

POBREZA LABORAL EN ESPAÑA: CAUSAS Y ALTERNATIVAS POLÍTICAS

WORKING POOR IN SPAIN: CAUSES AND POLICY ALTERNATIVES

Josep Banyuls Llopis

Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València / Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain

Albert Recio Andreu

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament d'Economia Aplicada - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain.

Josep.Banyuls@uv.es | Albert.Recio@uab.es

Resumen

En el contexto de la crisis actual los trabajadores y trabajadoras pobres son una nueva realidad y las tasas de pobreza en España se encuentran entre las más altas de Europa. Habitualmente la pobreza se relaciona con el desempleo y la jubilación. Pero desde 2007 las características de las personas afectadas han cambiado radicalmente. Colectivos que tradicionalmente se consideraban “protegidos” (personas ocupadas, con nivel educativo alto...) ahora ya no lo están. El fuerte incremento de la pobreza que ha tenido lugar y la generalización del problema a nuevos grupos sociales significan un nuevo desafío para el trabajo decente y la integración social. Desde nuestro punto de vista las causas de esta transformación están relacionadas principalmente con los cambios en las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo, la involución en el marco regulador del mercado laboral y las políticas públicas aplicadas en los últimos años. El objetivo de este artículo es doble. Uno es analizar las características de las personas que están en situación de pobreza laboral y las causas de su espectacular crecimiento en los últimos años. El otro es revisar las propuestas de política económica para hacer frente al problema, incluidas las propuestas de salario mínimo, las medidas de asistencia social, los ingresos básicos, la gestión del tiempo de trabajo y el diálogo social.

Palabras clave: Pobreza laboral; Bajos salarios; Política laboral; Crisis económica; Desigualdad

Abstract

In the context of the current crisis in Spain the working poor are a new reality in the country and poverty rates are among the highest in Europe. Usually poverty was related with unemployment and retirement. But since 2007 the characteristics of the people concerned has changed. Employed and workers with high educational level are affected by poverty. The increase of the people affected and the generalisation of the problem to new social groups mean a new challenge for decent work and social integration. The main causes of these changes are related with the employers labour force management strategies, changes in the regulatory framework and the transformation of the public policy strategy applied. The objective of this article is twofold. One is to analyse the characteristics of the people in work poverty and the causes of its dramatic growth. The second one is to review the economic policy proposals in order to cope it, including minimum wage proposals, social assistance measures, basic income, working time management and social dialogue.

Keywords: Working-Poor; Low Wages; Labour Policy; Economic Crisis; Inequality



Sumario

Introducción	137
1. Trabajadores y trabajadoras pobres: cómo medimos y qué rasgos presentan	138
2. Principales causas del aumento de la pobreza laboral en la economía española.....	141
2.1. a) El aumento del empleo a tiempo parcial y los contratos de corta duración.....	141
2.2. b) Externalización y reducción de salarios.....	142
2.3. c) Empleos informales, estructura productiva y políticas migratorias	143
3. Propuestas y medidas frente a la pobreza laboral	143
3.1. a) Aumento del salario mínimo	144
3.2. b) Compras públicas y etiquetas sociales	144
3.3. c) Negociación colectiva y derechos laborales	145
3.4. d) Prohibir las empresas multiservicio: el ejemplo de las ETT	146
3.5. e) Políticas salariales compensatorias	146
3.6. f) Modelo productivo	147
3.7. g) Políticas de mantenimiento de rentas	147
4. Conclusiones	148
Referencias bibliográficas.....	148

REFERENCIA NORMALIZADA

Banyuls Llopis, Josep; Recio Andreu, Albert (2017): "Pobreza laboral en España: causas y alternativas políticas". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 135-149. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.59>

POBREZA LABORAL EN ESPAÑA: CAUSAS Y ALTERNATIVAS POLÍTICAS

Josep Banyuls Llopis

Universidad de Valencia;
Universitat Autònoma de Barcelona

Albert Recio Andreu

Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

La crisis ha puesto encima de la mesa un problema que hasta ahora no se había manifestado con tanta crudeza en la sociedad española: la existencia de un número cada vez mayor de personas con empleo y pobres. Es cierto que la situación no es nueva. Pobreza y pobreza laboral ya estaban presentes desde mucho antes de la crisis. No obstante, en la actualidad hay dos aspectos que difieren de situaciones anteriores. Uno es el fuerte aumento de la pobreza que ha tenido lugar en los últimos años y que sitúa a España, junto con Grecia y Rumanía, en uno de los niveles más elevados de la Unión Europea. La explicación habitual desde los organismos oficiales es que es un problema de falta de crecimiento económico. Sin embargo, desde 2013 se ha producido una recuperación de la actividad económica y la pobreza no ha disminuido, lo cual genera dudas de que sea un problema coyuntural y que se vaya a resolver con el cambio de ciclo.

El otro, los cambios en el perfil de las personas pobres. Tradicionalmente las situaciones de pobreza se presentaban en ausencia de empleo (paro o jubilación) o por dificultades en el acceso al mercado laboral (invalidez u otros problemas de integración social). Y, ante estas situaciones, los países que habían desarrollado un Estado de Bienestar fuerte tenían mecanismos de protección para estos colectivos desfavorecidos. Lo que no se concebía era que la pobreza pudiera tener lugar en situaciones de empleo. Todo esto plantea desde nuestro punto de vista tres cuestiones importantes que necesariamente hay que abordar en el debate actual sobre la pobreza y la pobreza laboral.

La primera es que abiertamente se cuestiona el empleo como forma de integración social. Hasta la década de los setenta el empleo tenía sentido tanto en términos económicos como sociales (Britton 1997, p. 295) y confería legitimidad al sistema político democrático occidental (Prieto 1999, p. 14). Era el mecanismo cen-

tral de distribución de riqueza y permitía tener los ingresos necesarios para vivir de forma digna. Aunque como forma de integración social la norma social de empleo predominante descansaba en una profunda desigualdad, al dejar fuera del mercado laboral a gran parte de la población femenina (Rubery 1999), no por ello dejó de cumplir su función como mecanismo de socialización.

Los cambios que se producen en la estructura productiva y en el modelo del Estado de Bienestar tras la crisis de los setenta van erosionando las bases sobre las que el empleo constituía el eje central de la integración social. Nuevas necesidades de flexibilidad productiva, el final de la hegemonía de la norma estándar de empleo como referente cualitativo de los puestos de trabajo creados y una orientación cada vez más desreguladora y de *laissez faire* de las políticas públicas son elementos que aumentan la incertidumbre vital y que están detrás de esta erosión (Serrano, Parajuá y Zurdo, 2013). La orientación actual de las políticas de empleo auspiciadas por la Unión Europea que descansa en la desregulación y la empleabilidad profundiza más este proceso. Se pone énfasis en aumentar el empleo, pero no se considera que tener un empleo no es sinónimo de integración ni de una vida digna. Más empleo puede significar más pobreza y pobreza laboral ya que no se presta atención a las características del empleo creado y las condiciones de vida de las personas.

La segunda cuestión es en qué medida podemos hablar de pobreza, o de personas ocupadas pobres, como categoría analítica, como un grupo que podemos identificar y aislar del resto cuando estamos ante situaciones de heterogeneidad cada vez mayor. Se ha producido un cambio muy importante tanto en el perfil de las personas en riesgo de pobreza como en la pobreza laboral. Tradicionalmente el colectivo mayoritario lo formaban las personas jubiladas o cercanas a la marginación social. Ahora lo forman personas paradas y ocupadas. La crisis actual está poniendo en evidencia la existencia de lo que se ha venido en denominar “la nueva pobreza”. El problema no es el de un colectivo que se pueda identificar con algún parámetro sino el resultado de una dinámica más global que afecta a un conjunto cada vez más importante de población. Colectivos que por sus características tradicionalmente estaban “al margen” (por el nivel de estudios, actividad profesional, tener un contrato estable...) ahora también son vulnerables y susceptibles de estar en situaciones de pobreza (Arnal, Finkel y Parra, 2013). Estamos pues ante la existencia de nuevos colectivos de excluidos y nuevos procesos de exclusión social que provocan que “gradualmente determinados sectores y colectivos vayan ubicándose en posiciones cada vez más distantes de las formas de vida habituales en una sociedad, así como la condición de ciudadanía y los derechos que se le vinculan” (Serrano, 2013, p. 278).

La tercera cuestión es que si bien la pobreza tiene causas diversas (cambios en las pautas de distribución de la renta, debilitamiento del estado de bienestar...) la dinámica laboral juega un papel clave tanto en su expansión como en conferirle un carácter estructural. La desregulación, el aumento de las formas atípicas de empleo y una gestión laboral que en muchas empresas de la economía española es muy regresiva, entre otros, son factores que tienen sus raíces en la década de los ochenta y se han profundizado en todos estos años. A ellos hemos de añadir las características de la estructura productiva en cuanto a especialización y modelos organizativos que descansan en redes de subcontratación cada más generalizadas. La recuperación reciente que está teniendo lugar desde 2013 no ha cambiado la tónica y confirma lo que estamos señalando. La causa de la pobreza no es la falta de crecimiento económico, sino que se debe a desequilibrios estructurales y que con la crisis y la política económica aplicada se han reforzado. España es un país que ha aplicado con celo las reformas propuestas por la troika en el contexto de las políticas de austeridad y la orientación de las reformas laborales recientes han aumentado la precariedad laboral y ampliado las posibilidades de prácticas de gestión de reducción de los salarios.

El objetivo del presente artículo es plantear una serie de reflexiones sobre las causas de la expansión del colectivo de personas ocupadas y que al mismo tiempo son pobres y las alternativas políticas para hacer frente a la situación. La finalidad por tanto es analizar las dinámicas subyacentes a la extensión de un problema que claramente es estructural y a los límites de las acciones que se pueden llevar a cabo. Para ello, en las páginas que siguen, en primer lugar, mostraremos la importancia del problema en los últimos años, en segundo lugar, analizaremos las causas para, posteriormente, abordar y valorar las políticas que se aplican al respecto. Unas breves conclusiones cerrarán el artículo.

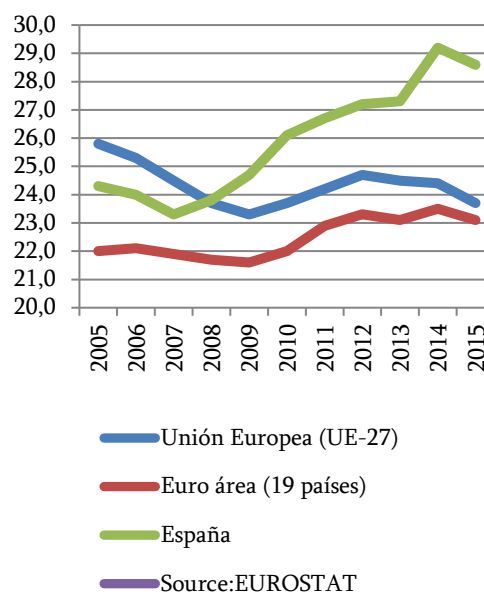
1. Trabajadores y trabajadoras pobres: cómo medimos y qué rasgos presentan

La definición de quién es un trabajador o trabajadora pobre se realiza a partir del método de medida. Hay dos formas básicas de medir. Una es con un indicador relativo de ingresos. En el caso de la Unión Europea EUROSTAT define a una persona como pobre cuando su renta disponible equivalente (ajustada al tamaño y composición del hogar) es inferior al 60% de la renta mediana nacional. Por analogía este es el mismo criterio que define a las personas ocupadas pobres: el 60% de la mediana salarial. Este sistema de medida adolece de diferentes problemas. Uno es dónde situamos el

umbral de pobreza. El 60% es simplemente una convención ya que podría ser cualquier otro umbral. Otro problema que se señala (Davia, 2014) es que al ser un indicador relativo una persona puede ser pobre o dejar de serlo simplemente con un cambio en la distribución de la renta (o la distribución salarial en el caso de los bajos salarios) aunque su renta o salario efectivo no varíe.

El otro método de medir es a partir de la exclusión social. Con este sistema se pretende evitar el efecto relativo del indicador basado en un porcentaje de renta. Para ello se evalúan una serie de carencias que se entienden básicas para la vida cotidiana. El dato estadístico más divulgado en los últimos años y que utiliza una metodología combinada de los dos sistemas que acabamos de señalar es el indicador AROPE (*At risk of poverty or social exclusion*) que elabora EUROSTAT dentro de la estrategia 2020 (Gráfico 1)¹. Este indicador muestra claramente lo que apuntábamos en la introducción: el fuerte aumento de la pobreza en España en la crisis económica y la escasa reducción de la misma en

Gráfico 1. Porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social sobre el total de población



Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT

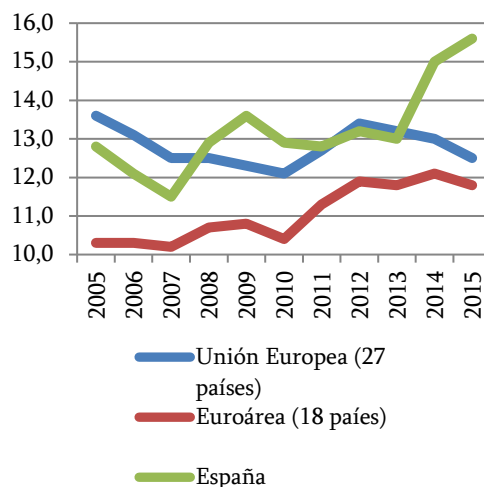
¹ El indicador AROPE (personas en riesgo de pobreza o exclusión social), se refiere a la situación de las personas que corren el riesgo de pobreza o que están gravemente privadas de sus bienes o viven en un hogar con una intensidad laboral muy baja. La tasa AROPE, la proporción de la población total que está en riesgo de pobreza o exclusión social, es el indicador principal para supervisar el objetivo de pobreza de la Estrategia Europa 2020 (Eurostat, 2017).

los recientes años de ligera recuperación, lo cual no deja de ser un resultado previsible (Schmitt 2012) dada la orientación de las políticas aplicadas y lo poco que se ha hecho para mejorar el sistema productivo y la calidad del empleo.

El indicador AROPE nos aproxima al problema de la pobreza, pero presenta limitaciones para captar las características de la pobreza laboral, ya que es una categoría híbrida en la que estamos considerando aspectos que no tienen una relación directa con el ámbito laboral. Más concretamente, el indicador está afectado simultáneamente por las características de los individuos (por ejemplo, la edad), la estructura de los hogares (Davía, 2014; García y Ibañez, 2007) y el empleo (Gutiérrez, 2009). Es por ello que variables como el número de personas que forman la unidad familiar o la edad de emancipación afectan el dato final. Con todas estas matizaciones, si consideramos el colectivo en riesgo de pobreza o exclusión social que tiene empleo los datos son muy elocuentes de la magnitud del problema y el gran cambio que se ha producido en el mercado laboral en España en los últimos años (Gráfico 2).

En España los aspectos relacionados con el empleo son los que principalmente explican el riesgo de pobreza de las personas ocupadas (Arranz y García Serrano 2009; Cruces y de la Fuente 2013; Lope 2015; Simón, Fernández y Meixide, 2004). Los ingresos derivados del trabajo son una renta primaria pero la renta disponible de la unidad familiar puede modificarse con transferencias públicas. Pero en nuestro caso, dada la debilidad del sistema de protección y su incapacidad en la reducción de la desigualdad de las rentas familiares (Cantó, 2013), las causas del mayor o menor riesgo de pobreza laboral están determinadas por la calidad del empleo. En concreto destacan el nivel salarial y el tiempo que las personas están ocupadas, lo cual depende de la intensidad del trabajo a tiempo parcial y de la duración de los contratos a lo largo del año (Muñoz de Bustillo, 2002). De entre estas variables relacionadas con las características del empleo la que habitualmente se señala para explicar la pobreza es el nivel salarial. Salarios bajos obviamente van a implicar menores ingresos. Al respecto, si observamos los datos relativos a la importancia de personas percibiendo bajos salarios en el conjunto de la Unión Europea (Gráfico 3) España se sitúa ligeramente por debajo de los niveles medios de la UE-19.

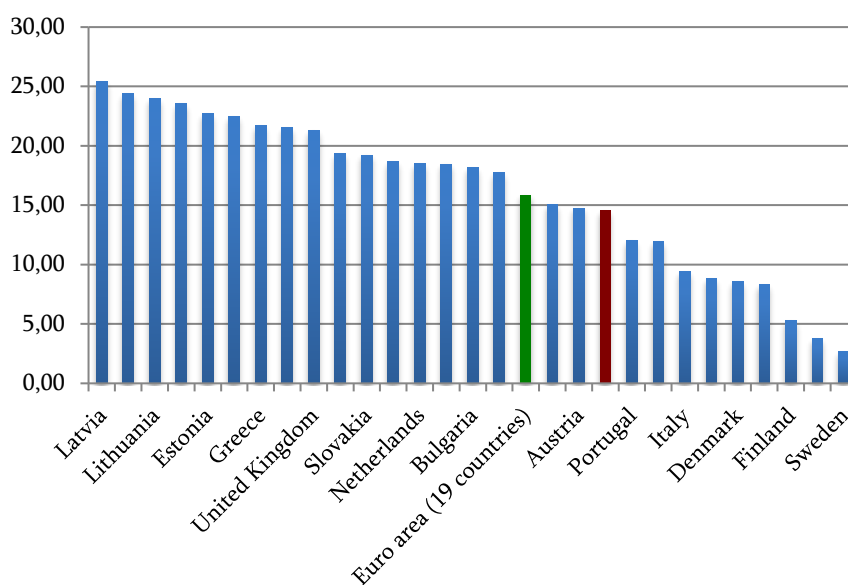
Gráfico 2. Porcentaje de personas ocupadas (18 años y más) en riesgo de pobreza o exclusión social



Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT

Este dato resulta un poco contradictorio con el elevado nivel de pobreza que presenta el país. No obstante, esta discrepancia es fácil de explicar ya que la construcción de este indicador induce a error (Recio, 2001). Un problema que presentan estos datos es que no incluyen al sector primario, actividad que en España todavía es relevante (en el año 2016 suponía el 4,3% del empleo) y donde los salarios son muy bajos. En segundo lugar, sólo se consideran establecimientos de más de 10 personas ocupadas, cuando en España el grueso de las empresas son de pequeño tamaño. En tercer lugar, sólo se mide el empleo asalariado y no se considera el em-

Gráfico 3. Porcentaje asalariados con bajos salarios sobre el total de asalariados en algunos países europeos en 2014



Fuente: Eurostat. Encuesta de Estructura Salarial, 10 asalariados o más

pleo autónomo (que sí que está contabilizado en la tasa AROPE). Por último, un cuarto factor muy importante es que se está midiendo el salario hora, con lo que los efectos sobre los ingresos del tiempo parcial y temporalidad no vienen recogidos, cuando son precisamente estos factores los que posiblemente más están incidiendo en el aumento de la pobreza entre personas ocupadas². La tabla 1 muestra claramente lo que estamos comentando. El porcentaje de personas ocupadas con bajos salarios considerando el salario anual es mucho más elevado y ha aumentado en el período de 2010 a 2014³, en consonancia en gran medida con el tipo de empleo creado, como veremos posteriormente.

Cuando consideramos el salario anual algunas características de las personas ocupadas con bajos salarios en España (tabla 2) difieren significativamente de la imagen que tenemos si consideramos el salario hora. Tradicionalmente se asocian los bajos salarios a personas jóvenes y con baja formación y muy concentrados en algunos sectores de actividad. No obstante, los datos anualizados nos ofrecen una perspectiva más amplia. Destaca en primer lugar la elevada feminización de este tipo de empleo y la marcada presencia de contratos a tiempo parcial. La jornada laboral se configura como una variable clave para explicar los bajos salarios. Otro rasgo destacado se refiere al nivel de estudios ya que hay una gran presencia de personas con estudios medios y superiores entre el colectivo de personas con bajos salarios. Así mismo, por tramos de edad, más de la mitad están entre 30 y 50 años, precisamente en el período vital de mayor inserción laboral. En definitiva, estos datos no hacen más que confirmar lo que señalábamos al principio: la mayor heterogeneidad de la pobreza y el error de considerar que es un problema de un colectivo específico con unos rasgos muy particulares.

Si consideramos la presencia de personas con bajos salarios por sectores de actividad (Tabla 3) hay algunos

² Para evitar esta imagen distorsionada los datos que utilizamos de la Encuesta de Estructura Salarial se refieren a datos anuales. Hemos seguido el mismo criterio que el resto de encuestas salariales a la hora de determinar el colectivo de bajos salarios situando la línea de separación en 2/3 de la mediana salarial anual.

³ Los problemas de cuantificación de los salarios en España son muy importantes. Los datos que utilizaremos provienen de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que no contempla el empleo en el sector primario ni recoge actividades más informales (por ejemplo, cuidado de personas mayores). Esta encuesta, a diferencia de los datos de EUROSTAT, sí que recoge el empleo en empresas de menos de 10 personas. A todo esto, cabe añadir que estudios realizados con datos fiscales indican que el número de personas con bajos salarios es mucho más elevado que lo que muestra la Encuesta de Estructura Salarial, incluso considerando el salario anual tal y como hacemos nosotros en el presente texto.

aspectos destacados que permiten comprender su evolución reciente y los cambios cualitativos que estamos señalando. En primer lugar, su concentración en sectores como Comercio, Hostelería y Actividades Administrativas y de Servicios Auxiliares. Pero más que el elevado volumen que presentan lo que es destacable es que han estado detrás del crecimiento del empleo que ha tenido lugar en los últimos años (junto con la construcción) y que, ahora mismo, con la ligera recuperación que está teniendo lugar, son las actividades que concentran la mayor creación de empleo.

Tabla 1. Porcentaje de bajos salarios sobre el total de asalariados

	2010			2014		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
% bajos salarios (hora)	14,66	9,23	21,02	14,59	9,78	19,84
% bajos salarios (anual)	21,3	12,7	31,1	23,8	15,5	32,8

Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT y Encuesta de Estructura Salarial

Tabla 2. Algunas características de los bajos salarios en España

Feminización y tipo de contrato	2010	2014
Feminización	68,4	66,2
Porcentaje de empleo a tiempo parcial	71,1%	76,9%
Porcentaje de empleo temporal	38,1%	38,0%
Por nivel de estudios		
Sin estudios y educación primaria	24,1%	28,6%
Educación secundaria I	35,8%	30,6%
Educación secundaria II y FP superior	27,3%	27%
Diplomatura y estudios universitarios superiores	12,7%	13,8%
Por edad		
De 16 a 29 años	27,1%	22,2%
De 30 a 39 años	30,2%	30,5%
De 40 a 49 años	22,8%	26,3%
50 años y más	19,8%	21,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial

Tabla 3. Bajos salarios en algunos sectores de actividad, España, 2010, 2014

	2010		2014	
	sobre rama	sobre total	sobre rama	sobre total
Alimentación, bebida, tabaco, textil, confección, cuero y calzado	20,7%	3,5%	19,2%	3,0%
Fabricación de automóviles, material de transporte, muebles, otras industrias manufactureras, reparación de maquinaria y equipo	9,7%	1,2%	8,7%	1,0%
Construcción	8,0%	3,1%	11,5%	2,5%
Venta y reparación de vehículos, comercio al por mayor	15,6%	5,6%	16,0%	5,2%
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	37,0%	17,3%	38,2%	16,6%
Transporte terrestre, marítimo y aéreo	19,3%	3,0%	20,1%	2,7%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte, actividades postales y de correos	14,1%	1,1%	15,0%	1,1%
Hostelería	37,8%	13,1%	46,0%	15,7%
Información y comunicaciones	9,0%	1,2%	9,4%	1,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,7%	4,7%	20,2%	4,4%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	42,4%	15,6%	44,0%	15,1%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,3%	3,1%	8,8%	3,0%
Educación	28,4%	6,9%	30,7%	7,6%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	17,8%	7,8%	19,3%	8,6%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	37,5%	2,4%	46,8%	3,0%
Otras actividades de servicios	48,4%	5,3%	51,3%	4,9%
Total	21,3%	100,0%	23,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. Solo se muestran actividades que concentren al menos el 1% de personas con bajos salarios sobre el total. Es por ello que los porcentajes no suman 100

Otro rasgo a destacar es la levada importancia de los salarios bajos en actividades como Educación, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales y Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas. Éstas no responden al perfil tradicional de sectores de bajos salarios, sino más bien lo contrario. La moderación salarial de los últimos años propiciada por la crisis y las sucesivas reformas laborales, así como la generalización de prácticas de gestión laboral que han aumentado la flexibilidad de los tiempos de trabajo están detrás de estos cambios. En el apartado siguiente abordamos estas cuestiones.

2. Principales causas del aumento de la pobreza laboral en la economía española

El fuerte aumento de la pobreza laboral y su generalización a nuevos colectivos son evidencias de los pro-

fundos cambios que han tenido lugar en la economía española en estos últimos años. Detrás de la expansión de los bajos salarios encontramos las características del modelo productivo, las estrategias de gestión laboral, de externalización y de subcontratación de las empresas españolas. A todo ello hemos de añadir el efecto de las políticas de austeridad y las reformas laborales que se han llevado a cabo. Así pues, en este apartado vamos a analizar las principales razones que explican este empeoramiento de las condiciones laborales y que han propiciado el aumento de la pobreza laboral.

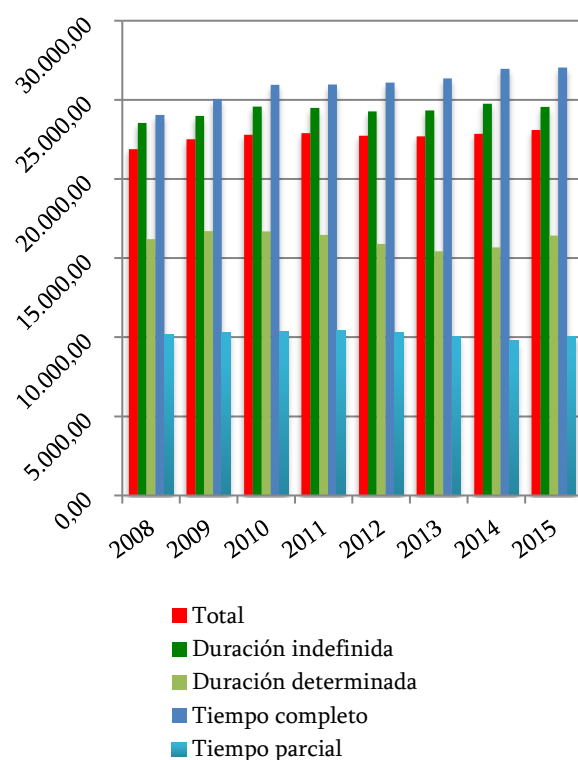
2.1. a) El aumento del empleo a tiempo parcial y los contratos de corta duración

El incremento del empleo a tiempo parcial es una de las principales causas de los bajos salarios (Eurofound 2017; Muñoz de Bustillo y Antón 2007). En el caso de España ha pasado de representar el 11,8% del empleo total en 2008 al 15,7 en 2016. Es, fundamentalmente empleo involuntario y mayoritariamente femenino

(aunque en términos relativos ha aumentado más el empleo a tiempo parcial masculino). La encuesta de Estructura salarial muestra la diferencia salarial tan elevada de las personas con contrato a tiempo parcial respecto las que están a tiempo completo (Gráfico 4). Jornadas de trabajo reducidas dan lugar a menores ingresos salariales (según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial Anual publicada por el INE en el año 2015 en España el salario medio de las personas a tiempo parcial era 2,6 veces inferior al salario medio de las personas a tiempo completo). Además, los empleos a tiempo parcial son más frecuentes en sectores de bajos salarios, lo que contribuye a generar ingresos globales muy pequeños.

A pesar que el empleo a tiempo parcial genere bajos salarios no implica por sí mismo pobreza. Ello depende de la posición familiar de las personas que ocupan estos empleos. En muchos casos es percibido como un complemento a las rentas de la unidad familiar. Pero el resultado es totalmente distinto cuando la persona que realiza esta actividad es la principal fuente de ingresos o cuando los de otros miembros de la familia han experimentado una caída de ingresos (Davía, 2014). Familias monomarentales y familias donde el empleo a tiempo parcial es la renta principal pueden verse afectadas por

Gráfico 4. Ganancia media anual por trabajador por tipo de contrato y jornada (en €)



Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial Anual

esta situación. El empleo a tiempo parcial tiene además consecuencias directas sobre las contribuciones sociales y por tanto personas con empleos a tiempo parcial que acaban en el desempleo o llegan a la jubilación en circunstancias familiares desfavorables experimentan una notable caída de ingresos post-laborales.

Aun con jornadas laborales normales los ingresos salariales pueden ser insuficientes si el empleo es de corta duración y las personas recaen continuamente en situaciones de desempleo. Las modalidades contractuales temporales han sido utilizadas como variable de ajuste del empleo durante el período recesivo, pero con la recuperación su uso se ha vuelto a incrementar espectacularmente. De hecho, la mayoría del empleo creado a partir de 2014 es de carácter temporal y, además, de muy breve duración.

La existencia de actividades con acusada estacionalidad puede explicar la proliferación de esta situación. La economía española cuenta con muchas actividades de este tipo debido a su tipo de especialización. El turismo, un sector que no sólo genera empleo en la hostelería, sino que moviliza otras muchas actividades (servicios de ocio, comercio en zonas turísticas, transporte...) es el principal causante de esta estacionalidad (junto con la agricultura, pero esta tiene un peso ocupacional más reducido). Pero no sólo es una cuestión de estacionalidad. También de modelo de gestión de la actividad empresarial y del uso de contratos de duración limitada como método de ahorrar costes. Esta situación se detecta por ejemplo en sectores como la educación o la sanidad donde las empresas, incluso las empresas públicas, acortan el tiempo de contratación y lo limitan a los momentos de muy alta actividad. Por ejemplo, es habitual en muchas universidades, donde el empleo temporal está alrededor del 42% y donde los salarios son muy bajos para unos contratos que solo duran un trimestre⁴. En los casos en los que este sea un empleo complementario su impacto sobre la renta personal no es determinante, pero de forma creciente trabajadores y trabajadoras jóvenes son contratados en estas condiciones con el argumento de que forma parte de su carrera profesional.

2.2. b) Externalización y reducción de salarios

El uso de la externalización como un método para abaratar costes y reducir salarios tiene ya una larga trayectoria en la economía española (Zimmermann y Pinilla, 2010). La externalización es un medio que permite a las empresas abaratar salarios porque las empresas subcontradas están ubicadas en áreas donde predominan convenios colectivos con salarios y derechos laborales inferiores a los de las empresas centrales.

⁴ <http://www.observatoriuniversitari.org/es/>

La novedad actual es que tras la reforma laboral de 2012 esta práctica se ha incrementado al favorecer la legislación no sólo que las empresas se descuelguen de los convenios colectivos sectoriales sino también que aprueben convenios de empresa negociados con representantes laborales de dudosa legalidad. Uno de los casos mejor estudiados es el de la industria hotelera (Cañada, 2015). Muchos hoteles están externalizando su actividad de limpieza de habitaciones hacia empresas multiservicio. Se trata de empresas sin otra especialización que la de hacerse cargo de una parte de la actividad normal de una empresa. Al ser nuevas cuentan con una escasa o nula representación sindical lo que les permite negociar convenios colectivos con unos representantes de la fuerza de trabajo afines a la dirección. Y van aplicando estos convenios colectivos, con salarios cercanos al salario mínimo, a los nuevos colectivos que van absorbiendo vía subcontratación. Es una práctica que roza la ilegalidad, de hecho, se han producido diversas sentencias que han invalidado estos convenios, pero que de momento están generando una importante desregulación, sobre todo en actividades que ya eran de bajos salarios.

2.3. c) Empleos informales, estructura productiva y políticas migratorias

El empleo informal tiene una larga tradición en España. El proceso de desarrollo económico ha tendido a reducir los espacios donde este ha tenido mayor peso (empleo agrícola, servicios personales, producción a domicilio) pero no lo ha liquidado. Su persistencia está en parte asociada al enorme predominio de la pequeña empresa, diseminada espacialmente, donde predominan relaciones laborales individualizadas, que fácilmente escapan al control de la inspección de trabajo. El empleo informal ha sido endémico en algunas zonas de industrialización difusa (como el calzado), es áreas de agricultura intensiva o en determinados segmentos de la industria de la construcción (obras domésticas, reparaciones...). Estos antecedentes y la aceptación social de la informalidad han ayudado en el contexto de la crisis económica actual a expandir estas situaciones. Una investigación llevada a cabo en España que analiza los cambios de las estrategias familiares en la reciente crisis (Foessa, 2017) señala que el 28,8% de las familias ha aceptado un empleo informal (sin contrato) como estrategia para hacer frente a la crisis.

En los últimos años hay un factor que ha reforzado el papel del empleo informal, o cuando menos ha frenado su reducción. Se trata de la llegada masiva de inmigrantes en un contexto de políticas restrictivas a la entrada que sitúan en una posición institucional difícil a muchas personas. El empleo informal es una salida para aquellas personas que no tienen una residencia legal. A veces también es una oportunidad pues sus posibilida-

des de pasar a ser legales aumentan cuando pueden probar que llevan años residiendo en el país. Este es especialmente el caso del sector doméstico —fundamentalmente personas que cuidan de gente mayor— donde el empleo informal es a menudo una vía para conseguir arraigo y protección con la complicidad de la familia a la que se cuida. La crisis, la destrucción de empleo formal y el aumento del paro no sólo ha provocado que algunas de estas actividades informales se convirtieran en “sectores refugio” sino que, a menudo, las condiciones de empleo se han endurecido (Parella, 2013). En algunos sectores de microempresas la crisis ha conducido a informalizar empleos (o a introducir contratos a tiempo parcial que se complementan con jornadas informales). La restauración es el sector que acumula mayor número de denuncias en este sentido. En cambio, la construcción, otro sector en el que era habitual el empleo informal, ha perdido importancia a causa de la radical reducción del empleo que ha experimentado.

3. Propuestas y medidas frente a la pobreza laboral

El reconocimiento del creciente aumento de la pobreza laboral está generando nuevos debates sobre las políticas a seguir para hacer frente a este problema (Marx y Nolan, 2013). Sin embargo, la aproximación al problema desde la política económica en la mayoría de países europeos se hace más entorno a la discusión más general de pobreza (Eurofound, 2017). Es por ello que, en la práctica, las políticas diseñadas para hacer frente a la pobreza laboral son escasas. Esto no nos ha de extrañar si tenemos en cuenta que la orientación de la política laboral en la Unión Europea descansa en propuestas de empleabilidad y de la flexibilidad del marco regulador. A ello hemos de añadir que todavía subsiste una imagen de que la pobreza laboral es un problema asociado a la marginación, a personas con bajas cualificaciones, y no algo que puede afectar a colectivos muy diversos.

El debate más reciente en España se ha generado desde el mundo del activismo social: sindicatos, organizaciones no gubernamentales de lucha contra la pobreza, asociaciones vecinales, etc. La aparición de nuevas fuerzas de izquierda que han ganado presencia parlamentaria y que tienen el poder en un gran número de grandes ciudades españolas ha conseguido situar alguna de estas cuestiones en la esfera política. Hay diversas propuestas en marcha, con diferente grado de madurez y desarrollo. A continuación reseñamos brevemente algunos de los debates más relevantes.

3.1. a) Aumento del salario mínimo

En España el salario mínimo es muy reducido. Tras la última revisión en 2017 se sitúa en 9.906,4 euros anuales, lo que representaba el 43,3% del salario medio de 2014 (último año del que hay estadísticas disponibles de estructura salarial) y un 51,4% del salario mediano. En términos de paridad de poder adquisitivo está entre los más reducidos de Europa. Es un salario fijado anualmente por el Gobierno. Durante bastantes años su crecimiento ha sido inferior al crecimiento de los precios y ha quedado claramente rezagado respecto a la evolución general de salarios (Banyuls, Cano y Aguado, 2011). En el año 2004, con la llegada del PSOE al Gobierno, había una promesa de incrementarlo progresivamente hasta que llegara a representar el 60% del salario medio y compensar así la pérdida de poder adquisitivo que había tenido en los años anteriores. Durante los primeros años se aprobaron incrementos significativos pero el compromiso quedó abortado por presiones internas al gobierno (y del Banco de España). Tras 2010 su cuantía se congeló y solo en 2017 se ha producido un aumento sustancial. Uno de los mayores argumentos de los opuestos al aumento del salario mínimo es que esto reducirá la competitividad exterior de nuestra economía y el posible efecto de propagación de los incrementos en la escala salarial (Archondo, García y Ulloa, 2017). Un argumento que ignora, por una parte, que gran parte de los bajos salarios se concentran en actividades de consumo interno y, por otra, que el actual modelo de distribución de renta en estos sectores es muy cuestionable.

La incidencia del salario mínimo en el conjunto de salarios es pequeña. Entre 1-3% (algunos estudios señalan el 5%) de la fuerza laboral tenía como referente el salario mínimo (Cebrián, Rodríguez, Toharia y Pitarch, 2010; Funk y Lesch, 2005;). Sin embargo, con la crisis y las políticas de desregulación laboral, el papel del salario mínimo aumenta 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. Los mismos que se aplican a la mayor parte de personas ocupadas a tiempo parcial.

Ante la dificultad de que cambie la orientación económica del Gobierno ha empezado a surgir en diversas localidades gobernadas por la nueva izquierda la propuesta de fijar un salario mínimo local (Ramos y Suriñach, 2016). Existen buenas razones para ello. El coste de la vida es sustancialmente superior en las grandes ciudades, en parte asociado al problema de la vivienda (y del impacto que generan sobre los precios locales las rentas del suelo) y al transporte. Un salario que en una población rural puede permitir una subsistencia ade-

cuada es insuficiente en un medio urbano. La propuesta, inspirada por la experiencia llevada a cabo en algunas ciudades estadounidenses, sería la de fijar un salario mínimo local (o de área metropolitana) que deberían pagarse a todos los empleados que trabajasen en este territorio. Es un debate incipiente. La mayor dificultad para que llegue a buen puerto es cambiar el marco legislativo que de momento concede al Estado central el monopolio de la fijación del salario mínimo. No es pensable que el Gobierno actual, con una cultura de gestión muy centralista y obsesionada con el control de costes salariales, vaya a ceder con facilidad esta prerrogativa. Y, además, hay que considerar la interferencia de esta medida con los convenios colectivos a escala provincial, regional o nacional.

3.2. b) Compras públicas y etiquetas sociales

Las Administraciones Públicas en España son el cliente principal en alguno de los sectores donde predominan bajos salarios: limpieza de edificios, servicios de atención domiciliaria, catering, jardinería... Sus políticas influyen indirectamente en las condiciones laborales de estos sectores, especialmente a través de los precios de compra de estos servicios. 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 estas actividades. Tras la victoria electoral de la nueva izquierda en algunos grandes ayuntamientos se ha iniciado un replanteamiento de estas políticas. Las vías de intervención son fundamentalmente dos: un aumento en las cantidades dedicadas a financiar estas actividades (para garantizar que las empresas puedan pagar salarios suficientes) y un nuevo código de contratación que de menos importancia al factor precio e incluya aspectos favorables para mejorar la calidad del empleo. Hay una tercera opción, más compleja, que es la municipalizar estos servicios e integrar las plantillas de los mismos en la Administración Local o en empresas públicas.

Todas estas propuestas tienen problemas diversos para desarrollarse. En primer lugar, está la política de ajuste implantada en el país que reduce la capacidad de las administraciones locales en campos como el presupuestario o el de las normas contractuales. En segundo lugar, la propia normativa de contratación en la que las reglas de defensa de la competencia reducen la libertad de acción de las administraciones. En tercer lugar, el aumento de coste que llevan aparejadas las mejoras salariales en estos sectores sólo son soportables por algunos ayuntamientos con una economía realmente saneada. Para muchos otros sus limitaciones presupuestarias constituyen un problema central. Por ello existe una relación bastante directa entre los bajos salarios en algunos sectores y las políticas fiscales dominantes. España sigue siendo uno de los países con un nivel de

impuestos más bajos dentro de la Unión Europea y por ello existe una cierta vinculación entre bajos salarios y fiscalidad.

Hay que considerar, además, que el argumento más extendido para la externalización de servicios ha sido el que el sector privado es más eficiente en su gestión. Existe una evidencia creciente que pone en duda esta presunción. En muchos de los servicios externalizados se incumplen las condiciones de gestión, se reducen las plantillas comprometidas. Los contratos de externalización están en el centro de la corrupción política que asola al país, la capacidad de control público de la gestión que realizan estas empresas es reducida. Es por ello que los defensores de la municipalización o (nacionalización en su caso) de estos servicios consideran que las mismas podrían mejorar a la vez condiciones laborales y calidad de los servicios públicos.

Obviamente los sectores de bajos salarios también están en la esfera privada, especialmente en el sector turístico, una de las actividades más importantes de la economía española. En este caso algunos Ayuntamientos están promoviendo la creación de una “etiqueta local de calidad” que incluiría tanto aspectos laborales como ambientales y sociales, con participación de organizaciones sociales. Esta “distinción” 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. En suma, hay una serie de iniciativas locales orientadas a introducir diversos mecanismos de regulación, más o menos radicales, para intervenir en la fijación de salarios y cooperar con sindicatos y organizaciones locales.

3.3. c) 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 en la empresa y de la capacidad de controlar el cumplimiento de los acuerdos. En el caso de España la ley protege la existencia de sindicatos y les garantiza la posibilidad de estar presentes en las empresas a través de los comités de empresa. Los sindicatos tienen el derecho de convocar elecciones a dichos comités sin que las empresas puedan interferir en las mismas. Además, hasta la última reforma laboral los convenios de empresa han tenido un carácter de cuasi leyes: el convenio es aplicable a todas las empresas del sector con independencia que tengan o no representación sindical. Una norma que permite la extensión de la cobertura a la negociación colectiva a la enorme miríada

de pequeñas y medianas empresas dónde, por su tamaño, es difícil la existencia de representación sindical. Esta cobertura no ha impedido en los últimos años una importante diferenciación de condiciones laborales a través, sobre todo, de los procesos de fraccionamiento y externalización de las actividades productivas (Olmos y González, 2015). Al externalizarse partes del proceso productivo se fraccionan o se cambian los espacios de negociación. Por ejemplo, en la industria del automóvil la externalización de procesos en las grandes factorías hace que los empleados de empresas subcontratistas estén cubiertos por convenios colectivos que suponen normas salariales y derechos laborales inferiores a los de la empresa matriz (Banyuls y Lorente, 2010).

La reforma laboral de 2012 ha dinamitado en gran parte este frágil entramado de protección y ha empeorado las condiciones laborales. Se favorece la negociación colectiva a nivel de empresa, con un cambio en el equilibrio en el poder de negociación a favor de los empresarios, especialmente en las pequeñas y medianas empresas donde las relaciones laborales son muy personalizadas. Se favorece también que las empresas se descuelguen de los convenios sectoriales. 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 mecanismo que no garantiza un proceso democrático limpio. Como una gran parte de las empresas de menos de 50 trabajadores no tienen representación sindical directa, suele ocurrir bastante a menudo que la empresa consiga negociar con empleados afines e imponga un empeoramiento de las condiciones laborales.

Las políticas que promueven una negociación colectiva descentralizada, centrada en la negociación colectiva a nivel de empresa, están promoviendo tanto la reducción del nivel de cobertura de la misma como un aumento de las desigualdades salariales. En economías donde son mayoritarias las pequeñas empresas en la práctica esta política supone dejar a muchos trabajadores con una negociación de muy baja calidad o directamente a expensas de lo que unilateralmente propone la empresa. Al hacer depender las condiciones laborales del poder de negociación a escala de empresa se abre una enorme posibilidad de ampliar las diferencias incluso entre empleados de parecida cualificación. En este contexto las posibilidades de empeorar las condiciones de trabajo a través de las redes de subcontratación aumentan considerablemente.

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

constituídas por redes conformadas por pequeñas unidades este control es a menudo difícil. Hace falta un buen sistema público de inspección de trabajo que permita forzar el cumplimiento de la ley y los convenios colectivos. También en este caso España presenta una insuficiencia endémica de inspectores de trabajo (paralela a la insuficiente dotación de inspectores de Hacienda) y por ello, junto a las demandas de cambio del sistema de negociación colectiva, se reclama un aumento de las plantillas de inspección.

No es extraño que haya 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. Se trata de una demanda que choca con gran parte de las orientaciones provenientes de la Unión Europea y otras instituciones supranacionales. Por ello, aunque su efecto sobre las desigualdades y la creación de empleo de bajos salarios es evidente, se trata de una propuesta que debe hacer frente a una fuerte resistencia por parte de los promotores de la desregulación de la negociación colectiva. A parte de sus efectos negativos para las desigualdades, la opción de adaptar los salarios a las condiciones de cada empresa supone un premio a las empresas menos eficientes. Seguir promoviendo políticas de bajos salarios como base de competitividad es una forma de mantener estructuras productivas obsoletas. Y, dadas las enormes posibilidades de rentas parasitarias (por ejemplo, la actividad turística en zonas de gran afluencia se traduce en un importante renta del suelo para los propietarios de locales) no hay ninguna garantía de que los recortes salariales se traduzcan en caídas de precios.

3.4. d) Prohibir las empresas multiservicio: el ejemplo de las ETT

Las empresas multiservicio, las que asumen la realización de parte de la actividad de otra empresa sin una especialización productiva clara, constituyen un nuevo elemento promotor de pobreza laboral. En cierta medida representan una historia que ya se experimentó anteriormente, tras la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal en 1994. Cuando aparecieron las ETT están 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 porque la suma del salario que tenían que pagar y la comisión que cobraba la ETT era inferior al salario que establecía su convenio. Las ETT se convirtieron en un mecanismo para reducir sueldos. Tras una importante movilización sindical y de sectores juveniles se consiguió en 1999 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. 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.

3.5. e) Políticas salariales compensatorias

Este no es un planteamiento que haya entrado en el debate salarial pero que a la vista de los cambios en la actividad económica debería ser imprescindible. El punto de partida es la vieja idea de Adam Smith de que el salario debería compensar las ventajas y desventajas del trabajo. La visión que considera el salario una mera contrapartida a la productividad ignora la complejidad de la actividad laboral. Ignora por completo toda la producción teórica que cuestiona el propio concepto de productividad individual y la complejidad real de los intentos de medición. Los empleos difieren en muchos aspectos cualitativos 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 hecho, en las políticas de precios de las empresas se contempla este tipo de situaciones (se cobran más los servicios en días especiales, se discriminan los precios de los hoteles según los picos de demanda etc.). De la misma forma 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. De hecho, ha servido para romper alianzas entre los sectores de trabajadores educados y los trabajadores manuales. En gran medida los empleos manuales donde se concentran los bajos salarios han experimentado un verdadero estigma social. Un estigma que ayuda a legitimar bajos salarios y pésimas condiciones laborales. 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.

3.6. f) Modelo productivo

En la sección anterior hemos explicado que 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 uso creciente que hacen las empresas de fuerza de trabajo de corta duración. Hasta aquí hemos planteado una serie de propuestas institucionales orientadas a reducir estos bajos salarios. En muchos casos estos son, principalmente el resultado de una regulación excesivamente sesgada en favor de las empresas. Pero no puede pasarse por alto que allí donde predominan puntas de actividad y estacionalidades es difícil que no proliferen empleos temporales o a tiempo parcial que en gran medida están en el origen de bajos salarios. Es por ello que 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 reducir el peso de empleos poco deseables, sino que también 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. Sin embargo, tras ocho años de crisis no se detectan esfuerzos serios en esta dirección y la economía española que anteriormente experimentó el auge y caída de la construcción parece más bien orientada (por el propio impulso de las élites locales) a un nuevo ciclo impulsado ahora por el turismo.

3.7. g) 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. Por esto las familias monomarentales, donde una sola mujer aporta la base de ingresos, son las más proclives a caer en situaciones de pobreza: los salarios y los empleos de muchas mujeres están en entornos de bajos salarios y la ausencia de ingresos complementarios hace el resto. 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). Algunos núcleos intelectuales de izquierda son firmes defensores de la renta universal garantizada promovida por Van Parijs. Aunque se trata de una formulación que hasta el momento no ha pasado del

campo de la teoría, ha alcanzado bastante predicamento entre diversas formaciones políticas, sobre todo las que se sitúan a la izquierda, y es por tanto posible que vaya a ser objeto de nuevos debates en el futuro. En el extremo político opuesto algunos economistas neoclásicos han propuesto el establecimiento de un complemento salarial fijado por el Gobierno a las personas que no obtienen ingresos suficientes. De hecho, esta propuesta ha sido asumida en su programa por Ciudadanos, la nueva formación de centro derecha, y ha formado parte de sus propuestas de negociación con el Partido Popular y el Partido Socialista Obrero Español. En una posición intermedia se encuentra la propuesta de Renta Garantizada. Ya está vigente en el País Vasco y está en vías de aprobación en Catalunya. Se trata de una medida que garantiza una renta mínima a la unidad familiar (y cuyo importe varía con el número de hijos) que se concede a las familias en desempleo y parte de la misma es compatible con la obtención de rentas salariales. La lógica de todas estas propuestas es que las transferencias de renta públicas permitan alcanzar un nivel de ingresos básicos y eludir la pobreza.

Se trata de propuestas que en cierto sentido pueden evitar la existencia de trabajadores pobres, pero que tienen problemas asociados. En primer lugar, pueden ser consideradas como una forma de socializar costes laborales y desempeñar un papel de 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. Según cual sea el esquema ello obliga a aumentarlos. 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 (que depende tanto de políticas nacionales como de acuerdos internacionales) el coste de esta política puede significar una mera redistribución entre asalariados. Y ello puede generar resistencias por parte de los sectores que se sientan injustamente obligados a pagar las medidas. En tercer lugar, el establecimiento de rentas de mantenimiento 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. Y, en cuarto lugar, no está claro cómo pueden afectar estas medidas a las políticas migratorias. Lo habitual es que las ayudas se limiten a las personas que cumplan unos requisitos de residencia y trabajo previo. Es también plausible que el establecimiento de políticas de rentas más generosas se combinen con políticas inmigratorias más restrictivas. Y, paradójicamente, estas políticas restrictivas se han mostrado instrumentos muy potentes para promover el empleo informal. En todo caso el debate está, se trata de una cuestión compleja, con muchos elementos contradictorios y que debe ser analizada en sus múltiples aspectos.

4. Conclusiones

España ya tenía un grado elevado de empleados pobres antes de la crisis. Pero la crisis y las políticas aplicadas han aumentado los problemas de pobreza tanto por efecto del paro como por el aumento de los empleos de bajos salarios. Nos encontramos ante un escenario muy diferente al que predominaba en períodos previos a la crisis. La pobreza se ha generalizado y afecta a colectivos muy diversos. Los cambios que se han producido a nivel institucional y las características de la estructura productiva están detrás de esta transformación. Hay una relación directa entre incremento de la pobreza y los bajos salarios y el incremento de las formas no estándar de empleo. Es más, la importancia y las repercusiones del problema va más allá del empleo ya que tiene efectos notables sobre las contribuciones a la Seguridad Social y las pensiones.

Es por todo ello que en estos momentos la lucha contra la pobreza laboral es una cuestión básica. No es un problema estadístico como en ocasiones se plantea desde organismos oficiales. Es un problema social, no solo en España sino en toda Europa, que requiere mayor atención por parte de los distintos niveles de gobierno. Las personas en situación de pobreza y pobreza laboral tienen más problemas que el resto de la población: menores niveles de bienestar, problemas más acusados de salud mental, dificultades con la vivienda... En definitiva, como ya comentábamos en la introducción, lo que está en juego es la integración social de una parte de la población cada vez más numerosa.

Hay diversas iniciativas para hacer frente al problema. La mayoría apuntan hacia otro modelo de política económica y a respuestas que implican cambios distributivos entre capital y trabajo. Son propuestas que su aplicación entraña bastantes dificultades. Por una parte, porque entran en cierta medida en conflicto con el planteamiento que inspira las políticas de empleo de la Unión Europea. La desregulación y la mayor flexibilidad laboral son tótems inamovibles de las políticas laborales que en muchos países están detrás de la expansión de la pobreza. Sin un cambio de modelo de política de empleo es muy difícil hacer frente al problema con solvencia. En segundo lugar, porque ni la precariedad, ni las malas condiciones de empleo, ni la pobreza laboral están como prioridades en los objetivos de los gobiernos. Las propuestas vienen mayoritariamente desde organismos sociales y desde el mundo sindical. Obviamente las prioridades pueden cambiar, pero de momento las resistencias son muy fuertes. Se trata por tanto de cuestiones controvertidas, pero de cuya solución depende parte del modelo social de los próximos años.

Referencias bibliográficas

- Archondo, Ignacio; García, Juan Ramón; Ulloa, Camilo (2017): "Repercusiones del aumento del salario mínimo en España". *Observatorio Económico España, BBVA Research*. Retrieved from: https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2017/03/Observatorio_SMI_feb17.pdf
- Arnal, María; Finkel, Lucila; Parra, Pilar (2013): "Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2), 281-311. https://doi.org/10.5209/rev_crla.2013.v31.n2.43221
- Arranz, José María; García Serrano, Carlos (2009): "Pobreza y mercado de trabajo en España". *Estadística Española*, 51 (171), 281-329.
- Banyuls, Josep; Cano, Ernest; Aguado, Empar (2011): "La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2), 363-389. https://doi.org/10.5209/rev_crla.2011.v29.n2.38020
- Banyuls, Josep; Lorente, Raúl (2010): "La industria del automóvil en España. Globalización y gestión laboral". *Revista de Economía Crítica*, 9, 31-52.
- Britton, Andrew (1997): "Full employment in the industrialized countries". *International Labour Review*, 136 (3), 293-314.
- Cantó, Olga (2013): "La capacidad distributiva del sistema español de prestaciones en impuestos". *Papeles de Economía Española*, 135, 140-152
- Cañada, Ernest (2015): *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria
- Cebrián, Inmaculada; Rodríguez, Cesar; Toharia, Luis; Pitarch, Joaquín (2010): *El salario mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Informes y Estudios.
- Cruces, Jesús; de la Fuente, Luis (2013): *Más pobres y con menos derechos: un diagnóstico de la pobreza en España*. Madrid: Fundación Primero de Mayo.
- Davia, María Ángeles (2014): *Evolución del empleo de bajos salarios en España, VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Madrid: Fundación Foessa. Retrieved from: http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/16102014141914_694.pdf
- Eurofound (2017). *In-work poverty in the EU*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2017): *People at risk of poverty or social exclusion*. Retrieved from: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion
- Foessa (2017): *Desprotección social y estrategias familiares*. Madrid: Fundación Foessa. Retrieved from:

- http://www.foessa.es/publicaciones_compra.aspx?Id=5500&Idioma=1&Diocesis=42
- Funk, Lothar; Lesch, Hagen (2005): *Minimum wages in Europe*. Eurofound. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- García, Isabel; Ibáñez, Marta (2007): “Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza”. *Empiría*, 14, 41-67. <https://doi.org/10.5944/empiria.14.2007.1172>
- Gaviria, Lina; González, Francisco (2002): *Integrated approaches to active welfare and employment policies. Spain*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gutiérrez, Rodolfo (2009): “La dinámica de la pobreza de los trabajadores”. *Revista Internacional de Organizaciones*, 3, 49-70. <https://doi.org/10.17345/rio3.49-70>
- Lope, Andreu (2015): “El trabajo y la inclusión social: una relación en peligro”. *Revista Laboratorio*, 26, 108-129.
- Marx, Ivo; Nolan, Brian (2013): “Trabajadores pobres”. *Papeles de Economía Española*, 135, 99-118.
- Muñoz de Bustillo, Rafael (2002): “Mercado de trabajo y exclusión social”. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 16, 89-124. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200216236
- Muñoz de Bustillo, Rafael; Antón, José Ignacio (2007): “Low wage work in a High Employment Growth Economy: Spain, 1994-2004”. *Investigación Económica*, 66 (261), 119-145.
- Olmos, Raúl; González, Rosa (2015): “Subcontratación y descentralización productiva. Efectos sobre las relaciones laborales y el papel regulador de la negociación colectiva”. *Gaceta Sindical*, 25, 159-170.
- Parella, Sonia (2013): “El retraso de la recuperación económica y sus efectos sobre la fuerza de trabajo inmigrante”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, 195-205. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.20>
- Prieto, Carlos (1999): “El empleo en Europa: transformaciones, tendencias y lógicas. Un análisis comparativo”. En: C. Prieto (Ed.), *La crisis del empleo en Europa* (pp 9-36). Alzira, Germania.
- Ramos, Raul; Suriñach, Jordi (2016): *Estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim a nivell local. Evidència internacional*. Barcelona: Edita Area Metropolitana de Barcelona.
- Recio, Albert (2001): “Una nota sobre bajos salarios en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18, 15-46.
- Rubery, Jill, (1999): “Qué quieren las mujeres del pleno empleo”. En C. Carrasco (Ed.) *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (pp. 173-200). Barcelona: Icaria.
- Schmitt, John (2012): *Low wage lessons, Center for Economic and Policy Research*. Retrieved from: <http://cepr.net/publications/reports/low-wage-lessons>, (consulta 26/05/2017)
- Serrano, Araceli (2013): “Presentación: Heterogeneización y “nuevas” formas de pobreza”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (2), 275-280.
- Serrano, Araceli; Parajuá, Daniel; Zurdo, Angel (2013): “Marcos interpretativos de lo social en la vivencia de la ‘nueva pobreza’”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (2), 337-382. https://doi.org/10.5209/rev_crla.2013.v31.n2.43223
- Simón, Hipólito.; Fernández, Melchor.; Meixide, Alberto (2004), “Empleo de bajos salarios y pobreza en España”. *Revista de Economía Laboral*, 1, 76-88. <https://doi.org/10.21114/rel.2004.01.03>
- Zimmermann, Marta; Pinilla, Francisco Javier (2010): *Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicios*, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Retrieved from: http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/Informe_sPropios/Desarrollados/Ficheros/INFORME_contratas_final_feb_2010.pdf