

Una nota sobre bajos salarios en España

ALBERT RECIO*

Resumen:

La presente contribución trata sobre los bajos salarios en España. Comienza el artículo planteando la cuestión conceptual de lo que se entiende por bajos salarios, que depende en gran medida del enfoque elegido, existiendo múltiples definiciones. A continuación se entra en el estudio de la incidencia de los bajos salarios en España; para ello se utilizan las fuentes de investigación disponibles, haciendo una revisión de las mismas: el estudio de Eurostat, las fuentes sectoriales (encuesta de salarios, contabilidad nacional, encuesta de estructura salarial), y las fuentes fiscales. El tercer aspecto analizado en el artículo es la intervención pública y la negociación colectiva en España. El trabajo se completa con el planteamiento de las razones que conducen a la aceptación de la existencia de un segmento importante de bajos salarios en España, defendiendo la idea de que dichas razones forman parte de un cierto “consenso social” sobre el que se asienta el conjunto del sistema social.

* Profesor de Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Aunque sin lugar a dudas soy el responsable último de las opiniones, ausencias y fallos que contiene esta nota, debo agradecer la colaboración de las diversas personas que me han ayudado, con sus pistas, materiales e indicaciones a hacerlas posible: Ramón de Alós, Jorge Aragón, Eduardo Gutiérrez, Carlos Martín, Antoni Montserrat, Jordi Roca, y Luis Toharia. A todos ellos les debo un enorme agradecimiento.

Palabras clave: *bajos salarios, condiciones de vida, negociación colectiva, regulación de los salarios.*

Abstract:

This article deals with low wages in Spain. It begins by raising the conceptual issue of what is understood by low wages, for which many different definitions could apply depending to a great extent on the approach chosen. The article then focuses on the incidence of low wages in Spain, analysing available research sources. The Eurostat study, sectorial sources (polls on wages, national accounting, polls on salary structure) as well as tax sources. Completing the article are considerations on the reasons leading to the acceptance of a major segment of the Spanish economy with low wages. The author defends the idea that this is part and parcel of a “social consensus” on which the social system rests overall.

Key words: low wages, living conditions, collective bargaining, wage regulation.

1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR BAJOS SALARIOS?

Antes de empezar a discutir cual es la situación de los bajos salarios en España, debemos plantearnos que entendemos como tal, puesto que se trata de una cuestión compleja que admite múltiples respuestas en función de las definiciones que se adopten.

En primer lugar, está la cuestión de definir bajos salarios en términos absolutos o relativos. Si optáramos por definir un nivel **absoluto de bajos salarios** deberíamos definir un salario medio aceptable y un umbral de salario por debajo del cual se estima que las condiciones de vida resultan inadecuadas. Una definición de este tipo presupone que los salarios constituyen medios para acceder a determinados niveles de vida y que los bajos salarios son aquellos que no garantizan un nivel de vida aceptable. La construcción de un indicador de este tipo es realmente compleja por cuanto presupone definir cual es este standard de vida aceptable. En la práctica es imposible establecer cuales son estas necesidades humanas inalterables (aunque algunas realmente lo son, como el consumo de una cantidad mínima de sustancias alimentarias,

la protección ante las inclemencias del tiempo, etc.) sino que están en parte determinadas por el ámbito social en el que reside cada individuo, y las condiciones materiales en las que se desarrolla su entorno. De hecho un nivel de vida razonable es aquel que permite a un individuo “participar activamente en la vida social de su sociedad” (Doyal y Gough, 1992), aunque como sus definidores aceptan, ello supone aceptar diferencias entre personas que viven en distintas sociedades. No hay muchos estudios que traten de determinar estas necesidades básicas, no sólo por su dificultad analítica, sino también porque tal operación es contradictoria con los postulados dominantes en la Economía académica, basada en una particular concepción del individualismo según la cual las demandas de consumo son el resultado de meras preferencias del individuo. Por tanto, cómo de los gustos personales son cosa de cada cual, no tiene sentido esforzarse en definir un determinado de consumo, o de salario asociado al mismo, a partir del cual consideraríamos que los salarios son bajos.² La cuestión del salario absoluto asociada a los bajos niveles de vida choca además con la consideración del entramado familiar en el que viven las personas. Un mismo nivel de ingresos monetarios pueden traducirse en niveles de vida diferentes en función del tipo de relaciones sociales en el que se sitúa cada individuo, de sí forma parte de unidades familiares que integran diversas rentas o depende uno de sí mismo. Desde una óptica individualista sería lógico esperar que el salario se relacionara con las necesidades de un solo individuo, pero este punto de vista suele pasarse por alto y considerarse la unidad familiar como unidad de análisis. La familia (y por tanto los individuos “con atributos”) suele ser en muchos análisis económicos esta institución a la vez ignorada y a la vez “prerrequisito” implícito para la existencia de un mercado laboral (por ejemplo Picchio 1992) y, como veremos, la aceptación social de una determinada estructural salarial y su funcionamiento descansan en la peculiar estructura familiar de nuestro país³.

² La insistencia de Sen (1992) en señalar que un mismo nivel de ingresos puede indicar desigualdades en la calidad de vida importantes, relacionada con las distintas condiciones personales (especialmente las condiciones físicas de cada persona) con mostrar una cuestión importante, temo que va a reforzar la despreocupación por definir niveles de vida y salarios básicos.

³ Durante el tardo franquismo la Asociación Cristiana de Dirigentes elaboraba un indicador del salario básico basado en la consideración de un modelo familiar con estricta división del trabajo- el hombre trabajaba- y un modelo standard de matrimonio con dos hijos, donde la consideración del papel de la familia era explícito.

Todas estas complejidades han conducido a preferir en la mayoría de los casos la definición de **bajos salarios en términos relativos**. Ello supone considerar que el núcleo de la cuestión se encuentra en el tema de las desigualdades retributivas, de los niveles salariales claramente reducidos respecto al nivel medio. No cabe duda que esta concepción recoge en parte el carácter socialmente determinado de los salarios: uno es pobre, o se siente discriminado, si su situación es muy diferente a la de las personas que tiene en su entorno. Habitualmente ello se traduce en considerar bajos salarios aquellos que están por debajo de un determinado porcentaje del salario medio (o de la mediana salarial), indicando con ello la existencia de una situación de infrarretrotribución relativa. Aunque esta forma de establecer que son los bajos salarios elude la dificultad de determinar un nivel de ingresos básico, no deja de tener importantes problemas conceptuales (además de la fiabilidad de las fuentes estadísticas a las que nos referiremos posteriormente.).

La primera cuestión a discutir es cual el intervalo temporal del salario medio que tomamos como referencia. Este viene referido, según la fuente, a diversas unidades de tiempo: salario-hora, salario-mensual o salario-anual. En muchos casos la diferencia puede ser irrelevante, siempre que se suponga que las personas están permanentemente ocupadas a lo largo del año y la jornada laboral es homogénea en todos los sectores. Pero la diferencia puede ser importante allí donde una parte de los asalariados sólo alcancen a obtener empleos de corta duración. Aunque su salario-hora sea parecido a la media, sus ingresos salariales anuales serán sustancialmente diferentes. Desde el punto de vista de la economía convencional esta diferenciación no es pertinente por cuanto lo que importa es ver cual es la situación salarial cuando una persona es ocupada, tratar de considerar en que medida es objeto de discriminación, o en que medida sus ingresos por hora se alejan del asalariado-medio. Pero desde un punto de vista reproductivo, resulta evidente que las personas en una economía mercantilizada necesitan ingresos monetarios que les permitan subsistir de forma continua. Cuando se adopta este punto de vista, resulta pertinente considerar cuales son sus ingresos salariales a lo largo del año. Por cuanto ello puede indicar en que medida el sistema económico garantiza ingresos salariales suficientes. Para no confundirnos al respecto llamaremos salarios a los ingresos referidos a los pagos por hora trabajada e

ingresos salariales anuales al total de ingresos a los que se accede a lo largo del año.

En general el punto de vista de los ingresos anuales es omitido y la mayor parte de los análisis se dirigen a comparar salarios en un reducido espacio de tiempo.⁴ La opción por el salario relativo tiene también que hacer frente a la cuestión de cual es el porcentaje del salario medio que se toma como frontera. De hecho esta elección se basa en una mera convención sobre el nivel de referencia, aunque su elaboración pueda haber sido el resultado de un debate en el que se ha puesto de manifiesto cual es el nivel socialmente aceptado.

No hay un consenso claro sobre cual es el nivel ha adoptar, aunque la mayoría de trabajos tienden a considerar como bajos salarios aquellos que son un tercio inferiores a los salarios medios y muy bajos salarios los que están por debajo del cincuenta por ciento. (ver la discusión en el artículo de Ponthieux y Concialdi en este mismo número).

La ventaja de adoptar un criterio cuantitativo estriba en que evita plantearse el debate sobre cual es un ingreso suficiente y se reduce a determinar una línea por debajo de la cual se considera que las diferencias son sustanciales. No deja, sin embargo, de tener inconvenientes, especialmente cuando se emplea con fines de comparación internacional. Habitualmente estas comparaciones se realizan a partir del cálculo del porcentaje de bajos salarios de cada país respecto a su propio salario-medio. Si las diferencias salariales entre distintos países son pequeñas la comparación puede ser aceptable, pero si estas son grandes este tipo de comparaciones estará efectivamente minusvalorando la importancia de los bajos salarios en países más pobres. Imaginemos que estamos comparando dos países, uno con salario medio de 10 dólares a la hora y otro de 1 dólar; supongamos que tomamos como bajo salario el 40% por ciento de este salario medio (el nivel de bajos salarios se situará por tanto en cada uno de los países en 6 y 0,6 dólares a la hora respectivamente) y que ello nos da niveles de bajos salarios del 15% y del 20% respectivamente. Desde un punto de vista relativo esto es aceptable, pero desde el punto de vista de la pobreza real es bastante posible que en el segundo país el nivel de pobreza

⁴ Una sucinta presentación del problema en Sloane and Theodossiou (1998), donde los autores reconocen que la opción temporal adoptada es especialmente sensible a la hora de discutir el impacto de los cambios en la renta de las personas.

absoluta se fije en niveles de ingresos salariales asociados a salarios que estén simplemente en el 80 o 90 por ciento del salario medio. En este sentido la forma convencional de medir los bajos salarios es más una forma de cálculo de las diferencias salariales extremas, que de la importancia de los salarios insuficientes. Aunque, como veremos, es posible comparar la relación que tienen los bajos salarios con los niveles de pobreza, por el hecho que las medidas de pobreza también se elaboran a partir de la consideración de la pobreza relativa en cada país, existen muchas posibilidades que en las comparaciones internacionales se estén infravalorando los ingresos insuficientes. Algo que es particularmente relevante en el contexto europeo donde persisten importantes diferencias salariales entre los distintos países miembros.

En definitiva saber que es un salario bajo es una cuestión compleja que depende en gran medida del enfoque elegido para determinarlo. Quizás una buena propuesta metodológica debería consistir en explorar que se obtiene de estas múltiples definiciones.

2. EVIDENCIAS EMPIRICAS

Tratar de averiguar cual es la incidencia de los bajos salarios en España es tarea harto comprometida, dadas las limitaciones de nuestras fuentes de investigación que comentaremos a continuación⁵.

2.1. El estudio de Eurostat

Una de estas aproximaciones es la que se ha llevado a cabo por la Unión Europea (Eurostat 2000) a partir del panel de condiciones de vida a las familias de 1996. Se trata de una encuesta que tiene la ventaja de realizarse con una metodología homogénea en todos los países de la Unión y que aplica un término común de medición de los bajos salarios. Se consideran como tales aquellos ingresos mensuales

⁵ Una dificultad añadida de índole bastante general es el hecho de que la mayoría de datos sobre salarios se obtienen mediante encuestas, lo que introduce en muchos casos dudas respetables sobre la fiabilidad de la información, al tratarse de una información sujeta a errores de cálculo involuntarios y engaños voluntarios por parte de los declarantes. En las encuestas en las que he trabajado (por ejemplo Nel.lo et al. 1998, detectamos un elevado índice de encuestas no contestadas, porcentaje que era mucho mayor entre las personas de mayor nivel social.

inferiores al 60% del ingreso medio de cada país. Definidas de esta forma la importancia del fenómeno no parece ser muy preocupante en España, puesto que se sitúa en un nivel inferior a la media europea (Tabla 1). La lectura de la misma indica sin embargo algo de lo comentado en la sección anterior, el peso que tienen los bajos salarios en cada país refleja en parte la desigualdad salarial, más que el nivel absoluto de ingresos a los que acceden los más pobres. Una figura que cambiaría completamente con un cambio de escala consistente en fijar los bajos salarios en función del conjunto de la Unión Europea, lo que situaría sin lugar a dudas a España y Portugal en el grupo con mayor peso de los bajos salarios⁶. Dependiendo de la fuente elegida (Encuesta de costes salariales o salarios armonizados) los salarios españoles están entre un 20% y un 35% por debajo de la mayoría de grandes países europeos, lo que sin duda situaría a un porcentaje mucho mayor de empleados españoles en la categoría de bajos salarios si en lugar de tomar la media de cada país se tomara la media española.

Tabla 1
Bajos salarios en la unión europea.

País	Porcentaje de trabajadores que perciben bajos salarios
Reino Unido	21%
Irlanda	18%
Grecia	17%
Alemania	17%
Luxemburgo	16%
P.Bajos	16%
Austria	16%
España	13%
Francia	13%
Italia	10%
Bélgica	9%
Dinamarca	7%
Portugal	6%
UE 15	15%

Fuente: Eurostat 2000

⁶ Galbraith et al.(1999) argumentan que tomada en su conjunto la Unión Europea tiene una distribución de la renta más desigual que Estados Unidos

El análisis de las tablas 2 y 3 permite mostrar algunos aspectos diferenciales de los bajos salarios españoles respecto al resto. En España la importancia de los salarios-hora bajos explica en mucha mayor medida que en el conjunto de la Unión Europea la incidencia del problema, mientras que tiene menor importancia la cuestión del empleo a tiempo parcial, mucho menos desarrollado en nuestro país. Esta parece ser también una de las claves explicativas de la menor proporción de mujeres con bajos ingresos salariales en el caso español. Las menores tasas de empleo femenino en España se asocian a menudo al menor desarrollo del empleo a tiempo parcial (Fina, 1997) lo que explica en buena medida la menor incidencia de empleos femeninos con bajos salarios. El hecho de que con una tasa menor de participación femenina exista un porcentaje de bajos salarios cercano a la media europea hace pensar que la mayor importancia que tienen los empleos mal pagados en nuestro país así como el previsible aumento del porcentaje de bajos salarios si se consolidara el modelo de creación de empleo a tiempo parcial para las mujeres tantas veces defendido desde áreas gubernamentales.

Tabla 2
Origen de los bajos salarios en la UE y España.

Causa de los bajos salarios	UE 15	ESPAÑA
Empleo a tiempo parcial	43%	32%
Bajo salario hora	37%	54%
Empleo a tp con bajo salario	11%	7%
Otros	8%	7%
otros: trabajadores con jornada algo superior a las 30 horas y salario algo superior al nivel de bajo salario		

Fuente: Eurostat 2000

Tabla 3
Incidencia por genero de los bajos salarios

Género	UE 15	ESPAÑA
Mujer	77%	66%
Hombre	23%	34%

Fuente: Eurostat 2000

2.2. Fuentes sectoriales: Encuesta de salarios, Contabilidad nacional y Encuesta de Estructura Salarial

A la hora de buscar donde se producen estos bajos salarios chocamos con la deficiente información existente en nuestro país respecto a salarios. Las fuentes básicas de información sobre salarios la constituyen la encuesta de salarios realizada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística. Se trata de una fuente que tiene problemas serios. En primer lugar se basa en una encuesta por correo, un método bastante poco satisfactorio de recoger información y que puede dar lugar a bastantes problemas. En segundo lugar se trata sólo de una encuesta al sector privado, lo que a la hora de determinar posiciones relativas pierde de vista una parte importante de la población ocupada. En tercer lugar, aún dentro del sector privado la encuesta excluye a las actividades agrarias y a las empresas de menos de diez empleados (y los establecimientos de menos de cinco), dos espacios en los que cabe esperar que se concentren una buena parte de los salarios más bajos. No está tampoco muy claro que quede bien recogido una parte del empleo en los servicios, por cuanto en la encuesta quedan englobados en una sola rúbrica de “otros empleos de servicios” los empleados que cubren las ramas de “servicios a las empresas, educación, sanidad, saneamiento, servicios sociales y recreativos, servicios a domicilio, un grupo demasiado heterogéneo en el que debería esperarse que se incluyan bolsas de bajas retribuciones. Por último la encuesta sólo diferencia entre trabajadores manuales y no manuales, lo que tiende a “aplanar” las diferencias realmente existentes ya que no se especifican categorías entre las que existen diferencias salariales evidentes.

A pesar de todas estas limitaciones, la encuesta permite obtener algunas pistas sobre la ubicación de los empleos menos retribuidos, atendiendo al criterio de salario-hora. Aplicando el criterio convencional del 60% del salario medio puede constatarse que sólo los operarios del sector confección se encuentran por debajo de esta barrera, aunque por debajo del 80% se sitúan los salarios obreros de otras actividades: hostelería, comercio... (tabla 4) Si se toman en cuenta todas las limitaciones de esta fuente de información, su posible sesgo al alza del salario medio, no parece descabellado considerar que una buena parte de los salarios de estos grupos caen de lleno en la categoría de bajos salarios y sus empleados perciben

ingresos muy inferiores a la media del sector. Calculando el empleo de trabajadores implicados a partir de los datos de la Encuesta de población activa, aproximadamente 1,25 millones de trabajadores ganarían salarios-hora inferiores al 25% del salario medio, cifra que se disparara a los 2 millones si se adoptara el criterio del 80%.

Tabla 4
Sectores de bajos salarios según la encuesta de salarios (1999)

Salario como porcentaje salario medio	Sector
Menos del 50%	—
Menos del 60%	Obreros de la confección textil y peletera
Menos del 66,6%	Obreros de la piel, comercio minorista, comunicaciones y transportes seguros. otros servicios
Menos del 75%	Obreros del textil, madera-corcho, mueble y otras manufacturas comercio mayorista, hostelería alquiler de maquinaria
Menos del 80%	Obreros de la construcción

Fuente: I.N.E. Encuesta de salarios. Elaboración propia

En aras a profundizar esta información hemos valorado otras posibles fuentes de información. La más importante es la Contabilidad Nacional. La ventaja de esta fuente es que contiene todos los sectores de actividad, incluido el sector público y el agrario. El problema es que no se trata de una fuente comparable con la anterior, por cuanto se incluyen datos agregados del volumen de salarios pagados y de empleo, calculado por métodos indirectos, en cada sector. El salario resultante es por tanto el salario/persona año, que podría ser diferente del salario-hora debido a las diferencias en la jornada laboral (un individuo que realice muchas horas extra puede acabar ganando un salario anual relativamente alto a pesar de un reducido salario-hora o, a la inversa, un buen salario-hora podría

ser compatible con una baja retribución anual en aquellos sectores donde tuviera mucha incidencia el empleo a tiempo parcial. Los datos de la Contabilidad Nacional tampoco permiten diferenciar entre categorías laborales y por tanto reducen las diferencias en el seno de cada sector. La comparación de sus resultados con los de la Encuesta de salarios resulta coherente con la Encuesta de Salarios. Existe una diferencia sistemática entre ambas fuentes en el caso de la construcción, que según la Encuesta de Salarios figura como un sector de salarios inferiores a la media y según la Contabilidad Nacional superiores. Aunque la diferencia entre salario-hora y salario-año pudiera explicar parte de estas diferencias, por la incidencia de las horas-extra, abundantes en el caso de la construcción, la persistencia de la misma y su magnitud resultan cuando menos inexplicables. Resulta en cambio relevante la inclusión del sector agrario como un sector de muy bajos salarios.

Tabla 5
Sectores con bajos salarios según la contabilidad nacional (1996)

Porcentaje del salario medio	Sector
Menos del 50%	Otros servicios no mercantiles
Menos del 60%	Agricultura y Ganadería
Menos del 66%	Madera y mueble, Educación privada
Menos del 75%	Textil, Confección
Menos del 80%	Cuero y calzado, reparaciones, comercio,

Fuente: I.N.E. Contabilidad Nacional de España

Cabe señalar que estas diferencias sectoriales resultan persistentes a lo largo del tiempo, tal como recoge el muy detallado análisis de Gonzalez Calvet y Roca (1999). La situación de bajos salarios es por tanto endémica en algunos sectores de nuestra economía y se asocia en gran medida a sectores donde predomina la fuerza de trabajo femenina, algo que se constata al comprobar la sobrerrepresentación femenina en muchos de los sectores de empleo privado donde dominan los bajos salarios (tabla 6).

Tabla 6
Empleo asalariado femenino en sectores de bajos salarios

Sector	Empleo (miles)	Tasa de feminización
Trabajo domestico	349	88%
Servicios personales	74	80%
Confección textil	94	79%
Comercio minorista	511	60%
Otros serv. a empresas	365	59%
Seguros	42	50%
Hostelería	288	49%
Serv. asociativos	27	48%
Textil	41	43%
Serv. recreativos	88	41%
Comercio mayorista	161	35%
Agricultura Ganadería	102	27%
Otras manufacturas	31	19%
Madera y corcho	7	10%
Empleo femenino total en 14 sectores	2.170	
% asalariadas totales	49,%	
% asalariadas s/ privado	67%	

Fuente: I.N..E. Encuesta Población Activa 1er trimestre 2000. Elaboración propia

Una última fuente de información la obtenemos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995, aunque los datos puedan resultar algo viejos, puesto que la Encuesta no ha sido repetida, el nivel de información que aporta permite analizar con más detalle, en cuanto categorías profesionales, condiciones contractuales, etc. Partiendo del trabajo meticuloso de Perez Camarero e Hidalgo (2000) podemos extraer algunas cuestiones relevantes. La más importante es la que indica el predominio de los bajos salarios-hora en el caso de los empleos temporales de ambos sexos y en los empleos femeninos a tiempo parcial. No ocurre lo mismo con los masculinos, lo cual refleja que una misma figura puede dar lugar a diferentes situaciones en función del estatus social y el contexto. Ello indica la importancia que tiene el estatus contractual a la hora de establecer diferencias retributivas, y en que medida el uso de los mismos puede constituir un mecanismo para la producción de desigualdades intolerables (Tabla 8). Este mismo trabajo permite constatar que a nivel sectorial los bajos salarios se sitú-

an en categorías laborales de sectores específicos, particularmente reciben un salario inferior al 60% de la media los peones y trabajadores no cualificados de las industrias manufactureras, la hostelería y los servicios a las empresas y los peones del transporte y las comunicaciones y el comercio. Si el nivel de bajos salarios lo elevamos al 75% del salario medio, incluiríamos a otros empleos inferiores de la construcción, industrias extractivas, hostelería y servicios a las empresas.

Tabla 7
Bajos ingresos anuales segun las fuentes fiscales.

Porcentaje de ingresos fiscales anuales inferiores a			
Año	60% ingreso medio	60% mediana ingresos	Salario minimo en base anual
1993	36,5	30,6	24,3
1994	37,3	31,4	25,8
1995	37,7	31,1	26,7
1996	39,9	32,6	28,9

Fuente: Instituto de Estudios Fiscales/ Agencia Tributaria y elaboración propia

2.3. Fuentes fiscales: Los ingresos anuales

En la introducción nos hemos referido a otra dimensión. Desde un punto de vista de la equidad en el trato los bajos salarios tienden a asociarse al salario-hora, a las diferencias de ingresos que se obtienen por hora trabajada. Pero desde un punto de vista reproductivo, los bajos salarios pueden también asociarse al total de ingresos salariales que permiten subsistir a una persona. Una tasa salarial muy baja por hora puede impedir alcanzar un nivel de vida aceptable, pero una actividad que sólo garantiza empleo para una pequeña fracción de un período de vida tiene el mismo efecto. De hecho el empleo de corta duración puede ser el resultado de una elección personal, pero puede ser considerado como una muestra de discriminación respecto a aquellas personas que tienen empleo e ingresos regulares, o como una muestra de la incapacidad del sistema productivo de permitir a las personas condiciones de vida dignas. La información obtenida a partir de los datos de declaración en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas permite una aproximación a esta cuestión⁷. Aunque es obvio

⁷ Por razones del concierto económico estos datos excluyen el País Vasco.

que las declaraciones fiscales pueden estar sesgadas por ocultaciones, todo hace indicar que estas son relativamente reducidas en el caso de ingresos salariales. Hay que indicar asimismo que esta información sólo parece estar disponible hasta 1996, puesto que para periodos posteriores el Instituto de Estudios Fiscales dejó de publicar el informe sobre ingresos en el I.R.P.F. En la tabla 8 he tratado de elaborar esta información con tal de detectar el peso de los bajos ingresos en el conjunto de la población asalariada (o al menos de la que declara impuestos a Hacienda. Como la información está disponible en tramos he supuesto que los salarios se distribuyan de forma continua en el interior de cada tramo (lo que puede variar los resultados obtenidos, por ejemplo si la mayoría de individuos de un tramo percibieran realmente un ingreso situado en la parte superior o inferior de cada tramo). Se ofrecen tres medidas de los bajos ingresos: los bajos ingresos respecto a la media (el ingreso salarial-medio, a la mediana -el ingreso del individuo que está en el 50% por ciento de la distribución- y los ingresos que son inferiores a los que percibiría un individuo que estuviera todo el año cobrando el salario mínimo interprofesional. Aunque los resultados pueden variar y se muestran sensibles a la medida elegida, el ejercicio es elocuente: en todos los casos un tercio de los asalariados en los años estudiados alcanzaba ingresos anuales claramente bajos. La explicación crucial del fenómeno radica sin duda en la importancia del empleo temporal de corta duración, altamente estacional, aunque existe evidencia de que en muchos casos estos empleos se concentran en mayor medida en los sectores de bajos salarios-hora, con lo que su impacto negativo se refuerza (Recio, 1999).

Tabla 8
Bajos salarios por estatus contractual

Tipo de contrato	Porcentaje del salario respecto al salario-hora medio	
	Hombres	Mujeres
Temporal	65%	54%
Temporal tiempo completo	65%	51%
Temporal tiempo parcial	62%	56%
Tiempo parcial	98%	66%
Tiempo completo	107%	80%
Aprendices	35%	32%

Fuente: Perez Camarero e Hidalgo (2000) y elaboración propia

2.4. Los límites de las fuentes estadísticas

Las distintas fuentes analizadas indican que existe en España un porcentaje importante de asalariados que perciben un reducido nivel de ingresos, los cuales se explican tanto por lo reducido de algunos niveles salariales en sectores específicos como por la incidencia de los empleos de muy corta duración que dan lugar a percepciones muy pequeñas si se adopta una perspectiva reproductiva. Las mujeres son sin duda un colectivo mucho más expuesto a esta situación de bajos salarios que los hombres y ello plantea la cuestión de las discriminaciones sexuales que atraviesa nuestra sociedad.

Sin lugar a dudas hemos trazado una pintura muy incompleta de la situación. Una pintura que deja fuera de toda evidencia, más allá de los reportajes periodísticos a menudo cubiertos con unos pocos datos, la creciente incidencia de la inmigración y sus sujeción a condiciones laborales que escapan al marco de regulaciones que modelan el mercado laboral. En el creciente espacio de la emigración ilegal se sabe que los salarios son más bajos, que no se cumplen muchas de las condiciones mínimas que se dan en el mercado regular⁸. De hecho se trata de una situación que continúa la vieja tradición hispana del empleo informal. (Ybarra, 1998), una situación que ha encontrado en los inmigrantes sin derechos reconocidos una forma de perpetuación. Una mejor información sobre los mismos aumentaría sin duda la evidencia de estos bajos salarios.

3. LA REGULACION DE LOS SALARIOS: INTERVENCION PUBLICA Y NEGOCIACION COLECTIVA

Como es bien conocido en todas partes la fijación de salarios es el resultado de un proceso institucional en el que juegan diversos actores. En el caso más concreto de los salarios inferiores la incidencia de los aspectos institucionales es posiblemente todavía mayor, por cuanto la fijación de salarios tiene lugar en contextos específicos. Den-

⁸ En diversos trabajos periodísticos se detallan salarios-hora por debajo de las 700 pts. la hora (por ejemplo Cevallos (1999) o los diferentes reportajes publicados por el País a raíz de escándalos como la explosión racista del Ejido, la denuncia de Empresas Murcianas de Trabajo Temporal que contrataban inmigrantes "sin papeles" (9 febrero del 2000) o el accidente de 12 ecuatorianos en Lorca (5 enero del 2001), claramente inferior al 50% del salario medio de la encuesta de estructura salarial del 1995.

tro de los mismos juegan un papel importante la intervención pública y la negociación colectiva.

Aunque a partir de la transición política y la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1979, el papel directo del sector público ha quedado limitado a la fijación del salario mínimo interprofesional, quedando el resto de la fijación de salarios en manos de la negociación colectiva, su influencia indirecta es mayor y particularmente importante a la hora de determinar el marco regulador del mercado laboral que a la postre influye sobre la estructura salarial. Conviene por tanto analizar la influencia de las regulaciones públicas y la acción sindical sobre la fijación de los salarios más bajos.

3.1. El salario mínimo interprofesional

La fijación de un salario mínimo interprofesional se inició en España en 1964 y ha continuado hasta la actualidad siendo una potestad del sector público. Habitualmente el Gobierno adopta un salario mínimo por ley a finales de cada año y aunque existe un trámite previo de consulta a los agentes sociales en la práctica es el Gobierno el que decide su cuantía final. En esta decisión se establece una cuantía de ingresos mínimos diarios para una jornada a tiempo completo y una cuantía mensual. Hasta 1998 se establecían diferentes niveles salariales para personas adultas (mayores de 18 años) y menores, pero en este año el Gobierno decidió unificar el salario mínimo para todos los asalariados. En teoría al menos esta cantidad establece el suelo mínimo que deben alcanzar los salarios.

La evolución del salario mínimo en los últimos veinte años muestra un decrecimiento de su cuantía en términos reales y relativos (Gonzalez Calvet y Roca, 1999, Dolado, Felgueroso y Jimeno, 1998). Ello se debe a que en algunos años de fuerte inflación los aumentos del salario mínimo han sido inferiores a los aumentos de precios, y en el resto han tenido a aumentar al ritmo de la inflación, lo que ha supuesto no sólo la pérdida de su poder adquisitivo real sino también un alejamiento creciente del resto de salarios que, al menos en parte, han aumentado en función del crecimiento de la productividad. Resulta por tanto evidente que esta reducción en términos reales y relativos del salario mínimo constituye el resultado de una política deliberada por parte de los diferentes gobiernos,

por más que las razones de esta política puedan obedecer a causas complejas.

El impacto que esta reducción puede tener aunque es pequeño no es despreciable. Las diferentes estimaciones del impacto de dicha medida (Dolado et al, 1998) lo sitúan entre el 5 y el 6% de la masa total de asalariados, lo daría lugar a medio millón de personas que perciben un salario que con el tiempo ha ido perdiendo su peso real. Muestra de su reducida magnitud es que un estudio comparativo de la O.C.D.E. (1998) lo sitúa en un nivel de paridad adquisitiva inferior al del resto de países miembros de dicho club con excepción de Portugal.(incluso el salario mínimo griego es mayor que el español).

Una de las razones principales de esta reducción del salario mínimo puede deberse no tanto a su incidencia directa sobre los salarios sino a su influencia sobre el sistema de fijación de rentas extrasalariales. Una gran parte de pensiones no contributivas, las que no tienen relación directa con las cotizaciones que han efectuado las personas, se fijan cómo un porcentaje del salario mínimo interprofesional. Este es el caso de las prestaciones asistenciales de desempleo o los diferentes esquemas de mantenimiento de ingresos mínimos. (Gutiérrez, 1994) También es frecuente que el acceso a diversos servicios o subvenciones públicas se establezca tomando como referencia esta misma magnitud (por ejemplo en muchos ayuntamientos el acceso a viviendas públicas se limita a familias con ingresos inferiores a 2,5 veces el salario mínimo). Todo ello supone en la práctica un “anclaje” entre el nivel del salario mínimo y los diferentes esquemas de prestaciones sociales. Aumentos importantes del salario mínimo interprofesional derivarían en aumentos en diferentes partidas del gasto público que son posiblemente las que se quieren evitar. O simplemente se pretende rebajar el salario de reserva de los desocupados y favorecer que acepten empleos de salarios más bajos. La limitada política de Estado de bienestar que ha caracterizado a la política social de nuestro país, su escasa generosidad y su limitado efecto redistributivo tendrían su contrapartida en esta reducida fijación del salario mínimo.

Muy recientemente los sindicatos han abierto el debate sobre la necesidad de romper esta relación directa entre salario mínimo y prestaciones sociales, argumentando que ambas partidas deben considerarse por separado y que el nivel de salario mínimo está real-

mente alejado de un nivel retributivo mínimamente satisfactorio para generar actitudes productivas adecuadas y permitir una vida digna (Gutiérrez, 2000). Se trata de una propuesta que trata de escapar de la dinámica que ha hecho del salario mínimo una variable de ajuste de gran parte del sistema de bienestar y que posiblemente ha reforzado su pérdida de poder adquisitivo. Pero con ser interesante el argumento tiene dos cuestiones que no pueden omitirse. La primera es la de la propia virtualidad de la medida como un medio de “acción política”. Hay figuras estadísticas que una vez popularizadas adquieren un carácter mítico que las convierte en un instrumento político de la vida real. Tal es claramente el caso del índice de precios al consumo tomado como centro de referencia de acciones sociales muy diversas (reivindicaciones sindicales, vecinales, agrarias, fijación de una enorme variedad de contratos...)- cuando es de sobras conocido que se trata de un mero “constructo estadístico” más o menos acertado pero no exento de polémica. El salario mínimo juega en parte este papel: da un carácter de objetividad a una política de fijación de rentas y de derechos que en otros casos podría tornarse más discutida. El apego de muchos políticos a su uso está por tanto relacionado con el hecho que ello permite eludir debates más imprevisibles sobre la cuantía de las prestaciones o los niveles de acceso a determinados servicios públicos, reduce por tanto el debate social y favorece la implementación de políticas concretas. Y por esto mismo genera resistencias a su cambio.

De hecho el valor de la propuesta sindical radicaría precisamente en que de aprobarse obligaría no sólo a discutir la cuantía adecuada del salario mínimo sino también la cuantía adecuada de las diferentes prestaciones, forzando con ello a un debate social más profundo y persistente sobre la cuantía de los diferentes esquemas de protección social. Pero aceptar sin más que debe romperse la relación directa entre el salario mínimo y los esquemas de prestaciones sociales, puede dar lugar a un planteamiento discutible en otro terreno. En cierta esta operación se justifica bajo el supuesto de que los salarios más bajos están realmente subvalorados porque se encuentran “atados” por las políticas de pensiones, y este ligamen se traduce en infrasalarios y atenta negativamente sobre la productividad. Se supone por tanto que al desligarlos el salario mínimo podría crecer más que las pensiones y situarse a un “nivel adecuado”, mientras que las prestaciones no contributivas podrían seguir

moderándose. Una línea de argumentación cuando menos peligrosa por cuanto conduce a aceptar que para las prestaciones no contributivas es aceptable su congelación en términos reales, sea cual sea su nivel actual. De hecho esta es ya la filosofía que se aprobó en el último pacto sobre pensiones y es la que parece apuntar esta propuesta de “desanclaje”⁹

La resistencia a aumentar el salario mínimo no se encuentra sólo en esta relación. Existe también el convencimiento en las esferas gubernamentales que un aumento del mismo podría tener efectos indeseables para el empleo. Se consideran aquí tres efectos negativos. Los dos primeros tienen que ver con la inflación. En primer lugar el salario mínimo es una de las pocas variables (junto al sueldo de los funcionarios) que fija el Gobierno, una decisión que se toma con anterioridad al inicio de la negociación colectiva. Aunque no sea vinculante el aumento de salarios anunciado por el Gobierno se considera que influye sobre las demandas salariales de los sindicatos, o como mínimo, señala a la sociedad el punto de vista oficial sobre el aumento deseable. Un aumento súbito del salario mínimo podría entenderse por tanto como una legitimación a mayores alzas salariales generales y traducirse en una espiral inflacionaria que es considerado el mayor enemigo de la política económica dominante. Aunque es cierto que este peligro podría ser eludido con un acuerdo previo con los sindicatos por el que estos renunciaran a generalizar los aumentos salariales extraordinarios del salario mínimo, no ha habido en ningún momento interés por parte del Gobierno en abrir una negociación en estos términos. En segundo lugar, y asociado a lo anterior, se considera que el aumento del salario mínimo o bien genera un cambio radical en los salarios relativos o bien puede convertirse en una vía a la inflación por el mero hecho de que los trabajadores más cualificados tratarán de preservar sus diferenciales de salarios y por tanto demandarán mayores aumentos salariales. Aunque la hipótesis sobre la que se basa esta idea no está clara (especialmente cuando se considera que muchos de las personas que perciben el salario mínimo trabajan en empresas o sectores diferentes del resto de empleados, y no existe en muchos casos un criterio claro de comparación), se plantea con notable contundencia por parte de aquellos que creen que los salarios relativos no deben tocarse (aunque como ya hemos comentado en el apartado

⁹ El debate sobre el papel de las pensiones está planteado en Roca, J (1996)

anterior tal preocupación no se expresa en el caso del aumento de los diferenciales de salarios de altos directivos). Por último existe el convencimiento de que un aumento del salario mínimo simplemente destruiría empleo en aquellos sectores en los que se sigue percibiendo tal salario, por más que se reconozca que el salario mínimo oficial esté crecientemente distanciado del salario medio del mercado. Se trata una vez más de razones que se aportan a partir del esquema teórico de la economía neoclásica, donde se supone que es posible determinar la productividad marginal de cada individuo y donde las empresas pagan un salario equivalente a la misma. En este contexto de manual, cualquier aumento de los salarios por encima de la productividad marginal de los individuos conduce a las empresas a desechar su contratación y por tanto a reducir el empleo. Aunque algunos estudios norteamericanos han puesto en cuestión la validez empírica de esta teoría, el debate académico sigue abierto y a la mayoría de la profesión sigue siendo partidaria de estos principios.

El trabajo de Dolado, Felgueroso y Jimeno (1988) plantea esta cuestión como respuesta al debate abierto en Estados Unidos a partir del trabajo de Card y Krueger (1995) que no encontraban evidencia de los efectos negativos para el empleo de un aumento del salario mínimo.¹⁰ En este trabajo se reconoce que efectivamente el salario mínimo español está muy alejado de los salarios habituales para los adultos y un aumento del mismo no tendrá ningún efecto sobre el empleo adulto. Por el contrario, usando estimaciones econométricas se argumenta que las variaciones en el salario mínimo influyen sobre el empleo juvenil. Tal análisis les lleva a concluir su trabajo con una toma de postura clara “a la luz de los resultados obtenidos podemos decir algunas cosas sobre la decisión del gobierno español de aumentar el salario mínimo adulto en un 2,6% para 1997 a la vez que aumenta el salario mínimo juvenil un 17,7% y se compromete a equipararlo en 1988. De acuerdo con nuestros resultados ambas medidas parecen erróneas” (p. 147). El empleo de jóvenes menores de 19 años ha crecido casi un 15% desde 1996 (y un 22,5% desde principios de 1988 cuando se produjo la equiparación de todos los niveles de salario mínimo). No resulta por tanto claro que el impacto negativo sobre el empleo juvenil haya sido muy malo, aunque la forma en que se plantean los análisis econométricos podría demostrar que las

¹⁰ Un balance parecido para Europa en Bazen y Benhayoun (1992)

cosas aún habrían ido mejor si la equiparación no se hubiera producido. En todo caso lo que la evolución posterior indica es que el efecto demanda final parece al final mucho más influyente para la creación de empleo.¹¹

3.2. Otras regulaciones públicas

Otras regulaciones públicas inciden también sobre los salarios individuales. Por lo ya visto uno de las influencias más importantes la constituye la estructura de los contratos laborales. En la medida en que parece existir una clara influencia del estatus contractual sobre el salario individual, resulta evidente que los cambios legales influyen sobre los salarios- Particularmente sobre los salarios más bajos, los de aquellas personas que por razones diversas tienen un menor poder social. De alguna forma la apuesta por flexibilizar el mercado laboral desde 1984, basada en el recorte de algunos derechos de los trabajadores estables y el fomento de la contratación temporal ha tenido efectos negativos sobre los salarios más bajos. No sólo por cuanto han favorecido contratos de corta duración que no dan derechos a percibir una serie de complementos salariales, sino también porque en muchos casos los sucesivos modelos de promoción del empleo han introducido una cierta “competencia a la baja” en estos empleos. La proliferación de formas contractuales incentivadas con bajos salarios ha podido servir no tanto para introducir una mayor capacidad de adaptación empresarial a los cambios del entorno sino un mecanismo de rebaja de los costes salariales por medio de la contratación del “empleado adecuado al sistema de incentivos vigente.

Un caso límite de esta situación lo han significado las Empresas de Trabajo Temporal. Legalizadas en 1994 con una perspectiva muy liberal de que constituirían un modelo adecuado de intermediación en el mercado laboral. La ausencia de una normativa adecuada dejó sin clarificar cual sería el modelo salarial a aplicar en estas empresas. Ello abrió una vía para la erosión y discriminación salariales que tenía

¹¹ Se puede también argumentar, que los datos que presento de aumentos del empleo juvenil están afectados por los cambios metodológicos en la confección de la Encuesta de Población Activa y una posible sobrevaluación del empleo creado este último año (Perez Infante, 2000), pero este es a menudo el problema de muchas estimaciones econométricas, el trabajar con datos poco fiables, lo que sin duda permite revisar una y otra vez las tesis del adversario.

como punto de partida el carácter individualizado de la relación del empleado con la E.T.T. Aunque pronto los sindicatos trataron de paliar la situación e iniciaron un proceso de contratación colectiva, las propias características del sector dieron lugar a un primer convenio de mínimos, en los que se fijaba un único salario para todo el sector. Ello producía dos efectos asociados: el salario efectivo que percibían los trabajadores empleados por las ETT era muy bajo y sustancialmente inferior al pagado en muchas de las empresas en las que debían ir a trabajar. Quedaba mucho margen que podía ser compartido por las propias E.T.T.s y las empresas contratantes. El sistema derivó fácilmente hacia un modelo de abaratamiento salarial en el que la contrapartida eran salarios claramente reducidos (algo que no siempre se refleja en las estadísticas salariales realizadas a partir de pagos de las empresas por cuanto los mismos incluyen los márgenes de las propias ETTs). Como es bien conocido esta situación abrió un conflicto social y una acción sindical que se saldó con la reforma de la ley en 1999, estableciendo que el salario del empleado de ETT debe ser el mismo que el del trabajador de igual categoría de la empresa que lo contrata. Aun quedan sin embargo flecos por donde es posible aplicar la discriminación salarial y reducir los salarios: la fragmentación de la estructura empresarial permite que los trabajadores sean contratados por las subsidiarias o subcontratas más adecuadas desde el punto de vista salarial, y, especialmente no queda clara la aplicación a los trabajadores de ETT de muchos de los complementos que reciben los empleados de la empresa contratante. De hecho la otra respuesta empresarial a este cambio en la regulación (que recorta tanto las ventajas de recurrir a las ETTs como el mercado de estas empresas) ha sido aplicar nuevos pasos en la reestructuración empresarial, subcontratando tareas completas a empresas de servicios que se atienen a convenios colectivos diferentes y que por tanto consiguen aplicar niveles salariales inferiores a los de las empresas contratantes¹².

Esta historia sirve para mostrar como la intervención flexibilizadora puede en muchos casos convertirse sobre todo en un mecanismo de promoción de bajos salarios y de aumento de las desigualda-

¹² El papel de la subcontratación como un mecanismo de discriminación salarial lo he explorado en Recio (2000). La pista sobre la aparición de las nuevas empresas de servicios me la proporcionó el Secretario General de U.G.T. en Burgos, en el curso de una exposición de mi trabajo en la Universidad de Verano de Burgos, en julio pasado.

des sociales. Y sin en algún campo el sector público español ha sido particularmente activo es en el de la flexibilización laboral. No cabe duda que las medidas que establece la nueva Ley de Extranjería constituyen otro elemento importante en la regulación de los sectores de bajos salarios. No está claro que una ley de este tipo tenga capacidad de regular efectivamente los flujos de entrada de personas, lo que parece fuera de dudas es que influye poderosamente en la creación de espacios laborales de salarios muy bajos.

3.3. La negociación colectiva

El otro gran instrumento para incidir sobre los bajos salarios lo constituye la negociación colectiva. La persistencia de las desigualdades salariales a lo largo del tiempo indican que este no ha sido un instrumento muy eficaz para reducir los bajos salarios. Al menos en términos relativos. En todo caso la aportación más importante se ha producido en la extensión de la negociación colectiva a nuevos sectores (lo que ha reducido la importancia del salario mínimo) y la eliminación de algunas discriminaciones salariales en sectores o empresas concretas. Pero en su conjunto la lenta apertura de los diferenciales salariales parece indicar que no ha existido capacidad para alterar la estructura salarial en beneficio de los sectores más desfavorecidos.

Existen buenas razones que explican esta situación. La estructura de la negociación colectiva es en gran parte heredera del viejo sistema de negociación establecido en el tardo-franquismo. Se trata de una estructura de muy fragmentada en la que coexisten convenios de empresa con convenios sectoriales a menudo de nivel provincial y en muchos casos fraccionados en subsectores¹³. Aunque se ha realizado un claro esfuerzo de reducción y articulación de este abanico, el resultado aun no ha culminado y se mantiene una enorme variedad de espacios de negociación. A ello debe añadirse que el modelo básico de negociación se basa en fijar un objetivo de incrementos salariales, reducción de jornada y otros derechos. La opción de elegir un obje-

¹³ Por ejemplo en un reciente estudio del Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.(2000) sobre salarios se indica que sólo en el sector de hostelería se negocian 161 convenios diferentes. Para una revisión de la historia de la negociación colectiva son útiles los trabajos de Ruesga (1991) y Miguelez, Rebollo (1999)

tivo de aumento salarial tiene que ver con la importancia que se concede, incluso en órbitas sindicales, al control macroeconómico, particularmente a la inflación, lo que conduce a elegir una pauta de aumento salarial como base de fijación de los aumentos. Las propuestas de aumentos fijos (en pesetas) para todos que se generalizaron a mitad de los setentas y que provocaban una reducción del diferencial de salarios fueron una de las primeras víctimas del proceso de concertación macroeconómica que caracterizó la primera mitad de la década de los ochentas y nunca han vuelto a plantearse (Roca, 1991)

El resultado es en el mejor de los casos que las alzas salariales acaban siendo parecidas en todos los sectores, con el consiguiente mantenimiento de la estructura salarial y la persistencia de amplias diferencias salariales y de salarios muy bajos en algunos sectores o empresas. Evidentemente el resultado podría ser más demoledor de hacerse efectivas las insistentes propuestas liberales de negociar empresa por empresa, puesto que previsiblemente se traduciría en un empeoramiento de la situación relativa de aquellos sectores o empresas con una reducida implantación sindical, Es posible que esta sea una de las causas que explica que a pesar de la persistencia de los bajos salarios, en términos relativos la situación española es mejor que la de los países anglosajones. Pero expresa también la incapacidad del modelo actual para hacer frente a los bajos salarios.

4. LAS RAZONES ESTRUCTURALES DE LOS BAJOS SALARIOS

En las notas anteriores hemos apuntado diversas cuestiones básicas. La primera es la constatación estadística de que existe un segmento importante de bajos salarios en España, variable según la fuente y la definición utilizada, según se trate de medir los salarios en términos relativos en España o en Europa, o según consideremos como bajo un reducido nivel de retribución por hora o un empleo que no permite subsistir todo el año. Hemos también discutido la influencia de los factores institucionales observando que en unos casos esta intervención agrava el problema- particularmente la regulación del salario mínimo y la definición de los sistemas de contratación- y en otros simplemente resulta insuficiente para eliminarlo- como es el caso de la acción sindical y la negociación colectiva. De hecho consideramos

que nunca se ha planteado en serio, más allá de las propuestas retóricas una acción orientada a replantear la cuestión salarial. Las razones que conducen a la aceptación, consciente o por simple inercia, descansan en condiciones sociales de amplio arraigo. De tanto arraigo que suelen olvidarse como espacios de intervención en la acción cotidiana de los agentes sociales, forman parte de un cierto “consenso social” que aunque no está exento de críticas constituye algunos de los pilares sobre los que se asienta el conjunto del sistema social. Considero que son estos factores los que merecen ser tomados en consideración si se quiere replantear en serio la persistencia de niveles salarios muy bajos.

4.1. Salarios, individuos y familias: los supuestos reproductivos del sistema salarial español

A partir de los datos que hemos ido recopilando resulta evidente que una buena parte de las personas asalariadas, las que son movilizadas para desarrollar algún tipo de actividad productiva mercantil no obtienen un nivel de ingresos que les permita subsistir con decoro. De hecho según las propias estadísticas de Eurostat (2000 a) casi un 10% de las familias españolas caen bajo la categoría de pobres (una vez más en términos relativos al resto de españoles), pero el nivel de personas con bajos ingresos es claramente superior. Para muchos dirigentes empresariales y economistas teóricos no parece haber muchas alternativas: los salarios y el empleo reflejan las condiciones económicas existentes y están fuera de discusión. Lo que olvida este planteamiento es que ningún sistema productivo es viable si no se garantiza la subsistencia de sus miembros, cosa que no parece garantizar el sistema salarial español. Una parte de la fuerza de trabajo no tiene garantizada su supervivencia por su participación en el mercado laboral. Tampoco la tiene por medio de transferencias públicas por cuanto en los últimos años se han producido importantes recortes en el sistema de soporte a las rentas de los parados, aumentando el porcentaje de población que no tiene derecho a renta alguna. Como ha puesto de manifiesto recientemente el propio Eurostat (2000 b), España se sitúa en los niveles más bajos de protección social europea y está reduciendo el peso relativo de esta protección (ver también Carrasco et al. 1997, Flaquer, 2000).

En definitiva el sistema se sustenta fundamentalmente en la existencia de un sistema familiar que actúa, o al menos se pide que lo haga, como un mecanismo redistribuidor privado entre miembros de la unidad familiar. Ello resulta evidente cuando se comprueba que una gran parte de las tareas que dan lugar a bajos salarios – hora, como a ocupaciones de corta duración se caracterizan por el empleo masivo de mujeres, o de jóvenes, o de ambos a la vez. Los bajos salarios a que dan lugar las rentas de estos colectivos solo podrán dar lugar a condiciones de vida satisfactorias si se combinan con otras rentas, particularmente las de un adulto del género masculino, que permiten alcanzar la cantidad de ingresos que permite acceder a un nivel satisfactorio. Allí donde la unidad de convivencia no coincide con el modelo tradicional, o allí donde ningún adulto alcanza el nivel de ingresos suficiente la pobreza a se hace presente. Una parte de los salarios y empleos de este país sólo son satisfactorios si se les considera como “complementos” a un supuesto ingreso “principal”. Una parte de la retórica de la familia tan extendida en nuestra vida pública tiene que ver con la legitimación de un modelo laboral que sólo es viable si se concibe parte del empleo como complementario. Habría que analizar hasta que punto esta situación laboral constituye uno de los factores explicativos de la persistencia del modelo familiar español, con el alargamiento de la convivencia de hijos adultos en la unidad familiar básica y una menor participación femenina. El cambio en la estructura de la familia indica también que el problema de las desigualdades y la pobreza puede agravarse en el futuro.

El proceso de inmigración de años recientes refuerza la importancia de estos factores y les da una nueva dimensión. La base que permite sustentar los empleos irregulares y los bajos salarios que se conocen en los empleos ocupados por inmigrantes sólo es viable por la combinación de dos factores: los menores niveles de vida de los países de origen (que presuponen otros estándares de condiciones de vida a reproducir) y el mantenimiento de una parte de las condiciones de reproducción en las sociedades de origen. Las migraciones son fundamentalmente migraciones de trabajadores o trabajadoras, pero la reproducción familiar se sigue desarrollando sobre el trabajo y el gasto de los países de origen, lo que supone considerar que el modelo español empieza a ser crecientemente no autosuficiente.

Una consideración social diferente, que partiera de la posibilidad de cada individuo de desarrollar una vida autónoma (la base del indi-

vidualismo que al menos en teoría se plantea como el núcleo básico del sistema liberal) y de reproducirse en condiciones satisfactorias no sería viable con el actual modelo de empleo y salarios. La capacidad de mantenimiento de la economía de mercado descansa claramente en una institución no mercantil, a la que se le debe exigir que funcione con criterios no mercantiles, que practique entre sus miembros algún tipo de distribución “comunista”. Una institución que además resulta incapaz de cumplir este cometido cuando su composición no es la “adecuada”, o cuando ninguno de sus miembros alcanza los niveles de ingresos que permiten su funcionamiento satisfactorio. Un modelo que además tiende en sus múltiples variantes a reproducir desigualdades, relaciones de poder, en suma pobreza.

4.2. Los factores económicos: productividad, competitividad e inflación

Si el recurso a la familia constituye la vía de escape del modelo salarial, los llamados condicionantes económicos constituyen su legitimación. Explican incluso una buena parte del comportamiento sindical reciente.

La teoría económica que alimenta las actuales políticas económicas cuenta con una serie de modelos que justifican la oposición a introducir cambios sustanciales en el modelo salarial. Justificaciones que pesan directamente en la elaboración de las políticas cotidianas. Estas justificaciones se encuentran tanto en el terreno del análisis microeconómico (el de los salarios individuales) como en el macroeconómico.

En el primer campo se supone que el salario es la contrapartida de la productividad de cada individuo. Cualquier intento de alterar la estructura salarial generaría problemas de empleo (los sectores menos productivos experimentarían aumentos de costes intolerables que les llevarían a la crisis si no pudieran trasladar estos costes a precios o recibieran subvenciones compensatorias) y de eficiencia, puesto que desanimaría a los trabajadores más productivos que verían subvalorada su aportación social y decidirían reducirla (trabajarían menos horas, dedicarían menos esfuerzos a la formación que se supone aumenta la productividad, etc.). En el campo macroeconómico se considera que las alzas de los salarios inferiores podrían generar bien

una reducción de la competitividad externa de los sectores afectados, bien una espiral inflacionaria general que generaría los mismos problemas de competitividad exterior y en definitiva de empleo.

Estos supuestos de la teoría económica convencional han alcanzado un gran predicamento a medida que los economistas ortodoxos han alcanzado cuotas más importantes de presencia social en distintas instituciones y medios de comunicación y, en cierta medida, han condicionado la percepción de los demás agentes sociales, particularmente los sindicatos que hoy se plantean la negociación colectiva aceptando como espacio analítico el ofrecido por este esquema teórico.

El quid de la cuestión es que a pesar de ser ampliamente aceptada esta teoría no resulta completamente satisfactoria y debe hacer frente a importantes cuestiones teóricas y empíricas. Citaremos solo alguna de las cuestiones más relevantes. La teoría de la productividad marginal de los factores fue amplia y victoriosamente cuestionada hace más de treinta años por la Escuela de Cambridge, cuyos resultados mostraron que la distribución depende crucialmente de variables institucionales. Las que a su vez resultan evidentes cuando se toman en consideración las estructuras salariales y de distribución de la renta de diversos países desarrollados, sus diferenciales de salarios obedecen a pautas nacionales que no pueden adscribirse a diferencias de productividad. Resulta además paradójico que en términos de competitividad internacional, el factor que hoy cuestiona cualquier reajuste de la estructura salarial, sean los países anglosajones donde se ha producido una mayor ampliación del abanico salarial los que en mayor medida experimentan problemas de competitividad exterior, aunque la cuestión dista mucho de estar aclarada. En segundo lugar resulta prácticamente imposible comparar directamente la productividad de actividades diferentes, suponer sin más que un profesor universitario es cuatro veces más productivo que una cuidadora social simplemente porque esta es la proporción entre sus salarios es algo que requiere mucha fe en el mercado y mucha ceguera para dejar de ver los elementos institucionales de clase, género, poder político que explican estas diferencias. Los salarios y precios mercantiles son en parte el reflejo de estos diferentes grados de poder social, en el que juegan un papel importante la generación de sistemas de valores que los legitiman. En tercer lugar, todo el andamiaje legitimador se sustenta en la idea de que salarios y productividad son independientes

entre sí y de que no existe ninguna otra posibilidad de respuesta a los cambios salariales que las variaciones de la demanda de trabajo. Hay también una importante producción teórica sustentada en estudios empíricos que muestran que dentro de ciertos límites las mejoras salariales alimentan aumentos de la productividad, y a contrario que salarios muy bajos no garantizan de por sí una demanda suficiente de bienes. Algo que saben muy bien la mayoría de economías de los países en desarrollo (aunque sea pesado en insistir en esta cuestión, la economía española solo muestra un superavit comercial con dos países de la U.E.: Grecia y Portugal, precisamente los que tienen salarios francamente inferiores a los nuestros, y, en parte por ello, niveles muy bajos de productividad convencional. Por último, que los procesos inflacionarios son procesos complejos que pueden negociarse políticamente y permiten por tanto introducir un determinado “timing” político

El olvido de estos y otros resultados, y la aceptación ciega de los discutibles supuestos de la tradición dominante conducen a la imposibilidad de plantear ninguna alternativa a los bajos salarios. Seguramente no es solo la aceptación de los mismos lo que consolida su mantenimiento. La forma tradicional de negociar los salarios tiene también que ver con las inercias de la cultura negociadora y con la imposibilidad de replantearse una reordenación de los salarios mas allá de la empresa y el sector. Es incluso posible que un cambio en la estructura de los salarios relativos generara reacciones negativas de parte de los propios trabajadores. Por ello aun es más importante partir de presupuestos más sólidos para discutir de salarios. Abriendo el debate sobre que es la productividad, cuáles son los efectos sociales y económicos de una estructura salarial con amplias diferencias salariales y de la persistencia de un sector de salarios que dan lugar a niveles de vida insatisfactorios. Discutir de bajos salarios no tiene una respuesta técnica única, depende del marco social, cultural y productivo al que se refieren. Un campo donde las organizaciones sindicales han cedido, a mi entender, demasiado terreno, aceptando como marco de partida el contexto cultural de los grupos dominantes.

Referencias bibliográficas:

- BAZEN, S. y BENHAYOUN, G. (1992) "Low Pay and Wage Regulation in the European Community" *British Journal of Industrial Relations* 30:4 december, p 623-638.
- CARD D. y KRUEGER, A (1995) *Mith and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage* Princeton University Press, Princeton.
- CARRASCO, C et al (1997) *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español* Instituto de la Mujer/ MTAS, Madrid.
- CEVALLOS, M (1999) "Otro verano sin papeles en Totana" *el País*, 16 agosto.
- DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F, y JIMENO J.J (1988) "The effects of minimum wages: Evidences from Spain" en BAZEN, S, GREGORY, M, SALVERDA, W *Low-wage employment in Europe* Edward Elgar, Cheltenham, p. 127-148.
- DOYAL, Ly GOUGH, I. (1992) *Teoría de las necesidades humanas* VE Fuhem/ Icaria, Barcelona 1994.
- EUROSTAT (2000a) "Low wages in the European Union" *New Releases* 3 agosto.
- EUROSTAT (2000b) "Decreasing share of social contributions in funding social protection" 4 december.
- FINA, L (1997) "El aumento del trabajo a tiempo parcial en Europa", *Papeles de Economía Española* 72, 67-86.
- FLAQUER, L (2000) *Les polítiques familiars en una perspectiva comparada* Fundació la Caixa, Barcelona.
- GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE CC.OO. (2000) *Notas sobre la evolución y características de los salarios en España* Octubre (mimeo).
- GALBRAITH, James K. et al.(1999) "Inequality and Unemployment in Europe: The American Cure". *New Left Review* 237 september-october, p. 28-51.
- GONZALEZ CALVET, J. y ROCA, J (1999) "Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España" en MIGUELEZ, F y PRIETO C., p 435-457.
- GUTIERREZ, A. (2000) "Dos lógicas distintas para el salario mínimo" *Cinco Días*, 28 diciembre.
- GUTIERREZ, E. (1994) "Reflexiones sobre el sistema de protección al desempleo" *Cuadernos de relaciones laborales* 5, p 89-108.
- INSTITUTO ESTUDIOS FISCALES/ AGENCIA TRIBUTARIA (varios años) *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias* Madrid.
- MIGUELEZ, F y PRIETO C., *Las relaciones de empleo en España* Siglo XXI, Madrid .
- NELLO, O et al. (1998) *La transformación de la sociedad metropolitana* Diputación de Barcelona.

- MIGUELEZ, F y REBOLLO, O (1999) "Negociación colectiva en los noventa" en MIGUELEZ y PRIETO (1999) p 325-346.
- O.C.D.E. (1998) "Extraer lo máximo de lo mínimo: el salario mínimo legal, el empleo y la pobreza".
en O.C.D.E. *Perspectiva del empleo 1998*, M.T.A.S., Madrid.
- PEREZ CAMARERO, S y HIDALGO VEGA, A (2000) *Los salarios en España* Argenteria/Visor, Madrid.
- PEREZ INFANTE, J.I. (2000) "Evolución del mercado de trabajo" *Cinco Días*, 27 noviembre.
- PICCHIO, A (1992) "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral" en BORDERIAS, C, CARRASCO, C y ALEMANY, C. *Las mujeres y el trabajo* FUHEM/Icaria, Barcelona 1994.
- RECIO, A (1999) "La segmentación del mercado laboral en España" en MIGUELEZ y PRIETO p.125-150.
- RECIO, A (2000) "Empresa red y relaciones laborales" *VIII Jornadas de Economía Crítica* Universidad de Castilla-la Mancha, Albacete febrero.
- ROCA, J (1996) " Los acuerdos gobierno-sindicato y el futuro de las pensiones" *Mientras Tanto* 67, p43-46.
- ROCA, J (1991) *Pactos sociales y política de rentas* MTSS, Madrid.
- RUESGA, S (1991) "La negociación colectiva" en MIGUELEZ, F, y PRIETO, C (1991) *Las relaciones laborales en España Siglo XXI*, Madrid p 379-402.
- SEN, A (1992) *Nuevo examen de la desigualdad* VE. Alianza, Madrid 1995.
- SLOANE, P.J. y THEODOSSIOU, I. (1998) "Methodological and Economic Issues in the Measurement of Low Pay and Earnings Mobility" en ASPLUND, R, SLOANE, P.J. y THEODOSSIOU, I. *Low Pay and Earnings Mobility in Europe* Edward Elgar, Cheltenham.
- YBARRA, J.A. (ed.) (1988) *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España* U.G.T., Murcia.