas. Las grandes empresas suelen hacer frente a situaciones más complejas, pero, al mismo tiempo, también cuentan con más recursos para hacerles frente. Es por ello que su impacto sobre las estructuras del mercado laboral es mayor, no sólo en términos cuantitativos sino también cualitativos en cuanto a la introducción de cambios en la organización del empleo. En cualquier caso, y más allá del tamaño empresarial, en los últimos cuarenta años ha tenido lugar una gran transformación de la organización del empleo a través de un conjunto de procesos que han cambiado la forma de organizar una parte importante de la actividad laboral. Entre estos procesos vale la pena destacar:

- Cambios en el consumo, con mayor diversidad de bienes disponibles y el crecimiento de las actividades de servicios. Entre otras cosas estos cambios han generado una mayor variabilidad y estacionalidad en la producción y, como consecuencia, mayores requerimientos de flexibilidad.
- Cambios técnicos, especialmente la introducción de las TICs, que posibilitan nuevas formas de gestión laboral y un crecimiento de los mecanismos de control sobre el comportamiento humano.
- La globalización económica, en parte facilitada por el cambio técnico, pero también por decisiones políticas (mientras se imponen en algunos campos normas estandarizadas a nivel mundial no ha habido ningún intento serio -ni en la Unión Europea- para crear normas laborales o sistemas impositivos homogéneos). Ello ha favorecido un desplazamiento espacial de muchas actividades y abre las puertas una mayor competencia de salarios.
- La financiarización de la economía, iniciada con la desregulación del sector financiero, con una enorme innovación en las finanzas y los mercados financieros. El resultado de ello no es sólo el hiperdesarrollo del sector financiero sino también una importante mutación en el funcionamiento de las empresas no financieras: muchas de ellas han pasado a estar controladas por las finanzas o su estrategia de gestión depende de las cotizaciones bursátiles. Ello se ha traducido en una mayor importancia de los objetivos de rentabilidad a corto plazo y más presión por generar excedentes de capital hacia los accionistas. El crecimiento del endeudamiento es otro efecto de este proceso.
- Cambios en las regulaciones laborales, en gran parte propiciados por los mismos agentes que han impulsado la globalización y la financiarización y que, en general, han tendido a reducir los derechos individuales y colectivos de la mano de obra y a debilitar la acción sindical.

De todo este proceso emergen estructuras empresariales complejas, en las que se detectan redes empresariales de diversos tipos y modelos de flexibilidad que generan mayores oportunidades de diversificar las condiciones de empleo. Nos referimos con ello a la combinación de tres elementos:

- Redes empresariales. Hoy la mayoría de sectores productivos se organizan a través de grandes empresas que, a su vez, externalizan gran parte de su actividad, generándose enormes y complejas cadenas de valor en las que se diversifican las condiciones de empleo y los espacios de negociación colectiva. Redes que son detectables a escala nacional e internacional.
- El uso de mano de obra en distintas condiciones contractuales pero con un aumento claro de la flexibilidad en la gestión laboral.
- La intensificación de mecanismos de evaluación y control del comportamiento individual.

Todos estos factores inciden en las desigualdades laborales, no sólo en materia salarial sino también en estabilidad del empleo, en jornada, en las posibilidades de carrera profesional, etc.

## 1.2. Las estructuras sociales también configuran el mercado laboral

Las políticas empresariales no tienen lugar en el vacío. Operan en un marco social que las hace posibles, que las refuerza o las debilita. Por ejemplo, la discriminación salarial funciona con más facilidad cuando socialmente se acepta su existencia y se naturaliza la desigualdad. Es el caso de las profesiones en las que su baja consideración social legitima que se paguen bajos salarios (limpieza, cuidado de personas mayores, actividades agrarias...). Por otra parte, el mercado laboral no es autosuficiente. No produce a las personas. Su reproducción física, su socialización, su formación básica, tiene lugar en espacios externos al mercado y al capital. La producción de fuerza de trabajo se realiza en instituciones y estructuras sociales esencialmente no mercantiles (Prieto 1989a). Y son también esas estructuras sociales las que modelan el comportamiento personal y crean diferencias. Es evidente que las personas no son títeres, pero también es cierto que cada cual en gran medida es producto de su propia existencia, de la red de relaciones en las que se forja su personalidad, de las opciones vitales que su entorno le proporciona.

De todas estas estructuras sociales posiblemente las más evidentes por sus efectos son las instituciones y prácticas que ha generado desde tiempo inmemorial las desigualdades entre hombres y mujeres. La moderna sociedad capitalista no ha creado el patriarcado, pero lo ha mantenido, lo ha utilizado y, en cierta medida, reforzado. El patriarcado ha generado roles sociales diferenciados entre hombres y mujeres de los que se derivan comportamientos y situaciones objetivas que condicionan su vida.

Una gran parte de las situaciones que marcan la vida laboral de la mayoría de mujeres se construyen en el espacio doméstico (Carrasco 2003, Carrasquer 2009, Prieto y Pérez 2013). Cuando analizamos la forma de inserción de las mujeres en ámbito del trabajo mercantil

encontramos diferentes modelos: de ejército de reserva (mujeres que entran y salen del mercado en función de las altas y bajas del mismo), de segmentación (mujeres que ocupan puestos laborales específicos), de presencia reducida (mujeres que llenan los empleos a tiempo parcial) o de sustitución (mujeres utilizadas para abaratar salarios). Lo que tienen en común estos modelos es que en todos ellos está la impronta del patriarcado y su interrelación con el capitalismo. Por una parte, porque el patriarcado minusvalora la aportación social de las mujeres y esto se traduce en una devaluación general de su reconocimiento social. De otra, porque la empresa capitalista necesita externalizar los costes de reproducción de la fuerza de trabajo y, por tanto, el trabajo doméstico es imprescindible. Pero la lógica de tiempos de la vida cotidiana choca con la lógica de tiempos de la actividad mercantil, lo que se traduce en que las políticas empresariales tratan de blindarse frente a los costes que les puede provocar esta lógica disruptiva. El resultado de todo ello es una construcción del mundo laboral en masculino y en femenino.

La familia no sólo es importante por lo que respecta a las dimensiones de género. Es también el primer lugar de socialización en términos más amplios. La posición social de las familias influye sobre el lugar de residencia y la red de relaciones sociales (Vila 1990). Y ambas tienen una relación directa con la otra gran institución de reproducción social: el sistema educativo. Este juega socialmente diferentes papeles: transmisión de conocimiento, de valores, mecanismo de selección e individualización, espacio de relaciones, productor de acreditaciones frente a la sociedad. Es evidente que el modelo educativo puede dar mayor o menor peso a cada una de estas variables, puede ser más o menos proclive a generar exclusión o inclusión social. Pero lo que es innegable es que el paso por el sistema educativo deja una huella en cada persona y tiene influencia en su posición en el mundo laboral. El papel del origen familiar se refuerza con el de pertenencia a un determinado grupo “cultural” por diferencias de procedencia (nacional o étnica). Estos grupos generan, por una parte, acceso a redes sociales específicas. Por otra, también contribuyen a formar estereotipos y espacios sociales diferenciados.

En suma, las personas no acceden al mercado laboral en plano de igualdad sino que son “producidas” por un conjunto de estructuras e instituciones que condicionan su socialización. No se trata sólo de una situación que influya en el momento de entrada al mercado laboral, sino que en muchos casos se mantiene a lo largo de la vida, diferenciando la capacidad de “gestionar” su situación en el mercado laboral (Vila 1990). Esto es evidente en el caso de las mujeres. No sólo por la persistencia de la cultura patriarcal sino por un hecho más estructural: las economías capitalistas no son capaces de autoproducir la fuerza de trabajo y requieren necesariamente de la contribución del trabajo doméstico (sustituir completamente esta provisión familiar por servicios de mercado exigiría una elevación de salarios que pondría en cuestión los beneficios empresariales).

En la medida que las instituciones patriarcales sitúan a las mujeres como las encargadas de esta actividad reproductiva su posición laboral está condicionada por este hecho y refuerza el papel de toda la cultura patriarcal acumulada durante siglos. Existe un conflicto real, por ejemplo en cuestión de horarios, entre la lógica de la empresa (que requiere personal disponible a cualquier hora, dispuesto a adaptar su vida a las necesidades de la actividad empresarial) y la lógica de los cuidados (que a su vez requieren pautas laborales específicas) (Torns 2005). Este conflicto persistiría, posiblemente con otras características, aunque hubiera un reparto igualitario del trabajo en el seno familiar. En su conjunto la situación de las

mujeres en el mercado laboral es en gran medida resultado del mantenimiento de pautas patriarcales y el conflicto irresuelto entre el espacio mercantil y el doméstico y su resultado se traduce en diferentes formas de desigualdad: discriminación salarial y ocupacional, “techo de cristal” (barreras en las carreras profesionales), “suelo pegajoso” (predominancia de las mujeres en empleos de bajos salarios considerados “poco productivos”), empleo a tiempo parcial...

El mercado laboral se construye en esta combinación de políticas empresariales que tratan de cubrir objetivos diversos y personas producidas a través de procesos sociales que generan diversidad. Y en esta interacción se producen muchos espacios donde es posible desarrollar procesos de segmentación que están en la base de las desigualdades laborales. Como norma general puede observarse que los peores empleos acaban siendo ocupados por las personas con una mayor debilidad social, en términos de género, acreditaciones educativas, estatus legal por razones de nacionalidad etc. Y, al mismo tiempo, son estas mismas características personales las que legitiman la fragmentación por cuanto se tiende a asociar que son personas menos (o más) productivas que otras. El debate sobre cómo se mide la productividad individual, especialmente entre actividades diferentes, es aún hoy una cuestión mal tratada en el análisis económico y pendiente de revisión.

### 1.3. El papel de las políticas públicas

Cualquier economía moderna es inexplicable sin analizar el papel del Sector Público y las políticas públicas. Basta considerar la enorme inyección de fondos públicos dedicados a salvar al sistema financiero en la crisis reciente para entender que hablar de meras “economías de mercado” es erróneo. El sector público y las políticas han sido cruciales en toda la historia del capitalismo y han contribuido a modelar aspectos muy diversos de su funcionamiento. Éstas políticas son el resultado de procesos históricos y están influidas, entre otros factores, por las ideologías (especialmente las de las élites políticas y económicas), por los conflictos sociales, por las experiencias pasadas y por el contexto internacional.

Cuando se analizan las condiciones del trabajo mercantil el foco tiende a ponerse en las políticas laborales, las cuales incluyen las regulaciones legales del mercado laboral, las políticas de empleo y el sistema de relaciones laborales (las relaciones entre sindicatos y patronales y el modelo de negociación colectiva). Estos aspectos influyen en la forma como se configura el mercado laboral y contribuyen a aumentar o reducir las desigualdades, a generar derechos más o menos universales, a reforzar o debilitar discriminaciones. En los últimos treinta años hemos asistido a un intento de homogenización de los sistemas de relaciones laborales promovido por poderosas instituciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) o la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). En gran medida sus propuestas han estado en la línea de la ideología neoliberal, orientadas a ampliar los poderes empresariales y a individualizar las relaciones laborales (Lehndorff 2015).

Su aplicación, sin embargo, dista mucho de ser común debido a que las decisiones políticas no se toman en el vacío, hay resistencias, negociaciones, conflictos. Y los políticos nacionales toman en consideración las circunstancias locales. Aunque en todas partes esta orientación dominante se ha hecho sentir y se ha traducido en recortes en las normas de protección del

empleo, debilitamiento de los sindicatos, tendencias a aumentar el control sobre las personas que reciben prestaciones de desempleo, etc. los ritmos, la profundidad y las formas en las que se han desarrollado las medidas difieren de un país a otro. De hecho, tras la última crisis se ha observado que mientras en algunos países estas políticas han cobrado un nuevo impulso al calor de los planes de ajuste, en otros (particularmente en Alemania y Suecia) ha habido una cierta vuelta a intervenciones más negociadas e inclusivas.

El campo de la política laboral no agota el espacio de intervención y hay más ámbitos donde la influencia de las políticas públicas es muy poderosa (y donde se observan orientaciones diferentes en cada país): el de la política educativa, el de las políticas familiares, los sistemas de protección social y las políticas de migración (que incluyen las de nacionalidad). En este último caso puede constatarse que la creciente tendencia a aplicar políticas migratorias más restrictivas y/o selectivas tienen un efecto directo sobre la diferenciación de derechos y condiciones laborales de las personas (el ejemplo límite sería el de algunos países del Golfo Pérsico en los que es habitual quitarles el pasaporte a los trabajadores extranjeros, lo que se traduce en una total indefensión frente a sus patronos).

Por otra parte, la intervención del sector público resulta también relevante en el campo de la política económica pues esta influye en el contexto en el que operan las empresas, promueve un determinado modelo de gestión económica. Y ello sin perder de vista que el sector público en la mayoría de países es el principal empleador y el mayor comprador de bienes y servicios. Una importancia que se desarrolla a dos niveles. De una parte, la política macroeconómica que influye en el funcionamiento global de la economía y, por tanto, en el empleo. Por otro, en las múltiples políticas sectoriales que configuran aspectos específicos de la actividad. Sólo por poner un ejemplo, la liberalización de los horarios comerciales, una demanda tradicional de las grandes empresas comerciales y de grupos de consumidores, tiene una influencia directa sobre las condiciones de trabajo del sector (y promueve por ejemplo el crecimiento del empleo a tiempo parcial).

#### 1.4. A modo de síntesis: los modelos nacionales de empleo

Las condiciones laborales se establecen en esta interrelación entre las políticas empresariales, las estructuras sociales y las políticas públicas. Las primeras constituyen la fuerza más activa debido a la posición social e institucional de las empresas en el funcionamiento de las sociedades capitalistas. Pero no actúan en el vacío y de aquí la importancia de considerar los otros dos elementos de la cuestión. El resultado de todo ello es la existencia de lo que denominamos *modelos nacionales de empleo* que dan cuenta de la diversidad de estructuras de empleo que podemos encontrar en los análisis comparativos (Bosch et al 2009). Unas diferencias que en gran parte son el resultado de procesos históricos que tienen sus propias dinámicas, sus inercias, sus transformaciones. Es evidente que en la fase actual hay fuerzas, especialmente las ligadas a la globalización y a la creación de marcos de gobernanza supranacionales, que parecen orientar las economías locales en una misma dirección. Pero en trabajos de investigación más recientes (Bosch et al 2009) se observa que las dinámicas nacionales siguen divergiendo en muchos aspectos.

De hecho, cualquier análisis histórico permite mostrar que si algo ha caracterizado el devenir de la economía mundial ha sido la existencia de fuertes desigualdades entre naciones.

Diferencias en cuanto el grado de desarrollo alcanzado, en cuanto el tipo de especialización productiva, en cuanto poder político en la esfera mundial... La historia del desarrollo capitalista no es el de una marcha homogénea hacia el progreso, es una historia de colonialismo, de imperialismos, de conflictos, de hiperdesarrollo y subdesarrollo. Muchos de los momentos de crisis han tenido que ver, precisamente, con momentos de cambio en esta configuración internacional (como las guerras por el reparto del mundo, el surgimiento de la OPEP o, más recientemente, el desplazamiento de la producción industrial hacia Asia). Cada país concreto ocupa, en un momento dado, una posición específica en esta estructura global y esta se traduce en una determinada especialización productiva, un determinado peso en el tablero mundial. No se trata de una posición estática. De hecho, el objetivo explícito de muchas políticas nacionales es la de mejorar la posición de cada país. Pero es cierto que la situación de partida condiciona y entender que el modelo nacional de empleo está poderosamente influido por la posición del país en la esfera mundial ayuda a analizar cuáles son sus problemas y cuáles sus oportunidades.

## 2. El mercado laboral español

El mercado laboral español ha presentado desde hace muchos años unas características peculiares que pueden resumirse en:

- Una alta variabilidad del empleo frente al ciclo económico. Es el país europeo que más empleo crea en las fases de crecimiento y que con más rapidez en las crisis.
- Un elevado nivel de desempleo que se mantiene incluso en los períodos de crecimiento.
- Una elevada precariedad laboral en sus distintas dimensiones (inseguridad, desprotección, bajos salarios, malas condiciones de empleo).
- Tasas de participación femeninas inferiores a la media europea, aunque estas han tendido a crecer.

Creemos que estos problemas pueden explicarse con el marco analítico propuesto, considerando los aspectos básicos de la estructura productiva y empresarial, las estructuras sociales y las políticas públicas aplicadas. A continuación abordamos con más detalle estas cuestiones.

### 2.1. Una estructura productiva peculiar

La economía española siempre estuvo en segunda fila en el desarrollo del capitalismo mundial. El despegue industrial se produjo en la década de los sesenta del siglo pasado, en parte gracias a la llegada de capital extranjero y a las políticas desarrollistas de la época. Se basó en un modelo de bajos salarios (en gran medida impuesto por las condiciones políticas de la dictadura y por una voluminosa oferta laboral de origen rural), un elevado proteccionismo y un sector público limitado. En el contexto de la crisis de 1970, durante la transición política, se adoptó una política de internacionalización orientada a la integración europea. Gran parte del viejo aparato industrial no resistió la crisis y la apertura exterior. Desde este período ha existido una tendencia a la desindustrialización, no siempre achacable a la migración industrial hacia países en desarrollo sino debida también a procesos de reestructuración

dentro del marco europeo y a una especialización productiva inadecuada (Simonazzi y Ginzburg 2015).

En conjunto, tanto la actividad agraria como la industrial han experimentado una profunda reestructuración que ha limitado su capacidad de creación de empleo. Y aunque quedan empresas que se han adaptado al nuevo contexto productivo su peso es en muchos casos demasiado reducido. Hay que considerar, además, dos hechos cruciales. Uno es que buena parte de las empresas industriales son propiedad de grandes grupos extranjeros, lo que implica que sus estrategias están determinadas por consideraciones que poco tienen que ver con el interés local (aunque a veces pueden coincidir). El otro es que el nivel de desarrollo tecnológico medido en inversiones en I+D de las empresas locales es pequeño y por tanto las sitúa lejos de los sectores punteros en el plano mundial (lo que a su vez supone que se crea poco empleo en actividades de investigación, diseño etc.).

Las élites locales han concentrado gran parte de su especialización en el sector financiero, la construcción y el turismo. De hecho, turismo y construcción son los dos vectores fuerza sobre los que va a descansar el crecimiento económico del período 1994-2007. La especialización productiva que se consolida en estos años conlleva un modelo económico de baja productividad que ha ido acompañado de un modelo de empleo con baja integración social y laboral y elevada precariedad (Banyuls y Recio 2012). No es extraño que la crisis de 2007 presente una gran intensidad en destrucción de empleo dado que son precisamente las actividades que estaban detrás del proceso de expansión las que más colapsan. A partir de 2013 se produce una recuperación del empleo, pero el modelo de crecimiento es una reedición del modelo anterior en cuanto a especialización sectorial (Banyuls y Recio 2015). Desafortunadamente no se ha producido ningún cambio estructural significativo, algo previsible dado la orientación del capitalismo español y la ausencia de políticas públicas para modificar la situación. Al contrario, se profundiza todavía más la orientación de moderación salarial y empleo flexible como ejes de competitividad de la economía española.

Aunque los cambios metodológicos de las estadísticas no permiten comparar homogéneamente períodos temporales largos una ojeada a la evolución de los salarios en los últimos años evidencia lo que estamos señalando. En los años de expansión (Tabla 1), en contra de lo que posiblemente podríamos pensar, claramente los salarios reales caen en prácticamente todos los sectores de actividad.

**Tabla 1. Variación salarial por sectores de actividad en España entre 2004 a 2007**

	variación salarial 2004-2007	
	Nominal	Real (*)
Total	11,4	-4,0
Industrias extractivas	9,1	-6,3
Industria manufacturera	10,0	-5,4
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-0,2	-15,6
Construcción	8,5	-6,9
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso domestico	10,8	-4,6
Hostelería	6,7	-8,7
Trasporte, almacenamiento y comunicaciones	8,6	-6,8
Intermediación financiera	6,5	-8,9
Actividades inmobiliarias y de alquiler servicios empresariales	9,7	-5,7
Educación	21,6	6,2
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	12,5	-2,9
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad servicios personales	14,3	-1,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de estructura salarial, INE.

(\*) El incremento del IPC en el periodo es 15,4%

Lo mismo ocurre en los años de crisis y fuerte destrucción de empleo, donde las caídas de salarios son muy acusadas (Tabla 2). Esta tendencia continúa a partir de 2013: aunque se recupera la creación de empleo los salarios no crecen. Cabe destacar, además, que los sectores que más empleo crean desde 2013 son los que tienen caídas de salarios más significativas. En conjunto la evolución sectorial de los salarios muestra que la tendencia a su caída no es nueva y que ya estaba presente en los años de expansión. Ello se debe a un modelo productivo y de gestión empresarial que basa gran parte de sus ventajas en los bajos salarios y un modelo de relaciones laborales que no es capaz de mantener los ingresos de la mano de obra.

Tabla 2. Variación salarial por sectores de actividad en España entre 2008 y 2016

	Variación salarial por periodos			
	2008-2013		20013-2016	
	Nominal	Real (*)	Nominal	Real (*)
Total	3,7	-8,2	2,0	-0,1
Industrias extractivas	17,8	5,9	3,2	1,1
Industria manufacturera	10,3	-1,6	2,5	0,4
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	8,7	-3,2	-3,5	-5,6
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	12,0	0,1	4,1	2,0
Construcción	9,7	-2,2	-2,5	-4,6
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	2,8	-9,1	3,7	1,6
Transporte y almacenamiento	7,8	-4,1	0,4	-1,7
Hostelería	-0,8	-12,7	2,0	-0,1
Información y comunicaciones	8,2	-3,7	-2,1	-4,2
Actividades financieras y de seguros	-4,8	-16,7	7,8	5,7
Actividades inmobiliarias	-1,9	-13,8	9,1	7,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,0	-8,9	4,1	2,0
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-0,1	-12,0	2,1	0,0
Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	2,9	-9,0	5,2	3,1
Educación	5,1	-6,8	1,6	-0,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-0,1	-12,0	4,6	2,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8,0	-3,9	-3,2	-5,3
Otros servicios	8,6	-3,3	-5,7	-7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE.

(\*) Las variaciones del IPC en los periodos considerados son: de 2008 a 2013, 11,9%; de 2013 a 2016, 2,1%

Pero esta especialización productiva también es responsable de otros aspectos de nuestro modelo económico. En primer lugar, el peso de actividades como la construcción y el turismo (hostelería, restauración, actividades de ocio, comercio asociado al turismo, servicios auxiliares) explican en parte la enorme volatilidad del empleo tanto en clave anual (el turismo es una actividad estacional) como del ciclo económico. En segundo lugar, existe un problema macroeconómico: de forma endémica las fases de crecimiento acaban generando déficits exteriores debido a la inadecuación de la oferta productiva local para satisfacer el mercado interno. Estos déficits exteriores llevan a políticas de ajuste interno que agravan los impactos negativos del ciclo económico. En tercer lugar, la triada finanzas-inmobiliario-turismo favorece prácticas especulativas, refuerza las tendencias a la búsqueda de ganancias fáciles a corto plazo y bloquea procesos productivos más cooperativos y estables en el tiempo.

Y, en cuarto lugar, el modelo ha promovido la devaluación de las condiciones laborales por vías diversas. Por una parte, estos sectores propician políticas de bajos salarios y temporalidad como respuesta a sus propias condiciones competitivas y, también, porque ello forma parte de un modelo empresarial bastante depredador. Por otra, porque la convicción,

en gran parte de las élites locales, de que este es el mejor modelo de especialización ha conducido a considerar que la formación profesional y el reconocimiento social de la calidad de los empleos manuales (especialmente de servicios) están fuera de lugar, lo que refuerza los procesos de precarización del empleo. Una precarización que, a su vez, es en parte el resultado de estrategias de uso intensivo de la fuerza de trabajo y de elusión de obligaciones sociales. Por ejemplo, agosto es un mes con elevada destrucción de empleo simplemente porque muchas empresas despiden a la gente para eludir el pago de las vacaciones.

La especialización productiva no explica obviamente todo el modelo, pero es una parte de sus características diferenciales. La devaluación de las condiciones de trabajo, la reorganización productiva a través de complejas cadenas de subcontratas<sup>2</sup>, el uso de formas especiales de empleo diseñadas para minimizar el coste laboral, forman parte de las estrategias empresariales que se aplican por doquier. Pero la especificidad de la economía española con un predominio de la pequeña empresa, escaso tejido empresarial orientado al desarrollo tecnológico, mucho peso de los sectores intensivos en mano de obra y donde existe una larga tradición de bajos salarios y malas condiciones de trabajo, ha contribuido a exacerbar el fenómeno. En cierta medida refleja también las dinámicas que impone la globalización y la financiarización a escala mundial, puesto que la economía española se integró en la economía europea partiendo de una situación de inferioridad y en unas condiciones en las que difícilmente podía aplicar una política reindustrializadora (y que la imposición de la moneda única y, especialmente, la apreciación del euro, han reforzado). Al mismo tiempo, las facilidades de llegada de un flujo masivo de capitales especulativos no han hecho más que retroalimentar del proceso.

Las características de la estructura productiva que estamos señalando interactúan estrechamente con las políticas de gestión laboral dominantes que, en los últimos años, se articulan alrededor de tres objetivos que se combinan y complementan entre sí. De una parte, aumentar la flexibilidad productiva. De otra, reducir al máximo los costes laborales fijos y convertirlos de forma creciente en costes variables. Por último, fomentar un modelo de relaciones laborales basado en la individualización y en restar capacidad de acción colectiva a la fuerza de trabajo, tanto en la negociación colectiva como en el día a día en la empresa (Banyuls y Recio 2015a). Las formas (o instrumentos) mediante las cuales se persiguen estos objetivos son básicamente la subcontratación y externalización de la producción, el uso de

---

<sup>2</sup> La externalización productiva es uno de los cambios más importantes que se han producido en las últimas décadas en la organización de la producción. Frente al modelo de la gran empresa integrada hoy en día la mayoría de las grandes empresas organizan la producción sobre una enorme red de suministradores y empresas auxiliares que realizan partes sustanciales del proceso (Harrison 1997, Grimshaw y Rubery 2007, Alonso y Fernández 2012). Con esta práctica se persigue aumentar la flexibilidad productiva, disminuir costes pero también debilitar la “voz” de la mano de obra. A medida que nos desplazamos del núcleo central a través de la cadena de valor las empresas tienen más mano de obra temporal y utilizan el espacio de negociación colectiva para aplicar convenios laborales cuyas condiciones son inferiores al que se aplica en la empresa matriz (Banyuls y Haipeter 2008, Castillo 2103, Recio et al 1991, Martínez y Pérez 2000). De alguna forma esto es un resultado esperable ya que las empresas subcontratadas solo pueden competir trasladando a la mano de obra la inseguridad y la presión en la reducción de los costes (Castillo 2005).

modalidades contractuales flexibles y el aprovechamiento del espacio que deja el modelo de negociación colectiva para poder reducir los salarios.

En general se puede afirmar que en el modelo de gestión laboral en el caso de las empresas españolas hay un predominio de estrategias reactivas frente a modelos más innovadores o integradores de la fuerza de trabajo. Diversos trabajos (Valeyre et al 2009, Gallie 2007; Rocha et al 2013, Laparra 2006, Lahera 2005, Oliva et al 2012) muestran, considerando distintos aspectos de la gestión, la marcada presencia de modelos reactivos, con poco uso de la tecnología e innovación, poco aprovechamiento de las cualificaciones y una preocupación en la gestión laboral orientada principalmente a reducir los costes laborales y no a fomentar la innovación.

## 2.2. Un sector público insuficiente

El sector público español también es un reflejo de la historia pasada y reciente, de las ideologías e intereses dominantes y de las demandas democráticas. El punto de partida al inicio de la transición política era un Estado reducido, más orientado a tareas de control político que a la provisión de servicios a la población, con una financiación insuficiente. Las movilizaciones sociales del período mostraron que la población exigía un cambio en la situación y resultó evidente que iba a ser imposible consolidar una democracia parlamentaria sin atender a estas exigencias. Entre las reformas emprendidas a partir de 1977, destaca en especial la reforma fiscal, que creó un nuevo sistema de impuestos (IRPF, IVA), impulsó un cambio notable y permitió el establecimiento de un verdadero sistema de servicios públicos (Migueluez y Recio 2010). Paralelamente ayudó a la creación de empleo, en gran parte cualificado y con una elevada presencia de mujeres.

Sin embargo, este proceso de crecimiento del sector público, respondiendo a una demanda democrática de fondo de la sociedad española, chocó con dos obstáculos importantes. De una parte, la vieja cultura de los bajos impuestos que permanece difusa en la sociedad española y que, a menudo, es utilizada como un arma electoral. De otra, la imposición de políticas neoliberales desde principios de la década de 1980 que se han traducido en demandas de contención y recorte del papel del sector público. El resultado de estas fuerzas contradictorias es un sector público insuficiente para cubrir las demandas sociales, algo que se pone en evidencia cuando se compara tanto el peso del gasto público en el PIB o el porcentaje de empleo público en España con la media de los países de la UE.

En la crisis de 2008 al principio se introdujeron moderadas políticas keynesianas de expansión del gasto con el objetivo de paliar la destrucción de empleo público. El resultado de estas políticas expansivas con la caída de ingresos fiscales debida al colapso de algunos sectores económicos (particularmente el inmobiliario) provocó un aumento del déficit fiscal que constituyó el argumento para imponer, desde la Unión Europea, drásticas medidas de ajuste a partir de 2010. Estas políticas incluyeron fuertes recortes en gastos públicos esenciales, una reforma del sistema bancario que supuso la asunción por parte del Estado de una parte sustancial de la deuda privada del sector financiero y reformas en el sistema de pensiones y laboral en la línea promovida por los enfoques neoclásicos. El sector público no ha recuperado gran parte de los recortes, su deuda ha crecido hasta superar el 100% del PIB (lo que genera nuevas tensiones sobre el gasto) y se mantienen gran parte de las reformas

implantadas. El impacto de todo ello sobre el mercado laboral es importante y se manifiesta en diversos planos:

- Servicios públicos infradotados, lo que reduce la creación de empleo, especialmente con personas de niveles educativos altos y mujeres.
- Precarización de las condiciones públicas de empleo con el crecimiento de personal temporal (interinos) y políticas de externalización de servicios.
- Recortes en las políticas activas y pasivas de empleo que afectan tanto a las condiciones de vida de una parte importante de las personas desempleadas como a sus posibilidades de reciclaje y búsqueda de empleo.
- Recortes sustanciales en políticas tecnológicas que han afectado directamente al empleo y que impiden orientar la actividad económica hacia una especialización productiva diferente.
- Mantenimiento de un sistema educativo que sigue minusvalorando el papel de la formación profesional.

Mención especial merece la reforma laboral de 2012 que ha aumentado las prerrogativas empresariales en materia de condiciones de empleo, fragmentado la negociación colectiva y reducido la capacidad de acción sindical. La modificación más significativa ha sido el cambio en el modelo de relaciones laborales. El sistema de negociación colectiva que ha funcionado durante años en España combina distintos niveles de negociación, con convenios de empresa y de sector. Los convenios de empresa predominan en las grandes empresas mientras que los de sector, que pueden ser a escala nacional, autonómica, provincial o local, dan cobertura a gran parte de las pequeñas empresas, incluyendo también a aquellas que no tienen representación sindical. El mecanismo de negociación colectiva en España permite que las empresas en las que no hay presencia sindical puedan estar acogidas a un convenio sectorial, funcionando este en la práctica como una norma jurídica de aplicación en todo el sector. Ello ha permitido regular las condiciones laborales en las pequeñas empresas (otra cosa distinta es su cumplimiento). El modelo de negociación también mantenía la ultraactividad, un mecanismo garantista que permitía que aunque un convenio colectivo expirara mantenía su vigencia hasta que se negociara el nuevo convenio y de esta forma no se producía un vacío legal en el período de negociación. De hecho, se trataba de un mecanismo que incentivaba la negociación partiendo de la base de la situación anterior.

Todo esto cambia con la reforma laboral de 2012. La reforma permite que las empresas dejen de aplicar todas o alguna de las condiciones del convenio sectorial alegando causas económicas, promueve la centralidad del convenio de empresa por encima del de sector (favoreciendo un mecanismo de negociación con una representación electoral elegida sin garantías sindicales) y reduce la ultraactividad a un año de duración. Pasado este año de duración el convenio queda extinguido. A partir de aquí se aplica el Estatuto de los Trabajadores. Aunque distintas sentencias judiciales reconocen los derechos consolidados en la negociación colectiva esto es solo para la plantilla existente, pero no para las nuevas

personas contratadas. Se abre por tanto un espacio amplio de gestión empresarial discrecional para reducir los salarios.

En suma, las políticas públicas de ajuste por una parte han frenado la capacidad del sector público para satisfacer importantes necesidades sociales y crear empleo. De otra han puesto las bases institucionales que posibilitan prácticas empresariales que conducen al empleo y la precariedad. Las políticas de recortes han reducido además las redes de soporte a la gente sin recursos y han contribuido, junto al aumento del desempleo y la precarización, a aumentar la pobreza de la población.

Hay que señalar por último que las políticas migratorias implantadas en Europa tienen también un efecto sustancial sobre una parte del mercado laboral. Las políticas de flujos migratorios que suponen la creación de complejas barreras y diversifican el proceso de entrada en este país tienen un efecto que va mucho más allá del control cuantitativo. Posiblemente el impacto más importante es que generan que una parte de la población foránea permanezca en el país en condiciones legales diversas. En conjunto ello debilita su posición social y ayuda a generar segmentos de la población trabajadora adaptable a diversos grados de precariedad, algo visible por ejemplo cuando se estudia el sector del servicio doméstico y atención privada a personas dependientes.

### 2.3. Una sociedad adaptable

El modelo social español resulta altamente adaptable a los requerimientos del mundo empresarial y las políticas públicas. Particularmente el modelo familiar, en línea con otros países mediterráneos, se ha mostrado muy eficiente a la hora de lidiar con el desempleo recurrente, la precarización y la insuficiencia de provisiones públicas. La familia ha constituido una gran institución de solidaridad y de provisión de servicios de bienestar. Esto se ha traducido en una sobrecarga laboral, de trabajo no retribuido, para las mujeres, que han visto condicionada con ello su entera experiencia vital y laboral. Existen sin embargo puntos de fractura que pueden ser causa, en parte ya lo son, de nuevos problemas:

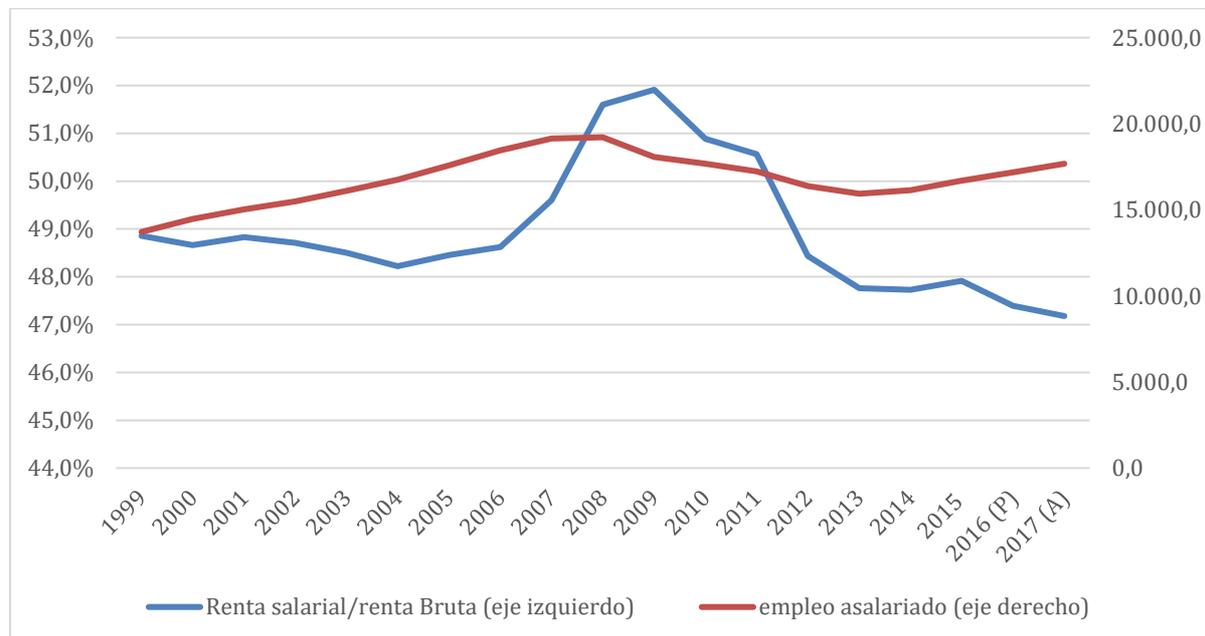
- De una parte, el envejecimiento de la población, que amenaza con ser una carga de trabajo insoportable para las generaciones futuras. De hecho, la primera crisis del envejecimiento, en ausencia de políticas públicas bien diseñadas, constituyó uno de los efectos llamada más importantes para la población foránea. Y presumiblemente lo volverá a ser en el futuro. En este campo la cuestión es ver en qué medida la combinación de demandas sociales, políticas públicas de servicios y migratorias provocan un nuevo aumento de la precariedad o, por el contrario, se traducen en una articulación más satisfactoria y justa.
- De otra, el cuestionamiento por amplios sectores sociales de las pautas de división del trabajo y las desigualdades de género en la esfera mercantil. Resolver estos dilemas exige reformas profundas en los tres espacios donde se dirime la cuestión: el empresarial-mercantil, el público y el doméstico.

- Por último, la continuidad de los recortes pone a segmentos sociales importantes en situaciones límite, que afectan a numerosos campos de la vida social, desde la subsistencia cotidiana al de la educación. Y ponen al límite esta capacidad de adaptación social que hasta ahora ha permitido que una crisis profunda no se haya traducido en una completa catástrofe.

### 3. Evolución reciente de los salarios, pobreza laboral y desigualdad en España

Una primera cuestión a considerar en la evolución de las rentas derivadas del trabajo es cómo ha cambiado su participación en la renta nacional ya que la distribución entre trabajo y capital es una de las fuentes básicas de desigualdad. Tal como podemos apreciar en el Gráfico 1 la tendencia reciente en los años previos a la crisis ha sido la disminución de las rentas del trabajo y, simultáneamente, el aumento del empleo. Esta combinación implica que el impacto de la reducción es todavía mayor. Dicho de otra forma, menos renta salarial se tiene que repartir entre más población ocupada. Por otra parte, el aumento de las rentas salariales en los años de recesión se debe a un efecto composición. En realidad, no es que las rentas del trabajo mejoren, es que se cierran empresas y al mismo tiempo el empleo que se destruye con más intensidad es de bajos salarios. Por tanto no es un cambio en la pauta de distribución sino simplemente un “efecto contable”.

**Gráfico 1. Evolución de la renta salarial respecto a la renta total bruta (%) y empleo asalariado (en miles) en España desde 1999 a 2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Contabilidad Nacional, INE.

Con la vuelta a la creación de empleo a partir de 2013 la situación vuelve a la senda anterior a la crisis: reducción de las rentas salariales y aumento del empleo. Esta tendencia decreciente de la participación de los salarios en la renta es un punto central para comprender la dinámica de empobrecimiento y desigualdad laboral en España, algo que no se aborda

claramente por los actores sociales ni aparece en primer plano en los debates de política económica.

Otro dato que nos muestra la evolución negativa de las rentas del trabajo es la importancia del empleo de bajos salarios (Tabla 3.), con una elevada presencia en la economía española y en la de los países de la Euro área. Destaca también su constancia a lo largo del tiempo. Aumentan los valores a partir de la crisis respecto al período anterior pero no es un incremento muy importante. Este dato corrobora un hecho ya comentado: la crisis ha empeorado la situación, pero no es una situación nueva, sino que tiene un marcado carácter estructural y de largo plazo.

Una cuestión importante a considerar en la tabla 3 es que no están incluidas las empresas de menos de 10 personas de plantilla. Es presumible por tanto que la cifra real sea mucho más elevada dado que es en las pequeñas empresas donde más frecuentes son los bajos salarios y la informalidad. Pero, además, en el caso de la economía española es precisamente el tramo donde más empresas hay.

**Tabla 3. Proporción de asalariados y asalariadas con bajos salarios respecto al total de asalariados/as (excluyendo aprendices y empresas de menos de 10 trabajadores/as). España y Euro Area (17 países) entre 2006 y 2014**

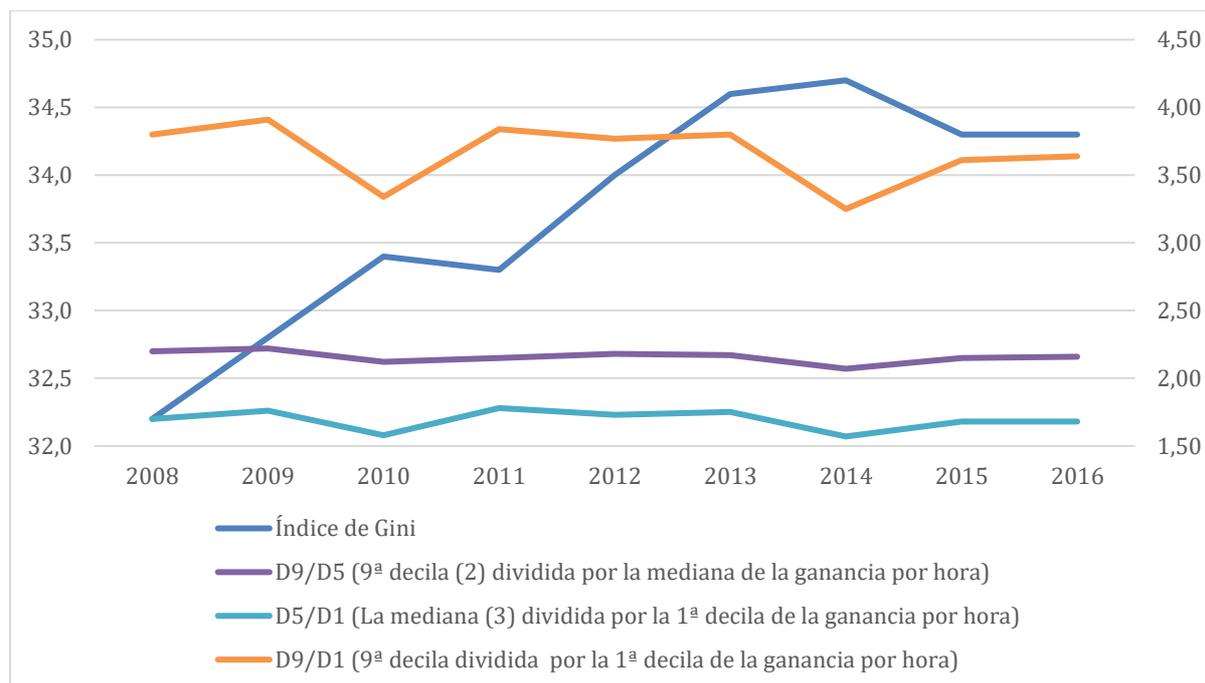
País/Año	2006	2010	2014
Euro área (17 países)	14,27	14,78	15,7
España	13,37	14,66	14,59

*Fuente:* Encuesta de Estructura salarial, Eurostat

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial también permiten calcular distintos indicadores de desigualdad salarial. Uno de los indicadores habituales es el índice de Gini. Cuando aumenta indica que las desigualdades son mayores. Claramente se puede apreciar en el Gráfico 2 el incremento que ha tenido este índice en España durante los años de crisis. Otro indicador de desigualdad es comparar las rentas de los extremos: el 10% de población que menos gana (D1) con en 10% que más gana (D9) y que, tal como podemos observar, el grado de polarización de la desigualdad no ha disminuido.

Un aspecto importante es cómo se produce la polarización (Recio 2018). Una causa puede ser que se mantengan las rentas bajas y aumenten las altas. Otra forma es que se mantengan las rentas altas y caigan las bajas. Por último, la tercera posibilidad es que aumenten las altas y caigan las bajas. Este es el peor escenario y es precisamente el que ha tenido lugar en España.

**Gráfico 2: Algunos indicadores de desigualdad salarial en España (en %. índice de Gini eje izquierdo, el resto eje derecho) entre 2008 y 2016**



Fuente: INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial

(2) Las decilas son los valores de la ganancia que ordenados de menor a mayor, dividen el número de trabajadores/as en diez partes iguales, tales que, dentro de cada una están incluidos el diez por ciento de los mismos/as

(3) La mediana es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

Otras fuentes de información que consideran la situación de la unidad familiar apuntan las mismas tendencias que acabamos de señalar a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial. Por ejemplo, el indicador del volumen de población en riesgo de pobreza o exclusión social en relación con su situación en el mercado de trabajo (Tabla 4) muestra un aumento importante del riesgo de pobreza en los últimos años<sup>3</sup>. Comparando la evolución en los 19 países de la Euroárea (EU-19) con la tendencia que ha tenido lugar en España la crisis claramente ha empeorado la situación. Mientras en los países de la EU-19 la proporción de población en riesgo de pobreza o exclusión social se mantenía en nuestro caso este colectivo aumentaba de forma importante. Hay que destacar el incremento que se produce entre las

<sup>3</sup> Según Eurostat se consideran personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social, las denominadas **ERPE** (personas En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión) en la Estrategia Europa 2020, a las personas que se encuentra en alguna de las tres situaciones siguientes. Personas que viven con bajos ingresos (60% de la mediana del ingreso equivalente o por unidad de consumo en el año anterior a la entrevista), y/o personas que sufren privación material severa (4 de los 9 ítems definidos) y/o personas que viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja (por debajo del 20% del total de su potencial de trabajo en el año anterior a la entrevista). En caso de estar incluidas en dos o tres condiciones, las personas se contabilizan solo una vez. ([http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayOut&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayOut&param3=1259924822888))

personas paradas (en gran parte explicado por la persistencia del paro de larga duración y la baja cuantía de las prestaciones por desempleo) y de las personas ocupadas. En este colectivo, además de su aumento, también hay que destacar que no disminuye a partir de 2013, año en el cual se empieza a crear empleo. El único colectivo que ve mejorar su situación relativa es el de los pensionistas.

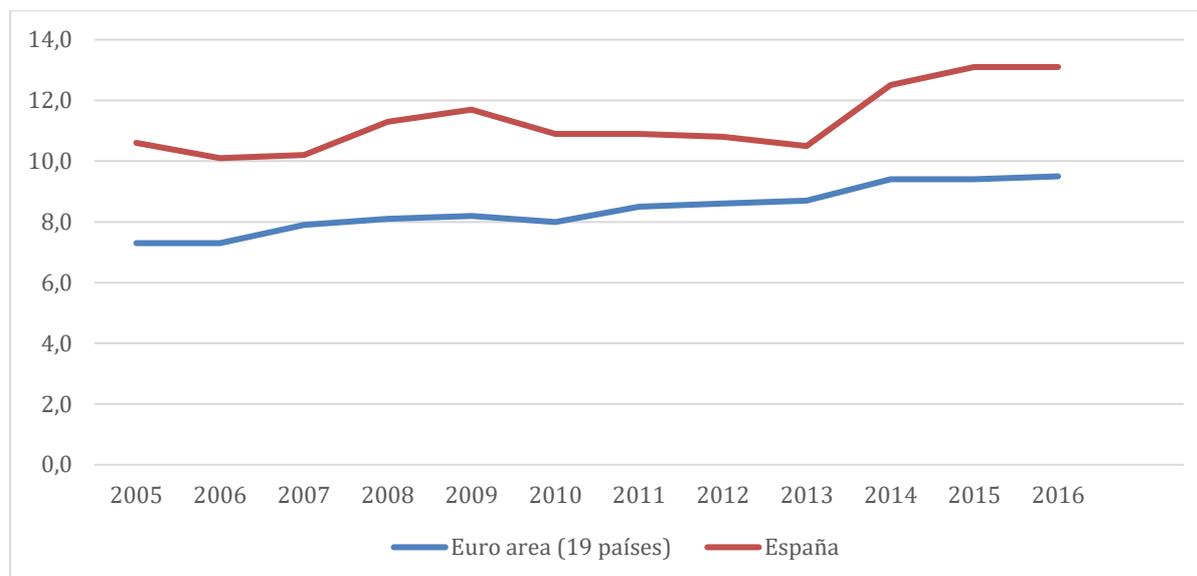
**Tabla 4. Población en riesgo de pobreza o exclusión social según estatus en el empleo (18 y más años), España y EU-19 (\*) entre 2008 y 2016**

	Total		Ocupados		Parados		Pensionistas	
	EU-19	España	EU-19	España	EU-19	España	EU-19	España
2008	21,2	22,3	10,8	12,9	63,9	49,9	20,1	24,2
2009	21,0	23,3	10,9	13,6	63,7	51,6	19,2	22,0
2010	21,2	24,7	10,5	12,9	64,5	58,2	17,1	19,1
2011	22,2	25,6	11,3	12,8	65,3	60,1	17,9	19,1
2012	22,7	26,1	11,9	13,2	66,7	61,8	17,5	14,7
2013	22,6	26,3	11,8	13,0	66,8	63,3	16,6	13,7
2014	22,9	27,8	12,1	15,0	66,8	65,2	16,1	11,9
2015	22,6	27,4	11,9	15,6	66,6	64,1	16,1	12,5
2016	22,5	26,8	11,6	14,9	67,6	65,0	17,1	13,4

Fuente: Estadística sobre ingresos inclusión social y condiciones de vida, EUROSTAT.

Esta misma fuente también nos permite conocer la importancia relativa de los trabajadores y trabajadoras pobres en el conjunto de personas ocupadas (Gráfico 3). Este dato mide las personas con empleo pero que los ingresos de sus hogares se sitúan por debajo del 60% de la renta mediana del país. Tal como se aprecia claramente en el Gráfico 3 la situación es significativamente peor en el caso de España comparando con los países UE-19. Es más, con la vuelta a la creación de empleo a partir de 2013 los datos empeoran. Los dos indicadores que acabamos de comentar muestran claramente el deterioro de la situación entre las personas con empleo.

**Gráfico 3: Porcentaje de trabajadores y trabajadoras pobres en España y la UE-19 (\*) entre 2005 y 2016**



Fuente: Estadística sobre ingresos, inclusión social y condiciones de vida, Eurostat

(\*) UE-19 se refiere a los 19 países de la Euro área

En definitiva, todos los datos que acabamos de presentar, así como diversos estudios que se han realizado (Addabbo et al 2012, Arranz y García Serrano 2009, Cruces y de la Fuente 2013, Marx y Nolan 2013) corroboran que en el conjunto de la UE España es uno de los países que en los últimos años ha experimentado uno de los mayores aumentos de la pobreza y la desigualdad laboral. En este proceso han confluído dos elementos de distinta naturaleza pero que se han reforzado. En primer lugar, la crisis económica de 2007, con una gran destrucción de empleo. En segundo lugar, las políticas aplicadas frente a la crisis, en particular las reformas laborales de 2010 y 2012. Ambas han flexibilizado más el mercado de trabajo y, principalmente la reforma de 2012, han alterado radicalmente la estructura de la negociación colectiva y el modelo de relaciones laborales. La recuperación del empleo que se produce a partir de 2013 disminuye la tasa de paro pero no cambia la situación respecto a las desigualdades y las malas condiciones de empleo, como veremos a continuación.

### 3.1. Salarios y condiciones de empleo

Ya hemos indicado anteriormente la importancia que tienen las modalidades contractuales flexibles, tanto el contrato temporal como el tiempo parcial en la gestión laboral de las empresas españolas. Los contratos temporales aparecen por primera vez en 1984 con la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Pero la legislación no hace más que consolidar una práctica que ya estaba extendida y que con el paso del tiempo ha generalizado la “cultura de la temporalidad” en la gestión de la mano de obra (Toharia 2005). Desde 1987, año en el que empieza a medirse la temporalidad en la Encuesta de Población Activa, la tasa de temporalidad se sitúa alrededor del 30%, manteniéndose bastante estable a lo largo de los años. Solo en la crisis reciente reduce su importancia. No obstante, con la recuperación del empleo a partir de 2013 vuelve a aumentar.

Su importancia es diversa a nivel sectorial. Tradicionalmente se ha concentrado en los sectores de agricultura, construcción y algunas actividades de servicios (especialmente en hostelería, comercio al por menor y servicios auxiliares) y también en el sector público. Por el contrario, en la industria ha descendido su importancia. Con la llegada de la crisis se reduce la temporalidad principalmente por a la elevada destrucción de empleo en el sector de la construcción. A partir de 2013 vuelve a aumentar, pero presenta un elemento diferencial significativo: aumenta en todos los sectores. Esta tendencia hay que relacionarla más con las prácticas de gestión laboral que con la especialización productiva y refuerza un hecho que otros indicadores también constatan, el empeoramiento de las condiciones de empleo a partir de 2013.

La generalización de los contratos temporales tiene varios efectos sobre las condiciones de empleo que, en última instancia, aumentan la precariedad laboral. En primer lugar, los salarios son inferiores (Tabla 5) y el recurso a esta modalidad de contrato tiene un efecto claro sobre los costes laborales. En segundo lugar, se aceptan más fácilmente peores condiciones de empleo y la modalidad contractual acaba funcionando como un instrumento básico de control al tiempo que debilita las posibilidades de acción colectiva.

**Tabla 5 Ganancia media anual (en €) según duración del contrato en España entre 2008 y 2016**

Año	Total	Duración indefinida	Duración determinada	% salario temporal sobre total	% salario temporal sobre indefinido
2008	21.883,42	23.544,24	16.204,29	74,0	68,8
2009	22.511,47	23.979,65	16.700,92	74,2	69,6
2010	22.790,20	24.564,70	16.693,71	73,2	68,0
2011	22.899,35	24.494,96	16.463,14	71,9	67,2
2012	22.726,44	24.277,06	15.893,55	69,9	65,5
2013	22.697,86	24.333,43	15.433,14	68,0	63,4
2014	22.858,17	24.746,47	15.680,55	68,6	63,4
2015	23.106,30	24.561,81	16.422,50	71,1	66,9
2016	23.156,34	24.516,42	16.567,85	71,5	67,6

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE y elaboración propia.

La otra vía para reducir costes y aumentar la flexibilidad es el contrato a tiempo parcial. Esta modalidad contractual ha sido menos utilizada en España que en otros países, pero con la crisis se ha expandido y aunque con la vuelta a la creación de empleo se ha reducido, se mantiene en niveles superiores a los previos a la crisis. La evolución reciente de este tipo de contrato responde a las estrategias de gestión de ajustar al máximo el tiempo que se está utilizando la mano de obra, para introducir más flexibilidad y para reducir los costes al máximo. De hecho, el recurso al empleo a tiempo parcial no es aleatorio sino que se concentra en algunos sectores donde su uso obedece a políticas empresariales diseñadas bien para atender puntas horarias de actividad, a demandas específicas de duración limitada o para hacer frente a una demanda de intensidad desigual. (O'Reilly y Fagan 1998; Sandor 2009). Las actividades que ocupan mayoritariamente personas a tiempo parcial son la hostelería,

los servicios recreativos, las actividades administrativas y auxiliares, la educación y los servicios sociales, todas ellas típicas actividades con demandas temporales particulares.

En general se señala que el aumento del tiempo parcial es una de las causas principales de los bajos salarios. Jornadas de trabajo reducidas dan lugar a menores ingresos salariales (Tabla 6). Además, los empleos a tiempo parcial son más frecuentes en sectores de bajos salarios, lo que contribuye a generar ingresos globales muy pequeños. El empleo a tiempo parcial tiene además consecuencias directas sobre las contribuciones sociales y por tanto personas con este tipo de empleo que acaban en el desempleo o llegan a la jubilación en circunstancias familiares desfavorables experimentan una notable caída de ingresos post-laborales.

**Tabla 6. Ganancia media anual (en €) según tipo de contrato a tiempo completo o parcial en España desde 2008 a 2016**

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	% TP Sobre total	% TP sobre TC
<b>2008</b>	21.883,42	24.052,81	10.198,75	46,6	42,4
<b>2009</b>	22.511,47	25.057,11	10.307,13	45,8	41,1
<b>2010</b>	22.790,20	25.944,66	10.379,31	45,5	40,0
<b>2011</b>	22.899,35	25.970,86	10.442,90	45,6	40,2
<b>2012</b>	22.726,44	26.095,51	10.321,63	45,4	39,6
<b>2013</b>	22.697,86	26.345,72	10.056,10	44,3	38,2
<b>2014</b>	22.858,17	26.965,35	9.794,79	42,9	36,3
<b>2015</b>	23.106,30	27.039,01	10.065,18	43,6	37,2
<b>2016</b>	23.156,34	26.870,45	10.254,44	44,3	38,2

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE, y elaboración propia

Los sindicatos denuncian además que el empleo a tiempo parcial es a veces utilizado por las empresas para eludir el pago de contribuciones sociales: se realizan contratos de pocas horas y se paga una parte del salario "en negro". Cuando esto ocurre las horas no declaradas se suelen pagar por debajo del salario legal, lo que provoca por tanto caídas de ingresos.

### 3.2. Diferencias salariales y características personales

Las desigualdades se generan en el mercado laboral pero afectan de forma desigual a distintos grupos de personas. Los grupos más desfavorecidos socialmente tienden a ocupar los empleos peor pagados y menos reconocidos. El debate sobre las desigualdades es complejo y excede a las posibilidades de este informe. El enfoque convencional señala que las desigualdades salariales reflejan la diferente aportación de las personas al proceso productivo. Pero esta teoría ha sido puesta en cuestión reiteradamente. Sin entrar en el debate teórico simplemente podemos preguntarnos cómo es posible medir adecuadamente la aportación individual de cada persona en un mundo con una variedad de tareas muy

elevada, las cuales requieren habilidades muy diferentes difíciles de comparar (o cuya jerarquización obedece más a un complejo proceso social y no a una medición objetiva).

De hecho ya lo planteó hace más de doscientos años Adam Smith en su análisis de los salarios y su respuesta era bastante igualitaria: los salarios deberían recompensar las ventajas y desventajas netas de cada actividad (y para él un trabajo creativo y agradable debería recibir menos compensación que uno penoso y rutinario, un empleo temporal debería pagarse más caro que uno estable... más o menos lo inverso de lo que ocurre en el mundo actual). Las economistas feministas han discutido con buenos argumentos la bondad del “statu quo” mostrando por ejemplo que las complejas tareas de cuidados reciben una menor reconocimiento que actividades típicas masculinas (Galvez 2016). Es por ello que de forma creciente las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se consideran más un efecto del papel del patriarcado y menos una recompensa a la productividad individual.

La forma más sintética de medir estas desigualdades de género es la de la “brecha salarial”, esto es, medir en conjunto cuál es la ganancia diferencial entre un colectivo y otro. La más utilizada es la brecha salarial de género (Tabla 7), que mide la diferencia entre el ingreso medio de hombres y mujeres. Es una medida sintética no exenta de problemas. Uno está el de la interpretación de la misma. La diferencia salarial media recoge muchos elementos: diferencias en la categoría del empleo, diferencias en la jornada laboral (empleo a tiempo completo y a tiempo parcial), diferencias en los sectores de actividad... Para la economía ortodoxa muchas de estas diferencias expresan la diferente aportación de los individuos a la sociedad y no pueden considerarse discriminatorias, la discriminación sólo se produciría si depuradas todas estas diferencias persistiera un residuo de desigualdad no explicado. Para otros economistas, y esta es nuestra opinión, la desigualdad de género se expresa de muchas formas que son las que finalmente recoge la brecha salarial.

Otro problema es el de los “efectos composición”. La brecha recoge una media a la que se puede llegar de muchas formas. Por ejemplo si en un momento dado se crean empleos femeninos en sectores profesionales y se reduce la creación de empleo femenino en sectores de bajos salarios es posible que el diferencial medio se reduzca aunque persistan todas las diferencias restantes (las mujeres sigan cobrando menos en empleos parecidos, se promocionen menos etc.). Como el empleo varía de formas muy variadas hay muchos elementos que pueden alterar la brecha a corto plazo sin que existan de verdad cambios muy relevantes. Es más significativo ver si a largo plazo se producen cambios relevantes (y tratar de explicarlos) y considerar el tamaño de la brecha. Lo que constatamos en los últimos años es que está se ha mantenido bastante estable, en torno a un 22-23%, lo que muestra que el grado de desigualdades en materia salarial entre hombres y mujeres es notable y que permanece a lo largo del tiempo.

**Tabla 7: Ganancia media anual por trabajador/a (en €) y brecha salarial (en %) en España entre 2008 y 2016**

Año	Ganancia media anual total	Ganancia media anual mujeres	Ganancia media anual hombres	Brecha salarial
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	21,9
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	22,0
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,5
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	23,0
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	23,9
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	24,0
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	23,3
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	22,9
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	22,3

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE, y elaboración propia.

Brecha salarial= (ganancia media hombres-ganancia media mujeres)/ganancia media hombres

Las desigualdades de género son sin duda insoportables e injustificadas. Pero no son las únicas. Hay por ejemplo mucho que discutir sobre las desigualdades de salarios entre diferentes categorías laborales (de hecho una parte importante de la brecha de género se debe a que muchas mujeres están “atrapadas” en el “suelo pegajoso” de los sectores de bajos salarios como han puesto de manifiesto las luchas recientes de las camareras de hotel, de las limpiadoras...). Otro de los elementos de discriminación es la nacionalidad, la población inmigrante está sujeta a condiciones institucionales que, más allá de sus cualificaciones reales les condenada a aceptar los empleos peor pagados. Hemos calculado lo que podríamos llamar una “brecha salarial por origen nacional” (Tabla 8) y el resultado es muy elocuente, en especial para la población procedente de América (prácticamente casi todos son de Latinoamérica) y África. Estos grupos no sólo experimentan una diferencia salarial muy alta frente a la población autóctona sino que, además, han visto empeorada la situación en los últimos años. Algo que conocen muy bien todas las personas que tratan con los problemas derivados de la pobreza: desahucios, atención en servicios sociales... Hay que subrayar que la categoría de inmigrantes comunitarios esconde importantes diferencias entre los inmigrantes tradicionales, procedentes de países ricos, y los más recientes, procedentes del Este de Europa, pero no contamos con un nivel de desagregación estadística que permita visualizarlo.

**Tabla 8. Ganancia media anual por trabajador/a (en €) según nacionalidad en España desde 2008 a 2016, en valor absoluto y porcentaje respecto a los trabajadores/as de nacionalidad española**

	Todas las nacionalidades	Española	País de la UE sin España	País del resto de Europa (*)	De África	De América
<b>2008</b>	21.883,42	22.485,64	16.823,08	14.330,03	14.744,91	13.962,05
<b>2009</b>	22.511,47	23.018,58	17.235,14	-14.137,08	15.564,90	14.157,81
<b>2010</b>	22.790,20	23.335,39	18.637,20	16.400,42	15.387,37	14.884,49
<b>2011</b>	22.899,35	23.429,41	17.892,58	16.518,28	15.721,63	14.894,07
<b>2012</b>	22.726,44	23.232,42	17.442,58	-14.482,50	14.938,38	14.605,57
<b>2013</b>	22.697,86	23.181,18	17.987,83	-14.994,68	14.463,26	14.234,62
<b>2014</b>	22.858,17	23.237,94	20.327,35	-15.147,39	14.870,39	15.033,24
<b>2015</b>	23.106,30	23.543,48	19.145,87	15.367,60	14.756,32	14.649,90
<b>2016</b>	23.156,34	23.605,82	18.870,52	15.948,73	14.083,08	14.796,17
<b>Ganancia media anual por trabajador/a según nacionalidad en porcentaje respecto a la ganancia media de la población española</b>						
<b>2008</b>	97,3	100,0	74,8	63,7	65,6	62,1
<b>2009</b>	97,8	100,0	74,9	-61,4	67,6	61,5
<b>2010</b>	97,7	100,0	79,9	70,3	65,9	63,8
<b>2011</b>	97,7	100,0	76,4	70,5	67,1	63,6
<b>2012</b>	97,8	100,0	75,1	-62,3	64,3	62,9
<b>2013</b>	97,9	100,0	77,6	-64,7	62,4	61,4
<b>2014</b>	98,4	100,0	87,5	-65,2	64,0	64,7
<b>2015</b>	98,1	100,0	81,3	65,3	62,7	62,2
<b>2016</b>	98,1	100,0	79,9	67,6	59,7	62,7

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE, y elaboración propia

(\*) Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

### 3.3. Salario mínimo

En España el salario mínimo ha sido siempre considerado un tema menor en el ámbito laboral. Buena prueba de ello es que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta 2004 ha sido más relevante como base para calcular un gran número de prestaciones sociales que como suelo salarial para las personas ocupadas. El poco interés que ha despertado tradicionalmente el SMI en parte se debe a su baja cuantía y su evolución negativa durante bastantes años. Para las organizaciones empresariales el SMI no suponía un problema dado su bajo nivel y el conflicto laboral se centraba en los costes del despido, el aumento de la flexibilidad laboral o la rebaja de las cotizaciones sociales. Para los sindicatos tampoco ha sido un tema central dado el escaso número de personas directamente afectadas como

perceptoras del SMI. Su estrategia para conseguir mejoras salariales se ha centrado en la negociación colectiva.

Sin embargo, en 2004 se produjo un cambio significativo respecto a la política del SMI, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Por una parte, el gobierno recién elegido en aquel año asumía la promesa electoral de aumentar el SMI desde los 460,5€/mes hasta los 600€/mes en 2008 (un incremento del 30% en 4 años) para recuperar la pérdida de poder adquisitivo que había tenido el SMI desde hacía años y con un objetivo final a medio plazo de conseguir que el SMI alcanzara el 60% del salario medio, siguiendo las recomendaciones de la carta social europea. Paralelamente se creó un indicador diferente (IPREM) al SMI para la fijación de las rentas sociales. La crisis truncó la senda ascendente del SMI y ahora de nuevo se plantea como objetivo para 2019 que el SMI alcance los 900€. Con todo, la importancia que tiene el SMI en relación a la ganancia media es muy baja (Tabla 9) y continua en niveles muy bajos.

**Tabla 9. Ganancia media anual por trabajador y Salario Mínimo Interprofesional (en €)**

Año	Ganancia media anual por trabajador (GM)	SMI anual	SMI/GM
2004	18.310,11	6.871,20	37,5%
2005	18.676,92	7.182,00	38,5%
2006	19.680,88	7.572,60	38,5%
2007	20.390,35	7.988,40	39,2%
2008	21.883,42	8.400,00	38,4%
2009	22.511,47	8.736,00	38,8%
2010	22.790,20	8.866,20	38,9%
2011	22.899,35	8.979,60	39,2%
2012	22.726,44	8.979,60	39,5%
2013	22.697,86	9.034,20	39,8%
2014	22.858,17	9.034,20	39,5%
2015	23.106,30	9.080,40	39,3%
2016	23.156,34	9.172,80	39,6%

*Fuente:* Encuesta de Estructura Salarial, INE, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y elaboración propia

El aspecto importante del Salario Mínimo en la actualidad es que este se ha convertido en un instrumento clave en la lucha contra la pobreza y la desigualdad. Ante el deterioro progresivo de la negociación colectiva y la dificultad de control de las condiciones de empleo por parte de los sindicatos la existencia de un salario mínimo establece un suelo de carácter general para todas las personas ocupadas. Esta situación ya hace años que se ha constatado en los países en vías de desarrollo y de hecho constituye una herramienta clave para la lucha contra la pobreza. Ahora su uso como instrumento de mejora de las condiciones laborales también se plantea en los países desarrollados. En el caso de España el bajo nivel al cual se sitúa no permite hablar de que sea un instrumento efectivo de lucha contra la pobreza, pero no por ello hay que minusvalorarlo de cara al futuro.

#### **4. A modo de conclusión: algunas propuestas frente a la desigualdad en el mercado laboral**

A lo largo del capítulo hemos planteado que los problemas del mercado laboral español son reflejo de unas estructuras económicas, políticas y sociales que favorecen la proliferación de la precariedad, el desempleo recurrente y las desigualdades. Cambiarlo implica intervenir en las tres esferas: estructura productiva, espacio social y políticas públicas. No se trata sin embargo de un cambio sencillo. Tanto por la dificultad de aplicar reformas en espacios sociales que tienen unas inercias adquiridas, unos resortes de poder consolidados, como especialmente porque hoy gran parte de las políticas y las decisiones empresariales se juegan en marcos supranacionales mucho más difíciles de influenciar. También porque esta situación se inscribe en un marco económico global que impone a los países, especialmente a los que no ocupan el vértice de la jerarquía mundial, unas condiciones que limitan poderosamente sus decisiones. Es por ello que el espacio del cambio es tan estrecho e incierto. No obstante, cualquier cambio exige reconocer las estructuras profundas que subyacen a los problemas que observamos en la superficie y pensamos que nuestro análisis ayuda a que emerjan.

El reconocimiento del creciente aumento de la pobreza laboral está generando nuevos debates sobre las políticas a seguir para hacerle frente (Marx y Nolan 2013). Es un debate en gran parte estimulado desde el mundo del activismo social: sindicatos, organizaciones no gubernamentales de lucha contra la pobreza, asociaciones vecinales, etc. Hay diversas propuestas en marcha y entre las más relevantes cabe destacar las siguientes:

##### **Aumento del salario mínimo**

Tal y como acabamos de ver el salario mínimo en España es muy reducido. Uno de los principales argumentos en contra de aumentarlo es que reduciría la competitividad exterior de la economía española y desincentivaría la contratación. Sin embargo, la evidencia empírica desmiente estas afirmaciones. Los bajos salarios se concentran en sectores de demanda interna y las experiencias recientes de introducir un salario mínimo (por ejemplo Alemania) y diversos estudios muestran que su incremento no tiene efectos disuasorios sobre la contratación.

El papel del salario mínimo hay que verlo en el contexto de la crisis y la desregulación ya que su importancia ahora mismo es mayor porque actúa de referencia de muchos de los nuevos convenios colectivos de empresa y de las políticas empresariales unilaterales propiciadas por la última reforma laboral. Un aumento sustancial del salario mínimo que lo situara en el 60% de la mediana salarial provocaría un aumento sustancial de los salarios más bajos y es un objetivo perfectamente asumible.

##### **Compras públicas y etiquetas sociales**

Las Administraciones públicas en España son el cliente principal en alguno de los sectores donde predominan bajos salarios (limpieza, servicios de atención domiciliaria, jardinería...).

El predominio del precio a la hora de elegir el suministrador del servicio ha fortalecido una presión a la baja de los salarios y un crecimiento del empleo a tiempo parcial en estos servicios. Hay diferentes vías para revertir esta situación. Por una parte, un aumento en las cantidades dedicadas a financiar estas actividades (para garantizar que las empresas puedan pagar salarios suficientes). Por otra, un nuevo código de contratación que incluya aspectos favorables a mejorar la calidad del empleo. Junto a ello hay que considerar la vuelta al sector público de estos servicios.

Hay también sectores de bajos salarios en la esfera privada, muchos de ellos alrededor del sector turístico. Algunos ayuntamientos están promoviendo la creación de una “etiqueta local de calidad” que incluiría tanto aspectos laborales como ambientales y sociales, que se concedería a las empresas que acreditaran que cumplen estándares adecuados (en la línea de las políticas de comercio justo en el plano internacional). Es un mecanismo indirecto, que requiere la participación voluntaria de las empresas y que supone que los consumidores valoran positivamente este tipo de información.

### **Negociación colectiva y derechos laborales**

La negociación colectiva es un mecanismo esencial para garantizar condiciones laborales dignas. Pero su eficacia depende de su extensión, de la existencia efectiva de representación sindical y de la capacidad de controlar el cumplimiento de los acuerdos. La reforma laboral de 2012 ha aumentado las posibilidades de diferenciación de las condiciones laborales por tres vías. Una forma es que se favorece la negociación colectiva a nivel de empresa con un cambio en el equilibrio de poder de negociación en favor de los empresarios, especialmente en las pequeñas y medianas empresas donde las relaciones laborales son muy personalizadas. Otra es la posibilidad que las empresas individuales se descuelguen de los convenios sectoriales. Por último, se limita la capacidad de acción sindical, pues allí donde no hay representación institucional de los sindicatos se establece un mecanismo de negociación de la empresa con 3 representantes de los trabajadores elegidos por un procedimiento que no garantiza un proceso democrático limpio.

Por estas razones hay un amplio movimiento en demanda de la reversión de la última reforma laboral y la vuelta a un sistema de negociación colectiva basado en los convenios sectoriales. Pero no solo esto. La negociación colectiva fija condiciones laborales que después pueden o no cumplirse. Todo depende del control que se ejerza para ello. La presencia sindical en el puesto de trabajo es un factor importante. Pero en un modelo productivo dominado por pequeñas empresas y donde muchas grandes empresas de servicios están constituidas por redes conformadas por pequeñas unidades este control es a menudo difícil. Hace falta un buen sistema público de inspección de trabajo que permita el cumplimiento de la ley y los convenios colectivos. También en este caso España presenta una insuficiencia endémica de plantilla en la inspección de trabajo y por ello, junto a las demandas de cambio del sistema de negociación colectiva, hay que reclamar también un aumento de las plantillas de inspección.

## Prohibir las empresas multiservicio: el ejemplo de las ETTs

Las empresas multiservicio, las que asumen parte de la actividad de otra empresa, sin una especialización productiva clara, constituyen un nuevo mecanismo promotor de pobreza laboral. En cierta medida representan una historia que ya se experimentó anteriormente con las Empresas de Trabajo Temporal. Cuando aparecieron las ETTs estas impulsaron un convenio laboral sectorial con salarios por debajo de la mayoría de sectores. Como la diferencia salarial era considerable muchas empresas contrataban personal a través de ETT y se convirtieron en un mecanismo para reducir sueldos. En 1999 se estableció una nueva regulación que establecía que el salario a pagar era el del convenio de la empresa en que efectivamente realizaba su actividad laboral el trabajador o trabajadora. Se cortó el recurso a la ETT como un método fraudulento de recorte de salarios. Las ETT han seguido existiendo y algunas participan de la creación de empresas multiservicio que en buena medida son meros prestamistas de trabajo. Eliminar formulas empresariales orientadas exclusivamente a intermediar para bajar salarios debe formar parte del conjunto de medidas de lucha contra la pobreza laboral.

## Políticas salariales compensatorias

El punto de partida es la vieja idea de Adam Smith que ya hemos señalado anteriormente de que el salario debería compensar las ventajas y desventajas del trabajo. Los empleos difieren en muchos aspectos y los salarios deberían en parte tratar de compensarlos. En concreto, un empleo de corta duración, usado como un recurso de emergencia, debería recibir un plus salarial respecto a un empleo estable, de la misma forma que la penosidad de muchas actividades debería ser compensada.

En los últimos años de hegemonía neoliberal el discurso de la cualificación y la productividad ha borrado toda posibilidad de debate social sobre la estructura salarial y los estigmas sociales que legitiman los bajos salarios y malas condiciones de empleo. Un estigma que se refuerza cuando estos empleos son ocupados por personas inmigrantes en condiciones legales precarias.

Introducir un debate social sobre los determinantes de los salarios, compensar con pluses los empleos temporales, los horarios inadecuados, las actividades más duras, puede constituir una vía para legitimar políticas que mejoren los empleos de bajos salarios. Y ello puede hacerse por vías diversas, no sólo estableciendo salarios mayores, sino incluyendo costes diferentes en las cuotas de la seguridad social o en el tratamiento fiscal de las empresas que abusan de estos contratos.

## Modelo productivo

Uno de los factores que explican la difusión de bajos salarios lo constituyen tanto la elevada estacionalidad de algunos sectores de la economía española como el recurso creciente que hacen las empresas de fuerza de trabajo de corta duración. No puede pasarse por alto que en los sectores estacionales es fácil que proliferen empleos temporales o a tiempo parcial, que

están en el origen de los bajos salarios. Por esto debe considerarse la posibilidad de políticas que traten de reducir el peso de las actividades estacionales o que estén orientadas a cambiar los modelos de gestión de la fuerza de trabajo. Un cambio productivo que no sólo puede permitir reducir el peso de empleos poco deseables sino que puede ayudar a reducir otros “cuellos de botella” de la economía del país (como la tendencia a tener problemas de balanza comercial) y a dar oportunidades a una población que tras llevar años de socialización en las bondades de la educación contrasta a diario que sólo se ofrecen empleos precarios e inseguridad económica.

### Políticas de mantenimiento de rentas

La pobreza laboral está generada por ingresos salariales insuficientes. Pero que estos se conviertan en pobreza depende del conjunto de ingresos de la unidad familiar. Un salario bajo de un miembro del hogar puede ser compensado por ingresos de otros miembros. Existe sin embargo la posibilidad que esta ausencia de rentas salariales se compense con ingresos provenientes del sector público. El debate sobre el establecimiento de algún tipo de ingreso garantizado lleva tiempo abierto en España, aunque las formulaciones son variadas (Gaviria y González 2002). Las propuestas van desde la renta universal garantizada, un complemento salarial fijado por el Gobierno o la renta básica garantizada. La lógica de todas estas propuestas es que las transferencias de renta públicas permitan alcanzar un nivel de ingresos básicos que permitan eludir la pobreza.

Se trata de propuestas que en cierto sentido pueden evitar la existencia de trabajadores y trabajadoras pobres, pero que llevan asociados algunos problemas. En primer lugar, pueden considerarse que se trata de una subvención indirecta a las empresas que pueden optar por bajar salarios. En segundo lugar está la cuestión de la financiación. Esta debe partir de forma ineludible de los impuestos. Y aquí aparece el problema de quién carga realmente con el coste. Actualmente la mayor parte de la carga impositiva recae en las rentas salariales. En ausencia de un cambio profundo en la fiscalidad el coste de esta política puede significar una mera redistribución entre asalariados y asalariadas. En tercer lugar, el establecimiento de estas rentas puede generar una cierta tolerancia respecto a los bajos salarios y las malas condiciones de empleo, lo que puede favorecer la profundización de una fractura social entre sectores sociales diferentes.

## 5. Referencias bibliográficas

- Addabbo T.; García-Fernández, R.; Llorca-Rodríguez, C.; Maccagnan, A. (2012), “Poverty and Unemployment: The Cases of Italy and Spain”, en G. Parodi and D. Sciulli (eds.), *Social Exclusion*, AIEL, Series in Labour Economics, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.
- Arranz, J.M.; García Serrano, C. (2009), “Pobreza y mercado de trabajo en España” *Estadística Española*, vol. 51, nº 171: 281-329.

- Banyuls, J.; Recio, A. (2015), "Crisis dentro de la crisis: España bajo el neoliberalismo conservador", en Lehndorff, S. (ed.) *El triunfo de las ideas fracasadas. Modelos del capitalismo europeo en la crisis*, La Catarata, Madrid.
- Banyuls, J.; Recio, A. (2015a), "Gestión empresarial y dinámica laboral" *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía* nº 87 pp 182-205.
- Banyuls, J.; Haipeter, T. (2008), "Labour on the Defensive? The Global Reorganisation of the Value Chain and Industrial Relations in the European Motor Industry", en P. Caputo y E. Della Corte (ed): *The Labour Impact of Globalisation in the Automotive Industry*, Fondazione Giacomo Brodolini, pp. 17-59, Roma.
- Becker, G. S. (1984), *La teoría del capital humano*, Alianza Editorial, Madrid.
- Bentolila, Samuel; Jimeno, J.F. (2003), "Spanish Unemployment: The end of the Wild Ride?" Fedea, Documento de Trabajo 2003-10.
- Bosch G.; Lendorff S.; Rubery J., ed. (2009), *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, New York: Palgrave MacMillan.
- Carrasco, C. et al. (2003), *Trabajo, tiempo y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer, Colección Estudios nº 74, Madrid.
- Carrasquer, P. (2009), *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Castillo, J.J. (2013), "Nuevas tendencias de organización en las relaciones laborales en la crisis: trabajar en cliente y trabajar en proyecto", *Anuario de Relaciones Laborales de España* 4: 54-66.
- Castillo, J.J. (2005), "Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente", *Sociología del trabajo* 54:3-38.
- Cruces, J.; de la Fuente, L. (2013), *Más pobres y con menos derechos: un diagnóstico de la pobreza en España*, Madrid, Fundación Primero de Mayo.
- Dolado, J. J.; García Serrano, C.; Jimeno, J.F. (2002), "Drawing lessons from the boom of temporary Jobs in Spain" *Economic Journal* 112.
- Dolado, J.J.; Felgueroso, F.; Jansen, M. (2010), "¿Quiénes son los insiders en España?", en Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (coord.) *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Fedea, Madrid.
- Gallie, D., (ed.) (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press.
- Galvez, L. (2016), *La economía de los cuidados*, Deculturas, Sevilla
- Grimshaw, D.; Rubery, J. (2005), "Intercapitalist Relations and the Network Organisation: redefining the work and the employment nexus", *Cambridge Journal of Economics* 29, (6): 1027-1051.
- Grimshaw, D.; Fagan, C.; Hebson, G.; Isabel T. (2017), *Making Work more Equal. A New Labour Market Segmentation Approach* Manchester University Press, Manchester.
- Harrison, B. (1997), *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. Guilford Press, New York.

- Keen, S. (2015), *La economía desenmascarada*, Capitán Swing, Madrid.
- Lahera, A. (2005), "Conquistando los corazones y las almas de los trabajadores: la participación de los trabajadores en la calidad total como nuevo dispositivo disciplinario" pp. 395-440, en J.J. Castillo. (dir.), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente* en España, Miño y Dávila Editores, Madrid/Buenos Aires.
- Laparra, M. (2006), *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Fundación Foessa/Cáritas, Madrid.
- Lehndorff, S. (ed.) (2015), *El triunfo de las ideas fracasadas. Modelos del capitalismo europeo en la crisis*, La Catarata, Madrid.
- Mártinez, A.; Pérez, M. (2000), "Organización para la producción flexible: el caso de la industria auxiliar de automoción en Aragón", *Economía Industrial* 332:61-72.
- Marx, I.; Nolan, B. (2013), "Trabajadores pobres" *Papeles de Economía Española* 135:99-118.
- McConnell, C.; Stanley, B.; McPherson, D. (2017), *Contemporary Labour Economics* McGraw Hill, New York.
- Miguélez, F.; Recio, A. (2010), "The uncertain path from the Mediterranean welfare model in Spain", en D. Anxo, G. Bosch and J. Rubery (ed) *The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective*, Cheltenham: Edward Elgar.
- O'Reilly, J.; Colette, F. (1998), *Part-time prospects: an International comparison in part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* Routledge, Londres.
- Oliva, J.; Iso, A.; Feliú, R. (2012), "Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento". *Sociología del Trabajo* 75: 53-72.
- Prieto (1991), "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en Miguélez, F. y Prieto, C. (dir.), *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, 185-210, Madrid.
- Prieto, C. (1989), "Políticas de mano de obra en las empresas españolas", *Sociología del Trabajo* 6:33-50.
- Prieto, C. (1989<sup>a</sup>), "¿Mercado de trabajo?" *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 47, 177-192.
- Prieto, C.; Pérez de Guzmán, S. (2013), "Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 141: 113-132.
- Puente, S; Galán, S. (2014), "Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios", *Boletín Económico del Banco de España* nº 57.
- Recio, A. (2018), "Desigualdades en el mercado laboral" en Miguélez F, (coord.) *La revolución digital en España. Impactos en el trabajo y el bienestar*. p 187-211 QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona (PDF en [ddd.uab.cat/record/190234](http://ddd.uab.cat/record/190234))
- Recio, A. (1991), "La segmentación del mercado de trabajo en España", en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs), *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, 97-115, Madrid.
- Recio, A.; Miguélez, F.; Alós, R.; (1991), *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de automoción*, Ceres, Barcelona.

- Rocha F. et al. (2013), *Crisis, política de austeridad y trabajo decente*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, Colección de Estudios, nº 71.
- Sandor, E. (2009), *Part-time work in Europe*, Eurofound, Dublin.
- Simonazzi, A.; Ginzburg, A. (2015), "The interruption of Industrialization in Southern Europe. A Center-Periphery Perspective", en Martin Baumeister y Roberto Sala (ed) *Southern Europe? Italy, Spain, Portugal and Greece from 1950s until the present day*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Toharia, L. (dir.), (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Torns, T. (2005), "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, 1, pp. 15-33
- Torns, T. y Recio, C. (2012). *Desigualdades de género en el mercado de trabajo, entre la continuidad y la ruptura*, *Revista de economía crítica* 14: 178-202.
- Valeyre, A., et al. (2009), *Working conditions in the European Union: Work Organisation*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderúrgica y la construcción en Italia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.