

The background of the cover is a vibrant, expressive painting. It depicts a town built on a steep, dark cliffside. The buildings are rendered in bold, flat colors like yellow, orange, and blue. A prominent feature is a bridge with a large arch over a body of water. In the foreground, two figures in traditional, colorful clothing are walking. The sky is a deep blue, and distant mountains are visible in the background.

gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº31. dic. 2018

Empar Aguado

M^a José Aguilar

Mateo Alaluf

Carlos L. Alfonso

Aitana Alguacil

Josep Banyuls

Borja Barragué

Carlos Bravo

Inmaculada Cebrían

Manuel Cruz

M^a del Carmen de la Torre

Alicia García Ruiz

Paula Guisande

Graciela Malgesini

Carlos Martín

José Moisés Martín

Pau Miret

Gloria Moreno

Torsten Müller

Albino Prada

Carlos Prieto

Albert Recio

Jesús Rodríguez

Jesús Ruiz-Huerta

Patricio Sánchez

Rosa Valls

Carmen Vizán

Luis Zarapuz

DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA, DESIGUALDADES Y BRECHAS SOCIALES

CCOO

gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº31. dic. 2018

CCOO

**confederación sindical
de comisiones obreras**

Edita:

Confederación Sindical
de Comisiones Obreras
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid

Dirección:

Jorge Aragón
jaragon@ccoo.es

Coordinación:

Aida Sánchez
aida@ccoo.es

Consejo Editorial:

Julián Ariza
Juan Alberto Barrios
Máximo Blanco
Elena Blasco
Salce Elvira
Cristina Faciabén
José Luis Gil
Paula Guisande
Carlos Gutiérrez
Javier Jiménez
Fernando Lezcano
Enrique Lillo
Amparo Merino
Empar Pablo
Carlos Prieto
Fernando Rocha
Rosa Sans
Mari Cruz Vicente

Administración:

Pilar Álvarez
palvarez@ccoo.es

Diseño:

Juan Vidaurre
Ediciones Cinca, S.A.

**Producción editorial,
maquetación e impresión:**

Grupo Editorial Cinca

ISSN: 1889-4135

Depósito legal: M. 42.536-2001

**Ilustración de cubierta
e interiores:**

Marianne von Werefkin

Ilustración de cubierta:

Woeful city
Marianne von Werefkin

índice

Jorge Aragón	11
<i>Notas sobre distribución de la renta, desigualdades y brechas sociales</i>	
Manuel Cruz	
Alicia García Ruiz	21
<i>El sentido social de las desigualdades</i>	
Carmen Vizán	33
<i>La caída del peso económico de las rentas del trabajo</i>	
Borja Barragué	45
<i>Desigualdad, justicia social y predistribución</i>	
María del Carmen de la Torre	65
<i>El trabajo del dinero</i>	
Mateo Alaluf	
Carlos Prieto	89
<i>La renta básica universal contra el Estado social</i>	
Torsten Müller	101
<i>La evolución salarial en Europa durante 2017. El “misterio” del crecimiento sin subidas de salarios</i>	
José Moisés Martín	119
<i>Desigualdad en España: las cuatro brechas sociales</i>	

Rosa Valls	135
<i>Educación, familia y movilidad social. Su influencia en las desigualdades y en la pobreza</i>	
Josep Banyuls Albert Recio	151
<i>Salarios desiguales y sistema productivo</i>	
Jesús Ruiz-Huerta Jesús Rodríguez	177
<i>Los efectos del sistema fiscal y de las políticas de gasto público social sobre las desigualdades en España. Una visión de conjunto</i>	
Carlos Martín Luis Zarapuz	219
<i>Salarios mínimos y negociación colectiva. Una aproximación por CCAA</i>	
Carlos L. Alfonso	239
<i>Desigualdades laborales: la brecha salarial desde la vertiente normativa</i>	
Inmaculada Cebrián Gloria Moreno	253
<i>Las brechas de la precariedad. Empleo y ocupaciones</i>	
Pau Miret	271
<i>Composición demográfica de la fuerza de trabajo y el empleo</i>	
Empar Aguado	285
<i>Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada de las mujeres en el empleo</i>	
Albino Prada Patricio Sánchez	309
<i>Nivel de crecimiento económico y desarrollo social: análisis de las desigualdades territoriales dentro de España</i>	

María José Aguilar	325
<i>Inmigración e integración sociolaboral: ¿es posible superar la desigualdad de una integración subalterna?</i>	
Carlos Bravo	349
<i>Pensiones y prestaciones de Seguridad Social. Salario diferido y redes asistenciales de protección. Un pacto solidario intra e intergeneracional</i>	
Paula Guisande	367
<i>Las políticas sociales ante los viejos y los nuevos retos</i>	
Graciela Malgesini Aitana Alguacil	383
<i>Una década perdida en el desarrollo social de España. Hacia una estrategia integral de lucha contra la pobreza</i>	
APUNTES	
<i>Informe “#GeneraciónMóvil. Una radiografía de la juventud y 10 propuestas de futuro”</i>	
<i>Resumen ejecutivo</i>	409
Nota biográfica de Marianne von Werefkin	421

autores

Empar Aguado

Profesora de Sociología
Universidad de Valencia

María José Aguilar

Catedrática de Trabajo Social y Servicios Sociales
Universidad de Castilla-La Mancha
Directora del GIEMIC y del Máster en Inmigración
e Interculturalidad

Mateo Alaluf

Profesor de Sociología
Universidad Libre de Bruselas

Carlos L. Alfonso

Catedrático de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social
Universidad de Valencia

Aitana Alguacil

Socióloga
Red Europea de Lucha contra la Pobreza
y la Exclusión Social (EAPN-ES)

Josep Banyuls

Profesor de Economía
Universidad de Valencia
Institut d'Estudis del Treball

Borja Barragué

Profesor de Filosofía del Derecho
Universidad Autónoma de Madrid

Carlos Bravo

Secretario de Protección social
y Políticas públicas de CCOO

Inmaculada Cebrían

Profesora de Economía
Universidad de Alcalá

Manuel Cruz

Catedrático de Filosofía Contemporánea
Universidad de Barcelona

María del Carmen de la Torre

Investigadora del Área de Derecho Mercantil
Universidad de Córdoba

Alicia García Ruiz

Profesora de Filosofía
Universidad Carlos III

Paula Guisande

Secretaria de Política social
y Movimientos sociales de CCOO

Graciela Malgesini

Responsable de Incidencia Política
Red Europea de Lucha contra la Pobreza
y la Exclusión Social (EAPN-ES)

Carlos Martín

Economista
Responsable del
Gabinete Económico de CCOO

José Moisés Martín

Economista
Director general
Red2Red Consultores

Pau Miret

Sociólogo
Investigador del Centre d'Estudis Demogràfics
Universidad Autónoma de Barcelona

Gloria Moreno

Profesora de Economía
Universidad de Alcalá

Torsten Müller

Investigador senior
Instituto Sindical Europeo

Albino Prada

Profesor de Economía
Universidad de Vigo

Carlos Prieto

Catedrático de Sociología
Universidad Complutense de Madrid
Director Adjunto de la Revista
Cuadernos de Relaciones Laborales

Albert Recio

Profesor de Economía
Universidad Autónoma de Barcelona
Institut d'Estudis del Treball

Jesús Rodríguez

Profesor de Derecho
Universidad Complutense de Madrid

Jesús Ruiz-Huerta

Catedrático de Economía
Universidad Rey Juan Carlos

Patricio Sánchez

Profesor de Economía
Universidad de Vigo

Rosa Valls

Profesora de Teoría e Historia de la Educación
Subdirectora CREA (Community of Research
on Excellence for All)
Universidad de Barcelona

Carmen Vizán

Economista
Área de Estudios y Análisis
Consejo Económico y Social de España

Luis Zarapuz

Economista
Gabinete Económico de CCOO

Jorge Aragón

Notas sobre distribución de la renta,
desigualdades y brechas sociales

NOTAS SOBRE DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA, DESIGUALDADES Y BRECHAS SOCIALES

EXISTEN cada vez más evidencias de que estamos viviendo una tendencia creciente a una mayor desigualdad social en la distribución de la renta y de la riqueza a nivel internacional, asociada estrechamente, aunque no únicamente, a una continuada pérdida de peso de los salarios en el PIB. Una evidencia que han puesto de manifiesto los trabajos de analistas como Stiglitz, Atkinson, Milanovich o Piketty, desde distintos enfoques analíticos, y que tienen su reflejo en diferentes estudios de organismos internacionales preocupados por las desigualdades como la OIT o el PNUD y, más recientemente –y sorprendentemente– por otros tan ortodoxos como la OCDE, el Banco Mundial, el FMI e incluso el elitista Foro de Davos. Como se ha señalado, vivimos en un planeta donde, en su conjunto, el quintil más rico de la población disfruta de más del 70% del ingreso total en comparación con un exiguo 2% para el quintil más pobre, y en las economías avanzadas el ingreso promedio del 10% más rico de la población es de aproximadamente nueve a uno comparado con el del 10% de menor renta.

Es necesario matizar que esta tendencia a la desigualdad no se produce de forma homogénea entre países, en un escenario geopolítico internacional marcado por el creciente protagonismo de los llamados países emergentes, especialmente de China y otros países asiáticos pero también de Brasil, al menos hasta la reciente elección de Jair Bolsonaro. Sin embargo, las *desigualdades internas* en los países no se han reducido sino que están aumentando en la mayoría de ellos, especialmente en los países de la OCDE, y, dentro de ellos, los pertenecientes a la Unión Europea que han tenido en el Estado de bienestar uno de sus principales referentes políticos.

Hemos abordado desde estas páginas¹, y en diferentes momentos, el análisis de las desigualdades sociales como un reto para el sindicalismo de clase cuya acción

¹ Gaceta Sindical: Reflexión y Debate nº 20 (2013): *La lucha por la igualdad*.
<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o25139.pdf>

por la igualdad es un elemento central en sus señas de identidad; porque el sindicalismo nació como instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras frente a los omnímodos y unilaterales poderes de decisión de los empresarios, y buscando su expresión en las políticas públicas. Objetivo que solo fue tomando cuerpo social y político cuando se organizó más allá de las reivindicaciones gremiales y corporativas, para proyectarse en organizaciones que defendían intereses generales –el sindicalismo de clase– y que en una concepción dinámica de los cambios sociales, marcada por la historia, ha ido incorporado nuevos elementos esenciales como la igualdad de género o la defensa de modelos de desarrollo social y medioambientalmente sostenibles.

Muchos son los factores que pueden explicar esta larga tendencia al aumento de las desigualdades desde finales del pasado siglo: cambios tecnológicos, globalización del capital, concentración del poder empresarial, límites de las políticas de los Estados-nación, adopción de políticas neoliberales, desempleo, pérdida de poder contractual de los sindicatos de clase, entre otros.

Somos conscientes de que la desigualdad es un fenómeno complejo y multidimensional, en el que intervienen múltiples factores y actores. Como señalaba el Premio Nobel Amartya Sen²: “¿igualdad de qué? ¿de rentas, de riqueza, de libertades, de bienestar? La igualdad en un ámbito puede no coincidir con la igualdad en otro. No podemos comenzar a defender o criticar la igualdad sin saber realmente de qué estamos hablando, es decir, ¿qué tipo de igualdad? (por ejemplo, de ingresos, patrimonio, oportunidades, realizaciones, libertades, derechos). No es posible responder a la primera pregunta sin habernos planteado antes la segunda”. Por ello, su defensa debe ir más allá de la igualdad de oportunidades para centrarse en la igualdad de capacidades, profundizando en lo que John Rawls denominaba “igualdad de libertades e igualdad de distribución de bienes elementales”. Una cuestión siempre abierta al debate social.

Paralelamente, es necesario considerar que la igualdad no significa uniformidad ni homogeneidad, porque es preciso vincularla con la diversidad humana y las características personales relacionadas con el sexo, la edad, la capacidad y el talento o la salud. Como señalaba Sen: “La valoración de las demandas de igualdad tiene que ajustarse a la existencia omnipresente de esa diversidad humana”, que denominaba el igualitarismo diverso. La igualdad es una construcción social, estrechamente relacionada con otros conceptos como libertad, equidad, solidaridad, y constituye una pieza central en la democracia que debe construirse como referente común en una sociedad diversa y constituir un vector compartido del cambio social, lo que implica el reconocimiento del “otro” como parte de nosotros frente al individualismo.

² SEN, A.K. (1992): *Nuevo examen de la desigualdad*. Alianza Editorial, 1995.

Como se ha puesto de manifiesto en distintos estudios, las desigualdades son reflejo de procesos económicos ineficientes, depredadores ambientalmente; fragmentadoras de la cohesión de las sociedades, éticamente injustas y políticamente desestabilizadoras. Pero merece tener en cuenta que las desigualdades no son solo “hechos” que los datos socioeconómicos traten de medir, y no sin graves carencias como refleja el debate sobre los indicadores a utilizar. Existe también una “percepción” social de las desigualdades que expresa valores que mueven conductas, sustentan actitudes y producen hechos sociales nuevos.

EL VALOR DEL TRABAJO

La acción sindical se basa en valores comunes –justicia, libertad, solidaridad– pero también crea nuevos valores como el señalado de la igualdad de género. Y es relevante esta consideración porque hay una batalla ideológica sobre el sentido de estos valores, que hoy se centra en una supuesta pérdida de peso social del valor del trabajo, y que intenta hegemonizar la derecha. A modo de ejemplo, son frecuentes las referencias a que la crisis ha afectado a la clase trabajadora pero, también y sobre todo a las clases medias. Se pretende así fragmentar el significado de pertenencia a una clase –los trabajadores y trabajadoras– que tienen como base común el valor del trabajo no solo como medio principal de subsistencia, sino también como espacio de socialización y cohesión de una amplia mayoría de la población. Se intenta que la percepción de las mejoras de las condiciones de trabajo y de vida que han conseguido los trabajadores con sus luchas –pensiones públicas garantizadas, educación y sanidad pública– y que les permite tener algunos ahorros, un coche o una vivienda se diferencien o se enajenen de otros trabajadores, con contratos precarios o en el desempleo especialmente vulnerables a situaciones de pobreza, sea relativa o material.

Estamos ante un debate ideológico de gran calado, ante un intento de desdibujar la *centralidad del trabajo* en nuestras vidas y en nuestras sociedades, intentando replicar un sentido posmoderno del “proletariado” decimonónico, como un estrato social “inferior” ajeno a la realidad de los trabajadores con ingresos medios –las denominadas clases medias– a pesar de que la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida haya sido fruto precisamente de la lucha por la igualdad. Desde este punto de vista, el sindicalismo de clase sería solo de los “proletarios” –curiosamente donde hay menos afiliación por sus condiciones laborales– y, por tanto, serían organizaciones “antiguas” y “prehistóricas”, condenadas a desaparecer, porque lo que en realidad necesitan esas supuestas clases medias no es organizarse sindicalmente, sino buscarse un abogado, un gestor financiero o un asesor de fincas urbanas que resuelva sus problemas individuales.

Otra expresión de esta lucha ideológica, con un significado diferente, es la consideración de que el problema de las desigualdades dentro del ámbito laboral y tam-

bién la que provoca el desempleo tienen su fundamento en la lucha entre los trabajadores que tienen unas condiciones laborales socialmente *dignas*—empleo estable, cualificación y salarios más elevados— frente a los que tienen empleo precario o están en paro. La propuesta ideológica de la lucha entre trabajadores —denominados *insiders* y *outsiders* en su terminología posmoderna— sitúa al sindicalismo de clase como defensor de “privilegios” de unos trabajadores frente a otros. Desde esta concepción, como ironizaba una reciente viñeta gráfica de El Roto, acabaríamos pensando que la lucha de clases es una lucha entre los pobres.

En el fondo, se trata de ocultar por “prestidigitación ideológica” que vivimos en un sistema capitalista que se mueve en torno a centros de poder basados en la propiedad y en el cada vez más concentrado poder de decisión empresarial, y que es en este marco —el de una economía de mercado— en el que se generan las desigualdades laborales y sociales y en el que se explican los conflictos entre capital y trabajo. Debemos reivindicar la centralidad del empleo y del trabajo en la cohesión de nuestras sociedades, porque la gran mayoría de la sociedad es “trabajadora” aunque existan diferentes niveles de ingresos o de patrimonio. Como señalaba Marcelino Camacho, en nuestras sociedades, siguen existiendo clases y sigue existiendo lucha de clases, aunque su expresión social sea muy distinta hoy de la que se producía en las sociedades del siglo XIX.

LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD

Una de las causas del aumento de las desigualdades en la *primera distribución de la renta* —la que se produce entre capital y trabajo— expresa el creciente poder de las empresas financieras y de las empresas transnacionales, en el nuevo escenario de la globalización sin gobierno, frente a las organizaciones que defienden el trabajo. Un aumento de las desigualdades que han contado con el apoyo de políticas “neoliberales”, evidentes en las llamadas reformas laborales, que buscan debilitar el papel regulador de las condiciones laborales en ámbitos tan importantes para reducir las desigualdades como la negociación colectiva, poniendo en cuestión el contrato social, uno de los principales pilares del Estado de bienestar.

Este cambio en las relaciones sociales de poder también ha afectado a la *segunda distribución de la renta*, limitando crecientemente la función redistribuidora de la acción del Estado mediante los sistemas de impuestos y gastos públicos. En los últimos decenios estamos viviendo una significativa involución en las bases fiscales de los principales impuestos —especialmente en la tributación del capital, en el impuesto de sociedades o de la renta— y una creciente pérdida de su progresividad, en una “competencia fiscal” entre estados que, bajo la excusa atraer capitales o evitar “su fuga”, han tenido como principal efecto el buscar “empobrecer al vecino” en un juego de suma negativa general, con escasos ganadores excepto las grandes corporaciones financieras e industriales y los “inversores” en paraísos fiscales.

Este proceso está teniendo como consecuencia una pérdida de la capacidad de reducción de las desigualdades a través del gasto público, tanto el de carácter social –de forma más significativa en educación y sanidad, centrales en la actuación en la *predistribución de la renta*– como el dedicado a fomentar el tejido productivo, como la inversión pública en infraestructuras o las políticas industriales y de cohesión territorial. Pero merece tener en cuenta que las limitaciones en las políticas redistributivas también están contando con un importante componente ideológico, que se expresa a través de medidas de privatizaciones de servicios públicos –la empresa privada es más eficiente– o los recortes en políticas sociales porque incentivan la pobreza o vivir de los subsidios –vivir del cuento–. Políticas e ideologías que ponen en cuestión las bases del Estado de bienestar y el sentido mismo de la democracia y que se expresan en la creciente permeabilidad de las ideas populistas, racistas y xenófobas que se ponen de manifiesto en los resultados de las elecciones políticas en muchos países, aunque no solo, europeos.

Estas consideraciones nos implican directamente a las organizaciones sindicales que defendemos intereses generales, porque nuestras raíces están en los centros de trabajo, en los convenios colectivos, en las instituciones laborales y su proyección en sistemas de protección social tan importantes como las pensiones o la protección al desempleo, pero también en otros espacios tan relevantes para la ciudadanía como la educación, la sanidad, la inclusión social frente a la pobreza o el derecho a la vivienda. Una perspectiva que ha caracterizado la historia de CCOO desde la clandestinidad como movimiento sociopolítico y, posteriormente, como sindicato sociopolítico, como subrayaba reiteradamente Marcelino Camacho, del que hemos celebrado el centenario de su nacimiento como un referente de compromiso social. Pero también debemos recordar acontecimientos tan importantes como la Huelga General del 14 de diciembre de 1988, convocada por CCOO y UGT, como la expresión de reivindicaciones laborales y sociales que fueron capaces de movilizar al conjunto de nuestra sociedad en un empeño común solidario.

PLANTEAMIENTO DEL MONOGRÁFICO

En este nuevo monográfico de *Gaceta Sindical* hemos querido reflexionar y debatir sobre tres aspectos centrales: las raíces de los procesos de desigualdad en la distribución de la renta y la riqueza en este período de globalización; las características específicas que tienen en España las desigualdades económicas y sociales, no solo en el período de crisis económica sino también de “recuperación”; y las principales “fracturas sociales” que las desigualdades están produciendo y que se pueden cronificar en el futuro.

Desde esta perspectiva abierta y multidimensional, el monográfico comienza con la reflexión de **Manuel Cruz** y **Alicia García Ruiz** sobre el sentido social de las desigualdades, que sirve para dar pie a un primer bloque analítico y general en el que se abordan los factores y las distintas líneas de análisis sobre la caída del peso económico de las rentas del trabajo en la renta por **Carmen Vizán**; la relación entre las desigualdades, los valores de justicia social y las políticas de redistribución de la renta de **Borja Barragué**; las implicaciones de la actividad financiera y el dinero de **M^a del Carmen de la Torre**, y el debate sobre la centralidad del trabajo y las propuestas de una renta básica universal desarrollado por **Mateo Alaluf** y **Carlos Prieto**.

Un segundo bloque analítico se centra especialmente en la situación en España aunque tiene como introducción el trabajo de **Torsten Müller** sobre la evolución reciente de los salarios en Europa y las implicaciones de lo que denomina el “misterio” de un crecimiento económico sin aumento de los salarios. Su artículo da paso a los análisis de **José Moisés Martín Carretero** sobre las desigualdad en España y las principales brechas sociales; de **Rosa Valls** sobre la educación, las características de las familias y la movilidad social, y su influencia en las desigualdades y en la pobreza; al estudio de las desigualdades salariales en relación al sistema productivo de **Josep Banyuls** y **Albert Recio**, y al amplio trabajo de **Jesús Ruiz-Huerta** y **Jesús Rodríguez** sobre los efectos del sistema fiscal y de las políticas de gasto público social sobre las desigualdades en España.

Posteriormente, se aborda el estudio de la negociación colectiva y la evolución de los salarios mínimos desde una perspectiva territorial, por parte de **Carlos Martín** y **Luis Zarapuz**; las desigualdades y las brechas laborales desde una perspectiva normativa por **Carlos L. Alfonso**, y las brechas de la precariedad con especial relación a las características del empleo y las ocupaciones de **Inmaculada Cebrián** y **Gloria Moreno**. A continuación, se profundiza más en la perspectiva de género con los trabajos de **Pau Miret** sobre la composición demográfica de la fuerza de trabajo y el empleo, y de **Empar Aguado** sobre la participación de las mujeres en el empleo y su segregación ocupacional.

Para finalizar, se tratan aspectos más específicos como las desigualdades territoriales dentro de España que abordan **Albino Prada** y **Patricio Sánchez**; la inmigración y su integración sociolaboral “subalterna” de **María José Aguilar**; y las políticas de la lucha contra las desigualdades y la pobreza, que desarrollan **Carlos Bravo** con su análisis sobre las pensiones y prestaciones de Seguridad Social, como pacto solidario intra e intergeneracional; las políticas sociales ante los viejos y los nuevos retos, de **Paula Guisande**; y los retos de una estrategia integral de lucha contra la pobreza, de **Graciela Malgesini** y **Aitana Alguacil**.

En la sección de Apuntes, se recoge el resumen ejecutivo del Informe “#GeneraciónMóvil. Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo”, elaborado por la **Secretaría confederal de Juventud y Nuevas realidades del trabajo y el Gabinete Económico de CCOO**, cuya versión completa se puede consultar en la página web del sindicato³.

Cierra el número una breve biográfica de la pintora expresionista rusa **Marianne von Werefkin**, que tiene como uno de sus principales ejes temáticos a la mujer, su aislamiento y su soledad, algunos de cuyos cuadros ilustran la portada y los artículos de las páginas de este monográfico.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las personas que nos han aportado sus análisis y reflexiones sobre la importancia y la gravedad de las desigualdades y las brechas sociales, en este período de la historia que algunos han calificado como VICA (volátil, incierto, complejo y ambiguo), y lo han hecho desde planteamientos y disciplinas muy diversas. Sus trabajos, que dan vida a este monográfico de *Gaceta Sindical: Reflexión y debate*, nos ayudan en el compromiso de CCOO para contribuir a una sociedad más libre, más justa, más abierta y más igualitaria, porque como señalaba Karl Marx, de cuyo nacimiento hemos celebrado este año el bicentenario: “Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversas formas el mundo, pero de lo que se trata es de transformarlo” (*XI Tesis sobre Feuerbach*, 1845) y como apostillaba el historiador marxista Eric Hobsbawm : “La injusticia social debe seguir siendo denunciada y combatida. El mundo no mejorará por sí solo”. Contribuir a ese cambio social más justo e igualitario es nuestro empeño.

Jorge Aragón
Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate

³ <http://www.ccoo.es/33ed146a307424911448bbf9371d7177000001.pdf>

Manuel Cruz
Alicia García Ruiz

El sentido social de las desigualdades



The Factory. Marianne von Werefkin.

La igualdad es la base del pacto social sobre el que se construyen nuestros sistemas políticos. Por ello, el problema más acuciante de este nuevo siglo es la desigualdad económico-política que aqueja a las sociedades contemporáneas.

Las desigualdades afectan a todas las instancias de la vida humana y son heridas que tardan en curar. Se precisa intervenir en el tiempo y a tiempo, tanto con políticas asistenciales de choque como preventivas, y no olvidar que a las razones morales hay que añadir otras, relacionadas con la estabilidad de nuestras democracias, hoy en peligro por la magnitud de las desigualdades existentes.

PROBABLEMENTE no haya nadie dispuesto a hablar en contra del término igualdad. Es uno de esos escasos términos que parece a salvo de connotación negativa alguna. Por el contrario, podríamos decir que posee una indiscutible fuerza propositiva, derivada de su significado emotivo agradable a todos los oídos, provengan de la ideología política que provengan. Sin embargo, no debería bastarnos con ello. No han faltado autores que nos advertido de ello. Así, un pensador del siglo XX tan relevante como el italiano Norberto Bobbio ha llamado la atención sobre las dificultades conceptuales que trae consigo la igualdad como idea, al tiempo que nos ha proporcionado útiles indicaciones respecto a cómo abordarla.

Así, nos advierte Bobbio, considerar, aunque sea con buenas razones, a la igualdad como sinónimo de justicia pasa por alto uno de los rasgos constituyentes más importantes de la idea que ahora nos ocupa. Me refiero al hecho de que igualdad es un término relacional por definición. De un ejemplar aislado –persona o cosa, tanto da a estos efectos– no tiene ni sentido que digamos que es igual porque automáticamente cualquiera nos interpelaría preguntándonos “¿igual a qué o a quién?”. Esto mismo se podría formular con un lenguaje algo más técnico diciendo que la igualdad no constituye propiamente un valor con un significado predicable de modo sustantivo, como cuando describimos, por ejemplo, a un sujeto como “libre”. Queda claro, pues, que describir a un sujeto como “igual” no dice nada en principio sobre el sujeto, es una proposición vacía. Más rotundamente: nunca se describe a un sujeto como igual sin más, sino a varios sujetos como iguales entre sí. Por esta razón, para hablar con propiedad de igualdad necesitamos, en primer lugar, referirnos a varios sujetos y, en segundo lugar, referirnos a la relación que se establece entre ellos.

De ahí también que, dando un paso más, aun cuando partamos como premisa del convencimiento de que la igualdad representa el valor supremo de un orden convivencial ideal, civilmente perfecto, en cierto modo con semejante reivindicación no haríamos gran cosa. No se puede reivindicar la “igualdad” sin más, es necesario es-

pecificar unas notas o características por las que declaramos o reclamamos tal igualdad. La igualdad debe tener un contenido político concreto y no limitarse a actuar como una fórmula retórica, un valor en abstracto o, como ahora está tan de moda, “un significativo vacío”, que no deja de ser el odre nuevo para nombrar la clásica expresión latina *flatus vocis*. Si reivindicamos en serio la igualdad, debemos a continuación formular dos preguntas que van indisolublemente unidas a su reclamación: ¿igualdad entre quienes? e ¿igualdad de qué?

Estas dos interrogantes nos dirigen hacia el que se está perfilando como el problema de fondo más acuciante del nuevo siglo, que no es otro que la crisis de desigualdad económico-política que aqueja a las sociedades contemporáneas, tanto dentro de sus contextos nacionales como en el nivel geopolítico internacional. No es casual que dos de los libros que han marcado el debate de ideas más activo de la primera década del siglo XXI estén centrados, con distintos acentos y matices, en la discusión acerca de los efectos desestabilizadores que sobre el plano político y social está teniendo la desigualdad desatada a partir de la crisis económica del 2008. Estos dos libros son *El precio de la desigualdad* (2012) del Premio Nobel de Economía Joseph Stiglitz y *El capital en el siglo XXI*, del economista francés especializado en desigualdad económica Thomas Piketty.

Aunque no han faltado en los últimos años autores que, en la estela de Pinker, intenta persuadirnos de que todo, en todos los ámbitos, va mejor, que la historia avanza por el camino del progreso de manera incontenible y que son unos cenizos recalcitrantes los que se empeñan en ver oscuro el imparable camino hacia la luz, lo cierto es que los datos mueven a severa preocupación. Si tomamos como base para nuestras afirmaciones un estudio tan riguroso y acreditado como el informe Oxfam de 2017, comprobaremos que en él se advierte expresamente de que el mundo está inmerso en una crisis mundial de desigualdad, caracterizada entre otros por contundentes datos como los siguientes:

1. Desde 2015 el 1% más rico de la población mundial posee más riqueza que el resto del planeta,
2. Actualmente, 8 personas (hombres, por cierto) poseen la misma riqueza que 3600 millones de personas (la mitad de la humanidad),
3. Durante los próximos veinte años 500 personas legarán 2.1 billones de dólares a sus herederos, una suma que supera el PIB de la India, un país con una población de 1300 millones de personas,
4. Los ingresos del 10% más pobre de la población mundial han aumentado menos de 3 dólares al año entre 1988 y 2011, mientras que los del 1% más rico se han incrementado 182 veces más,

5. El director general de cualquier empresa incluida en el índice bursátil FTSE-100 gana en un año lo mismo que 10000 trabajadores de las fábricas textiles de Bangladesh,
6. En Estados Unidos los ingresos del 50% más pobre de la población se han congelado en los últimos treinta años, mientras que los del 1% más rico han aumentado un 300% en el mismo período, según un estudio reciente de Thomas Piketty,
7. En Vietnam el hombre más rico del país gana en un día más que la persona más pobre en diez años.

No se trata de enredarnos ahora con los datos sino de señalar si efectivamente este estado de cosas, además de tener un carácter inequívocamente estructural, señala una dirección, dibuja un curso para nuestras sociedades que, más que preocupante, ha pasado a ser directamente alarmante. Porque, de proseguir esta tendencia, lo que se dibuja en el horizonte para las próximas décadas es una inestabilidad social extrema. Tanto es así, que incluso los organismos internacionales más conservadores en el plano económico han terminado por admitir esto como evidente. El propio Foro Económico Mundial ha alertado de la amenaza que supone la desigualdad económica para la cohesión social y el mismísimo Banco Mundial ha planteado explícitamente la necesidad de combinar la lucha contra la pobreza extrema con un modelo socioeconómico que tenga como objetivo promover la prosperidad compartida.

Como se señala en el propio Informe Oxfam antes aludido “el Brexit, el éxito de la campaña presidencial de Trump, así como el preocupante incremento del racismo y de la desafección generalizada que genera la política convencional provocan que cada vez más ciudadanos de los países ricos den muestras de que no están dispuestos a seguir aguantando la situación actual. ¿Por qué tendrían que hacerlo si la experiencia indica que las consecuencias de estas políticas son el estancamiento de los salarios, la inseguridad laboral y el incremento de la brecha entre ricos y pobres?”

Se percibiría la reflexión que se impone plantear a partir de las anteriores constataciones. Porque no cabe olvidar que la igualdad es la base del pacto social sobre el que se construyen nuestros sistemas políticos. Retomando el enfoque de la igualdad desde un punto de vista propositivo al que nos referíamos al arrancar el presente texto, ella vendría a ser el tipo de relación que caracteriza a los individuos que viven en un sistema social cívico, esto es, definido y articulado por un orden justo. En efecto, ¿qué otra cosa constituye un orden justo en un contexto social sino la igualdad de todos sus individuos en diversos planos? Hoy tenemos asumido que no

puede ser de otra manera, y damos por descontada la exigencia de igualdad respecto a la ley, respecto a las oportunidades de vida, respecto a la participación política, etc., de tal manera que el incumplimiento de esta exigencia en cualquiera de los planos señalados nos autoriza a considerar que estamos ante una sociedad injusta en sus mismos fundamentos.

Plantéese esto mismo, si se prefiere, desde otro ángulo: los efectos de la desigualdad atacan a la línea de flotación de los sistemas políticos que hasta la fecha venimos considerando como plasmación de ese ideal de justicia y armonía. Si ese orden no existe o se ve alterado debe, en consecuencia, ser instituido o restituido. La lucha por la igualdad es, con toda probabilidad, el desafío más importante de nuestro tiempo. No es esta una afirmación puramente retórica ni, menos aún, exagerada en modo alguno. Porque si uno de los extremos de la desigualdad es la pobreza (premisa sobre la que no creo que se puedan plantear grandes discusiones), entonces hemos de señalar que la pauperización de grandes masas de población a la que estamos asistiendo, y que parece haberse convertido en el destino de un sistema económico abandonado a sus propias inercias destructivas, es una inercia que es preciso detener.

Y es que las consecuencias de las desigualdades son una auténtica herida social. Las desigualdades se marcan a todos los niveles: en el nivel del cuerpo, en el nivel de nuestras capacidades cognitivas, en el acceso a la esperanza de vida o en la participación política. Las desigualdades afectan a todas las instancias de la vida humana. Y son heridas que tardan en curar. Porque los tiempos sociales tienen una dimensión de temporalidad distinta a la individual. Si se hace una determinada herida en un tejido social esta tarda en cerrar, si alguna vez llega a hacerlo, muchísimo tiempo. Lo que es como decir que los sistemas sociales tienen sus propios ritmos de recuperación que van más allá de las vidas humanas individuales y se trasladan intergeneracionalmente, siguiendo en muchos casos pautas demográficas.

Un par de ejemplos, a nuestro juicio particularmente claros. Estados Unidos, la herida racial hace siglos que lleva abierta. Otro ejemplo: la carencia actualmente de alimentación en niños puede desencadenar deterioros cognitivos no solamente en ellos, en su desarrollo escolar posterior, sino también, incluso, entre sus descendientes. Si, según datos recientes, uno de cada tres niños españoles está en situación de pobreza extrema, entonces estamos ante la evidencia de que un tercio de la población española tendrá una serie de daños derivados de esta situación y de que esa herida se podría trasladar a sus descendientes si la pobreza de sus progenitores, como tiende a suceder, se cronifica.

Otro ejemplo más de cómo la temporalidad se vive de un modo diferente en un mismo espacio físico, en una proximidad. Parece asombroso que convivamos con indiferencia ante el hecho de que en un radio de diez kilómetros, en ciudades como Barcelona o Madrid, aunque lo mismo podría decirse de otras grandes ciudades, la esperanza de vida entre un barrio y otro pueda ser de hasta quince años.

Ninguna insistencia a este respecto puede considerarse, a la vista de la gravedad del asunto, innecesaria o reiterativa. Tal vez no baste con constatar, como acabamos de hacer, que las desigualdades arrastran toda una serie de inercias muy preocupantes de cara al futuro, ya que se están generando heridas sociales que tardarán décadas en cicatrizar, y haya que dar un paso más y señalar que vamos contrarreloj y que cuanto más tardemos en hacer políticas efectivas más indelebles serán esas heridas. Se precisa intervenir en el tiempo y a tiempo, es decir, se precisan tanto políticas asistenciales de choque como políticas preventivas. Y se precisa asimismo no olvidar que, a diferencia de otros tiempos en los que la lucha contra la pobreza se reducía a la caricatura de la caridad interpersonal, la lucha contra la forma más extrema de desigualdad actual, contra el grado cero de la existencia física y política, no es algo que quepa ver como una opción ética personal sino como una obligación política estructural.

Esta última afirmación resulta particularmente importante para lo que queremos apuntar a continuación. Porque valdrá la pena subrayar que, siendo importantes las razones morales mencionadas para luchar contra la desigualdad, no son las únicas. A ellas habría que añadir otras, relacionadas con la estabilidad de nuestras democracias, que está siendo puesta en peligro severo por desigualdades de la magnitud de las que venimos señalando. De hecho, Paulette Dieterlen, una de las autoras que con mayor cuidado y rigor ha estudiado este asunto, ha definido la lucha contra la pobreza como “la cuenta pendiente de nuestras democracias”.

La pensadora mexicana parte de una visión procedimental de la democracia como un proceso que permite a los ciudadanos obedecer leyes que ellos mismos han elegido, ya sea de manera directa o a través de representantes. El problema que Dieterlen señala consiste en que estos procesos no bastan por sí mismos para que el sistema, además de eficaz, sea justo. Para alcanzar este último objetivo, tales procesos requieren de la presencia de tres elementos: una libertad sustantiva, una igualdad sustantiva y unos derechos económicos y sociales que las materialicen.

La igualdad sustantiva se define como una relación entre igualdad económica y participación política que va más allá del mero acto de votar, al que con tanta frecuencia se pretende reducir el ejercicio democrático en nuestras sociedades. Por

su parte, la libertad sustantiva hace referencia no solo a la posibilidad de expresar preferencias políticas sino de contar con alternativas reales entre diversos planes de vida. De no ser así, de no darse esa efectiva posibilidad, la actividad política queda reducida a una mera representación que en modo alguno consigue transformar las existencias reales de las personas. Finalmente, los derechos económicos y sociales emergen de la necesidad de que las constituciones los incorporen junto con los derechos políticos y civiles, para que los ciudadanos gocen de efectiva libertad y se reduzcan las desigualdades que les impiden participar en la política. Retengamos el marco en el que, según Dieterlen, se podría conseguir esta articulación: en una democracia liberal igualitaria o democracia social.

Como se puede apreciar, el desafío que nos plantea la construcción de estos marcos cívicos es el de percibir quiénes están quedando prácticamente fuera de los mismos, a saber, quiénes están siendo excluidos de hecho de la noción de ciudadanía con la que implícita y explícitamente se supone que nuestra sociedad funciona. En este punto no caben descalificaciones simplistas o sumarias. Que una sociedad está funcionando de manera efectivamente democrática o no, no puede ser cuestión de meras opiniones de unos y de otros.

A este respecto, los tres criterios propuestos por Robert Dahl para dilucidar si un sistema es democrático pueden resultarnos de utilidad:

1. Inclusión de sus miembros, en relación con la existencia, composición y límites de quienes toman las decisiones y quienes quedan fuera de este proceso,
2. Participación ciudadana, que por razones obvias fracasa con la extensión de la pobreza a una mayoría social,
3. Igualdad de oportunidades; por razones similares, la mayoría social empobrecida no tiene acceso a discusiones ni a la definición de las cuestiones contempladas en la agenda pública.

Una primera conclusión parece desprenderse, con inequívoca necesidad, de la aplicación de estos criterios a la realidad de muchas de nuestras sociedades, y es que ningún sistema político con altas tasas de pobreza puede ser considerado efectivamente democrático, por más que sus gobernantes puedan argumentar que cumplen con los estándares formales requeridos en una democracia.

La lucha contra la pobreza se articula, según Dieterlen, en una promoción efectiva de los tres elementos que hemos señalado: igualdad sustantiva, libertad sustantiva y derechos económicos y sociales. Como muestra la autora, todos estos elementos se entrelazan y reclaman mutuamente. Comencemos por abordar el primero de ellos,

la igualdad sustantiva. Uno de los enfoques más efectivos para confrontar el desafío de la igualdad en el siglo XX ha sido sin lugar a dudas el de John Rawls, al enfocar el problema de la desigualdad desde el punto de vista de la distribución de recursos para hacer cosas, esto es, desde el punto de vista de la “igualdad de oportunidades”. Como es bien sabido, el segundo principio de su teoría de la justicia, el principio de diferencia, asigna recursos de modo que se compense con una distribución especial de refuerzo a los menos favorecidos, sobre la base de que una cierta desigualdad (interpretada como equidad) es necesaria para conseguir efectivamente la igualdad real.

No obstante, el enfoque rawlsiano, formulado en un nivel necesariamente muy general, por exigencias formales de su teoría, debe ser afinado para hacer frente a la heterogeneidad de situaciones en las que unos recursos igualmente heterogéneos deberían ser distribuidos. Como señala Dieterlen, la obra de John Roemer es una ayuda fundamental en ese sentido.

Roemer interpreta el principio de la “igualdad de oportunidades” mediante dos líneas de desarrollo. La primera es denominada “nivelación del campo de juego” y consiste en propiciar que la mayor parte de los ciudadanos estén en condiciones de competir para obtener determinadas posiciones. La segunda, se concentra sobre las políticas contra la discriminación en este juego competitivo que se realizan sobre atributos no relevantes. En otras palabras, se concentra en las acciones ilegítimas de exclusión de agentes del campo de juego sobre la base de características que no deberían tomarse en cuenta, pues no suponen en absoluto incapacidad alguna para que las personas puedan desempeñar los deberes que exige el campo de juego. Un ejemplo del primer tipo de políticas es la educación compensatoria a niños con desventajas sociales y un ejemplo del segundo es la lucha contra la discriminación por razones como la raza o el sexo. En el primer caso se compensan incapacidades reales para hacerlas desaparecer, en el segundo se descartan falsas incapacidades.

La metáfora de un campo de juego en realidad sirve para que apreciemos un aspecto fundamental de la interacción social y política. De nada sirve tener reglas de juego si éstas no son sensibles a las circunstancias que no dependen de las personas pero pueden influir en su capacidad de actuar. Qué sucede *antes* de entrar al campo de juego es decisivo para el desarrollo mismo del juego. Esta sensibilidad sociológica ayuda a enfocar mejor el objetivo y modalidades de las ayudas compensatorias. Si no se tienen en cuenta estas circunstancias, limitándonos a un mero enfoque que exigiera resultados (o responsabilidades) por las ayudas recibidas, estaríamos ante una ceguera política. A veces se pueden dar ayudas que no están siendo aprovechadas, no porque no se quiera sino porque no se pueda.

Dar una oportunidad significa dar una oportunidad que pueda ser efectivamente aprovechada por los beneficiarios, pues el término “oportunidad” es un término impreciso a menos que conozcamos estas circunstancias que no dependen de las personas, que no son su responsabilidad. Por esta razón, una promoción de la igualdad no permanece solo en el plano de la elección, no se trata solo de “dar a elegir” entre opciones sino de dar “capacidad efectiva de elegir”, precisamente porque en determinados contextos sociales esta capacidad se ve muy mermada.

En este punto es precisamente donde incide la teoría sobre la libertad sustantiva del premio nobel de Economía Amartya Sen y su enfoque sobre las capacidades. Sen observa que la cuestión de la libertad efectiva no solo se refiere a oportunidades en abstracto sino también a procesos concretos en los que se despliega esa libertad. Por eso distingue tres facetas del concepto de libertad, en una interpretación económica:

- a. Oportunidad para conseguir algo,
- b. Autonomía de las decisiones, y
- c. Inmunidad frente a las intrusiones.

Para Sen el constructo “mercado”, entendido como sistema distributivo cumple con b y con c, pero no con a. Lo que propone Sen es habilitar una “libertad para el bienestar” trabajando precisamente con el punto a, la oportunidad de conseguir algo. El incremento de la libertad de una persona se relaciona con la cantidad y calidad de las opciones que se le presentan, como hemos visto, y no solo con el hecho de que se le presenten opciones. De ahí que subraye el concepto de “agencia” como un elemento fundamental. La libertad ha de entenderse como una capacidad de agencia, de ser agentes, de realizar acciones, de actuar. Cuanto más sustancia tenga, cuanto más sustantiva sea la libertad que se ofrece a los miembros, más exitosa será una sociedad y más autónomos y capaces de realizar cosas serán sus ciudadanos.

El objetivo más que razonable que nos muestra Sen es combinar libertad con agencia, concentrándose en un enfoque que compatibilice la libertad con la igualdad. Y aquí es donde entran en juego, precisamente para dotar de un marco efectivo a esas capacidades o libertades que deben en última instancia conducir a la igualdad real, los mencionados derechos sociales y económicos. Sin la garantía de derechos que hagan viable la subsistencia material no es pensable ejercer ningún otro derecho ulterior. Se adivinará que la pobreza es el blanco fundamental de estos derechos preliminares y su enfoque es totalmente garantista.

Para Dieterlen, muy acertadamente, los derechos económicos y sociales son el preámbulo de los derechos civiles y políticos. Por tanto, han de garantizarse constitucionalmente. La aplicación de esta garantía constitucional compete al corazón mismo de cada uno de los poderes de un Estado de Derecho. Los legisladores deben promulgar leyes adecuadas a este combate, el Ejecutivo debe implementarlas y el poder judicial debe velar por su reconocimiento y cumplimiento. Sin un compromiso real y efectivo de cada una de las patas del Estado de Derecho con respecto a estos derechos, preámbulo del resto de derechos, ni siquiera podemos, como se viene insistiendo hasta ahora, hablar de democracia.

Carmen Vizán

La caída del peso económico de las rentas del trabajo¹

¹ Este texto fue publicado en *Zoom Económico*, Laboratorio Alternativas nº 10/2018, Fundación Alternativas.



Homecoming. Marianne von Werefkin.

La caída de la participación de las rentas del trabajo en el PIB tiene alcance global y se produce desde al menos la década de los 80 del siglo pasado. El repliegue del Estado en la economía, la globalización, la concentración empresarial, la financiarización, el cambio tecnológico y la pérdida de poder de negociación de los trabajadores constituyen las principales hipótesis explicativas de esta tendencia, que tiene consecuencias muy preocupantes en el plano económico, social y político y plantea un reto de primer orden a los sistemas de gobernanza económica.

1. LA TENDENCIA

EL descenso de la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional desde al menos los años 80 constituye un tendencia global de carácter estructural ampliamente contrastada, y no solo en las economías desarrolladas. Esto significa que en las últimas décadas el salario real medio ha crecido sistemáticamente por debajo de la productividad, mostrando ambas variables una tendencia al desacoplamiento macroeconómico a largo plazo² (OIT, 2017; Karabarbounis y Neiman, 2014; Trapp, 2015; Piketty, 2014).

Igualmente contrastado es el carácter anticíclico de este indicador, de tal modo que durante los primeros años de las recesiones la participación de las rentas del trabajo aumenta debido el retardo en el ajuste del empleo y los salarios frente a la contracción inmediata de los beneficios y las rentas de capital, para retomar posteriormente su tendencia estructural descendente (IMF, 2012). Este patrón se observa también en España (Gráfico 1).

² Cuando la productividad tiende a crecer sistemáticamente por encima del salario real medio se produce una reducción sostenida del Coste Laboral Unitario Real o participación ajustada. En términos contables las equivalencias son las siguientes:

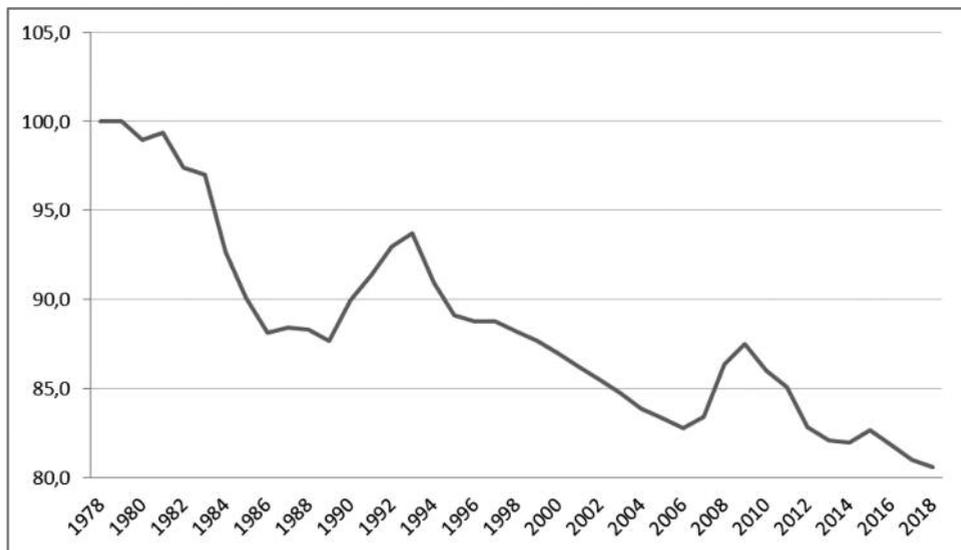
$$\frac{\text{Remuneración de asalariados}}{\text{PIB}} = \frac{\text{Remuneración media por asalariado} \times \text{n}^\circ \text{ de asalariados}}{\text{PIB por ocupado} \times \text{n}^\circ \text{ de ocupados}} = \frac{\text{Salario medio}}{\text{Productividad}} \times \frac{\text{n}^\circ \text{ de asalariados}}{\text{n}^\circ \text{ de ocupados}}$$

= Coste Laboral Unitario Real × Tasa de asalarización

GRÁFICO 1

Participación ajustada de las rentas del trabajo en España, 1978-2018

*(Remuneración por asalariado / PIB a precios de mercado por ocupado;
Índice: 1978=100)*



Fuente: Comisión Europea. Base de datos AMECO.

Aunque la medición del peso de las rentas del trabajo en el PIB reviste cierta complejidad técnica, la tendencia a la baja se mantiene aun realizando diversos ajustes, tal y como ha constatado la OCDE para la mayoría de los países que integran esta organización (OCDE, 2012).

Por ejemplo, cuando se imputan a la remuneración de los asalariados las rentas del trabajo de los autónomos, el peso de las rentas del trabajo en el PIB aumenta, pero la tendencia decreciente del indicador se mantiene, lo que descarta la hipótesis de la transformación de puestos de trabajo asalariados en trabajos por cuenta propia como factor explicativo. De igual modo, si se deja al margen al sector público³ y se calcula la participación de las rentas del trabajo solo en la economía de mercado, la tendencia descendente es más acusada. Por otro lado, si se descuentan de la masa salarial los salarios más elevados (*top 1 per cent*) la caída del indicador es mucho

³ En contabilidad nacional, el valor añadido de las actividades de no mercado se iguala a los costes laborales.

mayor, sobre todo en los países anglosajones, debido al enorme crecimiento que vienen experimentando los salarios más altos, ligados a los puestos de dirección y gestión corporativa pública y privada.

Es más, la OCDE estima que los cambios en la estructura productiva (efecto composición); es decir, la reasignación de recursos desde sectores intensivos en empleo, como el textil, hacia sectores con un peso menor de los salarios sobre el valor añadido, como los servicios financieros, los servicios a empresas o la generación y transporte de energía, no explican la tendencia. Parece, en cambio, que la caída de la participación salarial en el valor añadido es un fenómeno intraindustrial; es decir, que se produce en todas las ramas de actividad (excepto en los servicios a empresas de alto valor añadido), aunque el descenso sea mayor en intermediación financiera; telecomunicaciones, transportes y energía (*network industries*) y en las actividades industriales de media y alta tecnología (Estrada y Valdeolivas, 2012).

2. LAS CAUSAS

Desde la teoría económica se apunta a una multiplicidad de factores o dinámicas que estarían confluyendo y retroalimentándose en mayor o menor grado, según los países y las etapas históricas, para determinar la tendencia a la caída generalizada de la participación de las rentas del trabajo. A continuación se presentan las principales teorías explicativas de este fenómeno, sin que, por el momento, la evidencia empírica disponible sobre la contribución relativa de cada factor sea concluyente.

En primer lugar, la generalización de los procesos de **privatización** de actividades productivas desarrolladas por el sector público y de **desregulación** de mercados incide negativamente en la participación de los salarios en el PIB. Tanto la venta de empresas públicas como la subcontratación con el sector privado de determinados servicios públicos o la privatización de la gestión de servicios públicos conducen a una reducción de la participación de las rentas salariales, debido a que el sector público no persigue la maximización de beneficios y da mayor prioridad al empleo y a las condiciones laborales que el sector privado. En el caso de las industrias de red (telecomunicaciones, energía y transporte), que son de las actividades que registran una caída más pronunciada de la participación salarial en el valor añadido, la privatización y liberalización generalizada y masiva que se produjo a partir de 1990 en la OCDE parece que explicaría una parte importante del descenso (Bassanini y Manfredi, 2012).

En segundo lugar, se apunta al **cambio tecnológico** y el aumento de la intensidad del capital en la producción como factor explicativo (*capital biased technological change*). La incorporación generalizada de las tecnologías digitales y la automatización de los procesos productivos, con avances sin precedentes en la innovación e invención de nuevos bienes de capital cada vez más baratos, estarían conduciendo a una elevada sustitución de trabajo de cualificación intermedia por capital. De resultas, estaría aumentando el empleo y los salarios de los trabajadores cualificados, complementarios del cambio tecnológico (*skill biased technological change*), pero el efecto negativo sobre la participación de las rentas laborales de la caída del empleo de cualificación media y de los salarios de los empleos menos cualificados, por los que ahora compiten también los trabajadores de cualificación media desplazados por las máquinas, sería mucho mayor (Karabarbounis y Neiman, 2014; OCDE, 2012)⁴.

La **globalización** es otro de los determinantes. La creciente liberalización internacional de los mercados de productos, de trabajo y de capital está provocando la reducción de los salarios y el empleo en los países avanzados. La penetración creciente de importaciones de empresas que venden más barato porque producen en países con menores costes laborales (practican el *dumping social*) obliga a las empresas nacionales a ajustar los precios para poder competir, lo que suele traducirse en reducciones de los costes laborales, ya sea por la vía de automatizar los procesos productivos (reducción del empleo) o por la vía de reducir los salarios (Jaumotte y Tytell, 2007). Por otro lado, la deslocalización de distintas fases del proceso productivo a países con menores salarios estaría conduciendo a importantes procesos de destrucción de empleo en muchos sectores (y a la reducción de la masa salarial global). Desde el punto de vista de los trabajadores, tanto la penetración de las importaciones como la amenaza de deslocalizaciones productivas reducen su poder de negociación con las empresas y les llevan a aceptar peores condiciones salariales con tal de mantener el empleo.

Además, la digitalización de la economía estaría agudizando los efectos negativos de la globalización sobre las rentas del trabajo. Esto es así porque las tecnologías digitales minimizan el coste de coordinar actividades complejas distanciadas geográficamente, lo que, en un contexto de liberalización económica internacional y reducción del coste del transporte aéreo, estaría permitiendo a las empresas fragmentar cada vez más los procesos productivos y deslocalizar las distintas fases, incluso a nivel de tareas, aprovechando al máximo las diferencias de precios y salarios internacionales. De esta manera, la economía mundial tiende a articularse en

⁴ Una exposición crítica de este planteamiento puede encontrarse en Consejo Económico y Social (2017).

torno a cadenas globales de valor digitalizadas de grandes empresas multinacionales privadas, donde empresas y trabajadores de todo el mundo compiten por integrarse presionando los salarios y las condiciones laborales a la baja (Baldwin, 2016).

En cuarto lugar, la caída de la participación de los salarios en el valor añadido puede explicarse por la creciente **concentración empresarial**. Cuanto mayor es la falta de competencia en los mercados mayor es la capacidad de las empresas para aumentar los márgenes de beneficios y menor, por tanto, la participación de los salarios en el valor añadido de la empresa, sobre todo si el poder de negociación de los trabajadores para determinar el reparto de esa renta monopolística se encuentra en retroceso (Barkai, 2016). En esta línea, se argumenta que la caída de la participación salarial se estaría produciendo por la reasignación de actividad económica desde una multitud heterogénea de empresas hacia la empresa o grupos de empresas dominantes en cada sector (con mayor cuota de mercado) que, ya sea por las ventajas tecnológicas (y la mayor productividad asociada), las economías de escala y/o las barreras de entrada al mercado (particularmente las derivadas de la propiedad intelectual), muestran mayores beneficios y una participación salarial menor. Esta es la teoría de la empresa *superstar* donde el ganador se lo lleva casi todo (Autor *et al.*, 2017).

Otra de las teorías explicativas apunta a la creciente **financiarización de la economía**. El proceso de liberalización a gran escala de los mercados financieros y cambiarios iniciado en los años 80 del pasado siglo ha conducido a una expansión sin precedentes de los mercados financieros y las instituciones financieras, que está afectando asimismo a la actividad de las empresas no financieras cotizadas. El hecho de que los principales accionistas de las grandes empresas sean inversores institucionales (fondos de inversión, fondos de pensiones y de seguros, *hedge funds*, etc.) que buscan rentabilidad a corto plazo, así como que una parte importante de la retribución de los directores ejecutivos de las empresas esté ligada al precio de las acciones, está llevando a un cambio de orientación en la política empresarial, de la denominada *stakeholder value orientation* a la *shareholder value orientation*. Esto significa que se estaría produciendo una reducción muy acusada del porcentaje de beneficios que se reinvierte en la actividad productiva de la empresa, en forma de inversión en capital físico y humano (lo que sí redundaría en aumentos del empleo y el desarrollo a largo plazo de los territorios), a favor de operaciones financieras tendentes a maximizar los beneficios a corto plazo para los accionistas, como el reparto de dividendos o la compra de acciones de la propia empresa para aumentar su precio a corto plazo. También proliferan las adquisiciones y fusiones empresariales a crédito, lo que conduce al aumento del pago de intereses y propicia la concentración empresarial.

Esta lógica de maximización del beneficio a corto plazo para el accionista impulsada por los mercados financieros está detrás también de las operaciones de reestructuración o desinversión empresarial dirigidas a mantener únicamente la o las fases del proceso productivo en las que la empresa tenga una clara ventaja competitiva (Álvarez y Luengo, 2010). El resto de las fases se externaliza, se subcontrata o se deslocaliza, con lo que se traslada a las empresas proveedoras, sobre las que la empresa líder ejerce notable presión, buena parte de los riesgos de la actividad empresarial y de los costes laborales, lo que tiende a traducirse en reducciones de empleo, deterioro de las condiciones de trabajo, segmentación de los mercados de trabajo y disminución del poder de negociación de los trabajadores; un deterioro laboral que alcanza sus máximas cotas cuando la subcontratación se produce en regiones de bajos salarios y ausencia de derechos laborales. En otras palabras, se ha pasado de la política empresarial de “retener y reinvertir” a la de “reducir y repartir” (Lazonick, 2014).

El desplome de la reinversión de los beneficios y el aumento de los activos financieros en manos de las empresas, que ofrecen rentabilidades muy superiores a cualquier proyecto de inversión real, explicaría la caída de la participación de las rentas del trabajo en el valor añadido de las grandes empresas, lo que estaría contribuyendo, a su vez, a la pérdida de poder de negociación de los trabajadores en la medida en que el producto de su trabajo pierde peso en el negocio empresarial (Hein, 2013).

De hecho, la **pérdida de poder de negociación de los trabajadores** constituye otro de los factores explicativos de la pérdida de peso económico de las rentas salariales. La menor densidad sindical, la desregulación laboral y el debilitamiento de la legislación protectora de los trabajadores, así como la pérdida de centralidad de la negociación colectiva en la fijación de salarios (menor cobertura, descentralización), en un contexto de elevado desempleo, aumento del peso del sector servicios, aumento del empleo temporal, a tiempo parcial y autónomo, y aumento de la subcontratación, estarían debilitando la capacidad de los trabajadores para obtener salarios acordes con la productividad. Las presiones derivadas de la robotización y la digitalización económica, de la creciente integración internacional de los mercados y de la tendencia a la financiarización de la actividad económica estarían, a su vez, reforzando esta tendencia (OIT, 21016).

3. LAS CONSECUENCIAS

En definitiva, se observa una tendencia a largo plazo al aumento de la participación en el PIB de las rentas no salariales (dividendos, intereses, etc.), es decir, de

las rentas de capital. Como la propiedad de los activos (léase el capital, la riqueza o el patrimonio) está cada vez más concentrada, se está produciendo también una creciente concentración personal de las rentas del capital, de manera que el aumento sostenido de la participación de las rentas del capital en el PIB permite explicar en gran medida el pronunciado aumento de la desigualdad en la distribución personal de la renta de mercado (antes de impuestos y gasto público) que se observa en la mayoría de los países en las últimas décadas, lo que plantea enormes retos en el terreno de la cohesión social (Piketty y Sáez, 2014; Atkinson, 2015; Milanovic, 2016).

Es más, como consecuencia de la progresiva defiscalización de la propiedad y de las rentas del capital acaecida durante las últimas décadas, en paralelo a la desregulación financiera internacional, los salarios y el consumo se han convertido en las bases impositivas fundamentales de los sistemas tributarios nacionales, con lo que su descenso tendencial relativo está minando la capacidad recaudatoria de los sectores públicos y, con ello, su aptitud para desarrollar políticas públicas, en particular políticas redistributivas que reduzcan de manera eficaz la desigualdad creciente resultante del mercado.

Además de las implicaciones distributivas, la caída del peso económico de las rentas salariales también tiene implicaciones macroeconómicas en la medida en que las mismas son la base del consumo y éste de la demanda interna, el principal motor del crecimiento de las economías de mercado. La debilidad de las rentas salariales explica la creciente importancia que ha adquirido el endeudamiento como sostén del consumo y la demanda interna, lo que conduce a la consolidación de patrones de crecimiento muy inestables dada la falta de control político sobre los mercados financieros, como ha puesto de manifiesto tristemente la última crisis financiera (Lavoie y Stockhammer, 2014).

Por último, el aumento sostenido de la desigualdad de la renta y la riqueza, así como la pérdida de centralidad del trabajo como sostén económico de las familias y como elemento de vertebración social en el sistema económico globalizado, estaría también detrás del aumento de la desafección política de la ciudadanía y de la pérdida de legitimidad de las instituciones, así como de los repliegues proteccionistas, y, en general, explicaría el deterioro de la calidad de los sistemas democráticos.

4. CONCLUSIONES

La tendencia general a la pérdida de importancia económica de las rentas del trabajo plantea importantes retos a los sistemas de organización económica y social

porque afecta negativamente a la distribución de la renta y la cohesión social, a la estabilidad macroeconómica y a la legitimidad de los sistemas de representación política.

Como se ha apuntado, son múltiples los factores causales que confluyen para explicar esta tendencia y existe una elevada controversia en relación a la contribución relativa de cada uno de ellos, que debe clarificarse a través del trabajo empírico. No obstante, no cabe duda de que el retroceso de la intervención pública en la economía ha jugado un papel destacado, tanto por la vía de la privatización total o parcial de empresas y servicios públicos como, singularmente, en relación con la desregulación o liberalización de los mercados.

Así, la liberalización de los mercados financieros, la desregulación de los mercados laborales y la globalización económica, en combinación con los avances tecnológicos ligados a la economía digital, están conduciendo a procesos de concentración del poder de mercado a una escala sin precedentes y a la consolidación de patrones de crecimiento inestables y no inclusivos, es decir, con aumento del endeudamiento, del desempleo estructural, de la precariedad laboral y de la desigualdad, sin que los sistemas democráticos de gobernanza actuales, que siguen desenvolviéndose fundamentalmente en el plano nacional, se muestren capaces de frenar esta deriva.

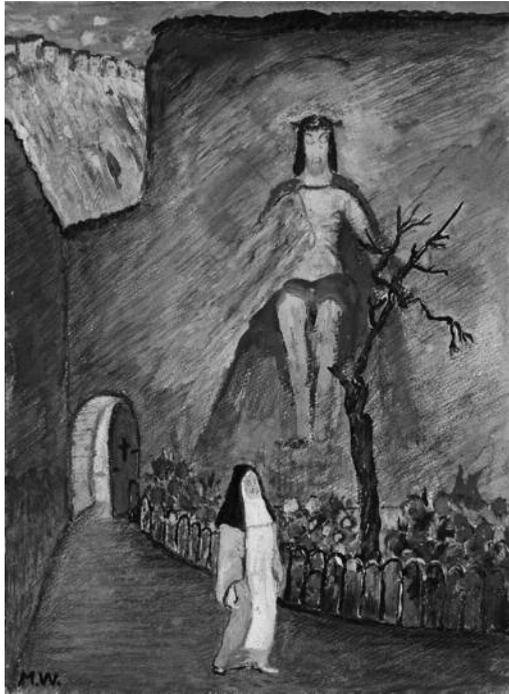
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ, N. y LUENGO, F. (2010): *Financiarización, empleo y salario en la UE: el impacto de las nuevas estrategias empresariales*, Working Paper 04/10, ICEI.
- ATKINSON, A.B. (2015): *Inequality: what can be done?*, Harvard University Press.
- AUTOR, D. et al. (2017): *The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms*, Working Paper, Massachusetts Institute of Technology.
- BALDWIN, R. (2016): *The great convergence: Information technology and the new globalisation*, Harvard University Press.
- BARKAI, M. (2016): *Declining Labor and Capital Shares*, Working Paper, University of Chicago.
- BASSANINI, A. y MANFREDI, T. (2012): *Capital's Grabbing Hand? A cross-country/Cross-industry Analysis of the Decline of the Labor Share*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2017): *La digitalización de la economía*.
- ESTRADA, A. y VALDEOLIVAS, E. (2012): "La participación de las rentas del trabajo en el producto en las economías avanzadas", *Boletín Económico*, diciembre, Banco de España.

- HEIN, E. (2013): *Finance-Dominated Capitalism and Redistribution of Income: A Kaldorian Perspective*, Levy Economics Institute Working Paper 746.
- IMF (2012): “The labor share in Europe and the United States during and after the Great Recession”, en *World Economic Outlook: Growth resuming, dangers remain*.
- JAUMOTTE, F. y TYTELL, I. (2007): *How has the Globalization of Labor Affected the Labor Share in Advanced Countries?*, IMF Working Paper 07/298.
- KARABARBOUNIS, L. y NEIMAN, B. (2014): “The global decline of the labor share”, en *Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, nº 1, pp. 61–103.
- LAVOIE, M. y STOCKHAMMER, E. (eds.) (2014): *Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery*. ILO.
- LAZONICK, W. (2014): *Profits Without Prosperity: How Stock Buybacks Manipulate the Market and Leave Most Americans Worse Off*, Institute for New Economic Thinking.
- MILANOVIC, B. (2016): *Increasing capital income share and its effect on personal income inequality*, LIS Working Paper Series, nº 663.
- OCDE (2012): “Labor losing to capital: what explains the declining labor share?” en *OCDE Employment Outlook*.
- OIT (2016): *Empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*.
- OIT (2017): *Informe mundial sobre salarios 2016/2017*.
- PIKETTY, T. (2014): *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica
- PIKETTY, T. y SÁEZ, E. (2014): “Inequality in the long run”, en *Science*, vol. 344, issue 6186.
- TRAPP, K. (2015): *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 2015/041.

Borja Barragué

Desigualdad, justicia social y predistribución



Monastery garden. Marianne von Werefkin.

El aumento de la desigualdad de ingresos y de riqueza es un hecho bien documentado. Partiendo de esa observación, el artículo discute (1) la evolución y los determinantes de la desigualdad, (2) por qué esta importa, sobre todo para el proyecto político de la socialdemocracia, y (3) qué podemos hacer, si es que podemos hacer, para combatirla. El artículo sugiere que, junto a las políticas de impuestos y transferencias tradicionales del Estado de bienestar, la agenda de la socialdemocracia debería incorporar las estrategias predistributivas.

1. INTRODUCCIÓN

UNO de los fenómenos políticos que más atención está recibiendo en los últimos años es el aumento de la polarización política. Se fije uno en Estados Unidos, en Alemania, en Italia o en España, una parte del electorado parece estar manifestando su descontento con el funcionamiento de la democracia a través del voto a partidos situados en la extrema izquierda (Bloco de Esquerda, Syriza, Podemos) o, más frecuentemente, en la extrema derecha (Alternativa para Alemania, Lega, Vox). Se han esgrimido dos grandes explicaciones para este auge de la política del cabreo: la económica de los “perdedores de la globalización” y la cultural de la “revuelta del nativismo”. De acuerdo con la primera, la globalización ha provocado el declive de sectores económicos enteros en los países ricos. Ante la falta de expectativas laborales, los perdedores del capitalismo global han vaciado el centro para reubicarse en alguno de los extremos del espectro político. Elaborando sobre ese enfoque, el texto analiza la importancia que ha tenido el aumento de la desigualdad en el éxito reciente de los partidos extremistas y, sobre todo, propone algunas soluciones para que los partidos socialdemócratas recuperen a (algunos de) los votantes partidos.

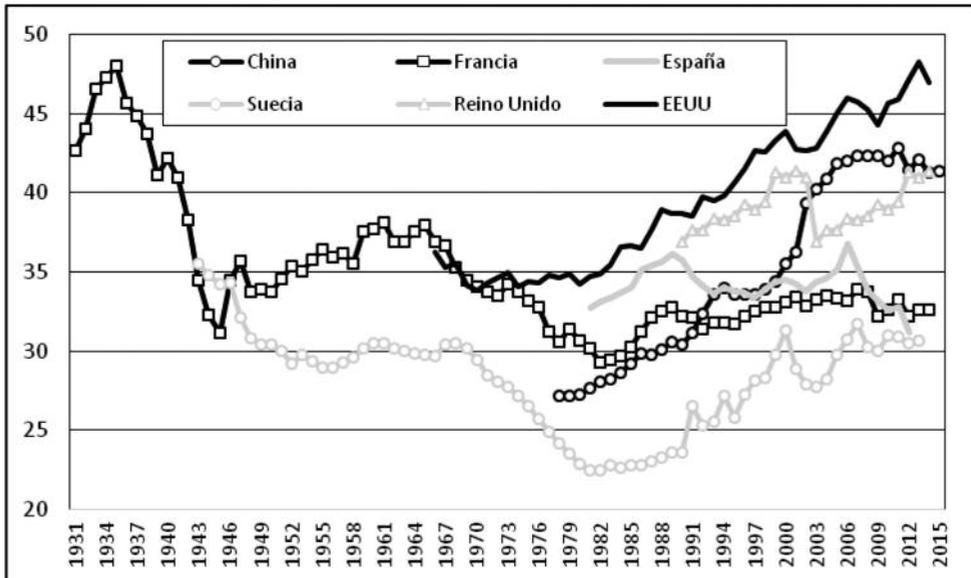
El artículo se organiza del siguiente modo: la sección 2 discute la evolución y los determinantes principales de la desigualdad, con especial atención a determinantes de carácter institucional, como los cambios en los mercados de trabajo y en los sistemas tributarios. La sección 3 discute por qué la desigualdad importa, sobre todo para los proyectos políticos progresistas. La sección 4 discute hacia dónde vamos. Este apartado define conceptualmente la redistribución, distingue tres modalidades de ella y propone una agenda redistributiva aterrizada en la política práctica a modo casi de libro de instrucciones para los decisores públicos. La sección 5 concluye.

2. DÓNDE ESTAMOS: DESIGUALDAD EN LAS PARTES ALTA Y BAJA DE LA DISTRIBUCIÓN

La evolución de la desigualdad de ingresos en las últimas cuatro o cinco décadas es un fenómeno extensamente documentado por la literatura empírica. De hecho, no es exagerado decir que el interés reciente por la desigualdad se generalizó con la publicación de dos trabajos empíricos. El artículo de los economistas franceses Thomas Piketty y Emmanuel Saez (2003), cuyos gráficos sobre la concentración de ingresos en la decila superior de la distribución se encuentran repartidos por cientos de webs y blogs en Internet, y el estudio de la Oficina de Presupuestos del Congreso sobre la distribución de la renta de los hogares estadounidenses entre 1979 y 2007 (Harris y Sammartino, 2011), donde se concluye que la principal causa del incremento en la desigualdad de rentas *después* de impuestos y transferencias es el incremento de la desigualdad en las rentas *antes* de impuestos y transferencias. Más recientemente, un informe de la OCDE titulado “La desigualdad de rentas continúa siendo elevada a pesar de la débil recuperación” concluía que la desigualdad continúa “en niveles de récord” por dos motivos: el incremento de la desigualdad en las rentas del mercado y el debilitamiento de la capacidad redistributiva de los Estados del bienestar (OCDE, 2016).

GRÁFICO 1

Fracción de la renta total en manos del 10% más rico (en porcentaje)

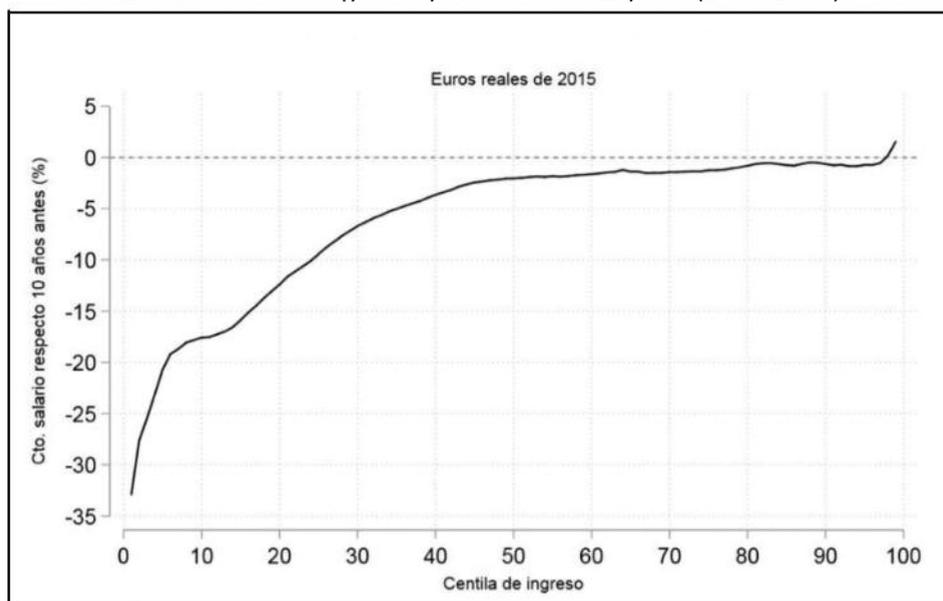


Fuente: World Inequality Database.

El gráfico muestra la participación del top 10% en la renta total. Los seis países seleccionados se agrupan en torno a dos clústeres. Uno, en el que el top 10% acapara más del 40% de los ingresos totales, donde encontramos a Estados Unidos, Reino Unido y China. El otro, donde el porcentaje de rentas totales que va a parar a manos de los más ricos es alrededor de 10 puntos porcentuales inferior, donde encontramos a Suecia, Francia y España. Además, dentro de este segundo grupo es posible identificar dos tendencias distintas. Una para Suecia, donde la fracción de renta total en manos del 10% más rico viene aumentando de forma constante desde finales de la década de 1980, y otra para Francia y España, donde no apreciamos esa pauta sino que esa fracción se mantiene constante entre el 30 y el 35% en ese periodo.

La historia de la desigualdad en España no es como la de Estados Unidos, donde la desigualdad ha aumentado porque los ricos son cada vez más ricos. El notable incremento de la desigualdad en España –el índice de Gini ha aumentado más de dos puntos porcentuales desde 2008, situando a España en el grupo de países que lideran el ránking europeo de desigualdad junto a Rumanía, Letonia, Lituania y Bulgaria– tiene que ver con lo ocurrido en la parte baja de la distribución, no en la alta, como muestra el siguiente gráfico.

GRÁFICO 2
Evolución de los ingresos por centila en España (2005-2015)



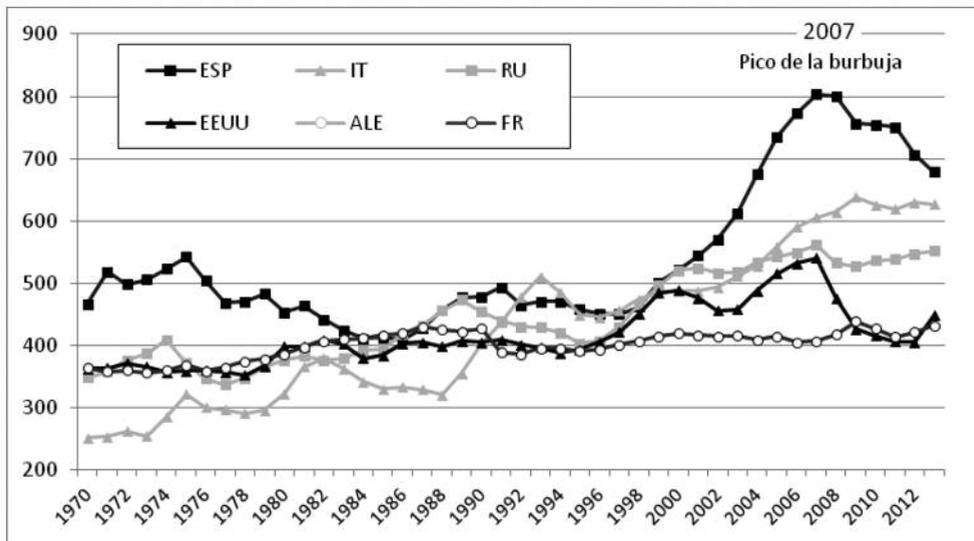
Fuente: López Molina (2018)¹.

¹ Visualización gráfica enviada por correo privado por el autor y basada en la Muestra Continua de Vidas Laborales. Mi comprensión del mercado de trabajo español, y de muchos otros aspectos de la economía, se ha beneficiado enormemente de la generosidad e inteligencia de Gonzalo.

El gráfico demuestra que, al contrario de lo que sostiene un discurso que ha hecho cierta fortuna en el debate público, las clases medias españolas –definidas como aquellos que se sitúan en torno al percentil 50 (mediana) de la distribución salarial– no han sido las grandes paganas de la crisis, salvo que ahora tener unos ingresos que apenas superan el umbral de la pobreza sea ser clase media. Los grandes perjudicados de la crisis, y ése es el verdadero motivo de que se haya disparado el índice sintético de Gini, han sido los trabajadores con salarios muy bajos y bajos, cuyos ingresos han experimentado una caída de aproximadamente un 20% a lo largo del periodo.

Lo que es mucho menos conocido es lo ocurrido con la evolución de la riqueza, quizá porque medir variables de *stock* –como es la riqueza– es técnicamente más complicado que medir variables de flujo –como es la renta–. Sin embargo, es posible que esto esté cambiando en los últimos años, debido en no poca medida al enorme impacto provocado por el libro de Thomas Piketty *El Capital en el siglo XXI*. El gráfico 3 muestra la evolución de la ratio riqueza privada-ingresos para una selección de países en el periodo 1970-2013 y emplea para ello datos del Laboratorio sobre la Desigualdad Global, una iniciativa desarrollada por un equipo de economistas que lidera el propio Piketty.

GRÁFICO 3
Ratio riqueza privada-PIB (1970-2013)



Fuente: Barragué y Martínez Sánchez (2016).

Como muestra el gráfico, en varias de las economías de la OCDE la riqueza privada ha pasado de tener un valor de alrededor de tres veces el PIB en 1970, a suponer la producción nacional total de entre cuatro y siete años en 2013-14. El caso de España –que en el pico de la burbuja llegó a registrar la mayor ratio riqueza-ingresos de los países desarrollados, superior incluso a la de la burbuja inmobiliaria de Japón de la década de 1990– es bastante singular y pueden distinguirse tres etapas: una de estabilidad entre 1970 y 1998, la del boom de la burbuja entre 1998 y 2007, y la del pinchazo de la burbuja entre 2007 y 2013. Pues bien, si nos quedamos con el dato de 2013 como imagen “fija” de lo ocurrido con la evolución de la ratio riqueza privada-PIB a lo largo de las últimas cuatro décadas y media –descontadas las exuberancias burbujeles, por así decir–, lo que obtenemos es un incremento de alrededor de 300 puntos porcentuales para el periodo. Dado que el capital genera rentas y que es un hecho estilizado de la economía que la riqueza está distribuida de un modo más desigual que los ingresos, la creciente importancia del capital en las economías desarrolladas supone un reto para los proyectos políticos que tienen la igualdad en el núcleo de sus agendas.

3. POR QUÉ LA DESIGUALDAD IMPORTA

Hasta ahora hemos visto que la desigualdad de ingresos en España ha aumentado no porque los ricos españoles se hayan dado un festín con la crisis sino porque los pobres se han desenganchado de la clase media, y que el aumento de la importancia del capital va a seguir empujando al alza la desigualdad en la mayoría de países de la OCDE. Es decir, hasta ahora el argumento ha asumido que el aumento de la desigualdad importa –por lo que los partidos progresistas deberían diseñar respuestas institucionales para combatir su aumento– porque la desigualdad importa. Pero esto está lejos de ser obvio porque habrá quien piense que (el aumento de) la desigualdad es el precio a pagar por la eficiencia económica. Dicho de otra forma: habrá quien piense que sí, por supuesto que los países podrían reducir la desigualdad estableciendo, por ejemplo, un tipo marginal en el IRPF del 85%, pero que el precio a pagar por esa mayor igualdad sería tener los supermercados vacíos. Así pues, ¿hace bien la socialdemocracia y el progresismo político en general en seguir poniendo la igualdad en el centro de su programa político? Y si la respuesta es que no, ¿por qué debería importarnos la desigualdad?

Durante muchos años, la respuesta a esa pregunta adoptó un carácter eminentemente normativo. Es decir, la (des)igualdad importaba por cuestiones de naturaleza esencialmente ética o moral. A partir de la publicación en 1971 de la *Teoría de la justicia* de John Rawls, el argumento más empleado en contra de la desigualdad

opera en dos fases². En la primera decimos que existe cierto consenso en la filosofía y economía normativas acerca de que las desigualdades son justas cuando se deben a nuestras elecciones (esfuerzo), pero injustas cuando obedecen a circunstancias que son producto del azar (raza, sexo, clase social de nuestros padres) y por tanto dan lugar a justas redistribuciones por parte del Estado.

En la segunda decimos que los ingresos de un individuo adulto son una función de su inteligencia, su carácter, su atractivo físico, sus habilidades sociales, el país en el que ha nacido, los ingresos de sus padres, etc. ¿Cuántos de ellos son el resultado de una elección genuina por parte del sujeto? Exacto, aproximadamente ninguno, sino que dependen de la suerte que tengamos en las loterías genética –talentos, belleza, carácter–, social –ingresos y calidad del entorno familiar– y geográfica –lugar de nacimiento–. Conclusión: desde la perspectiva moral, existe un amplísimo espacio para la redistribución del Estado porque buena parte de las desigualdades son (moralmente) injustas³.

Pero en los últimos años, a partir sobre todo del estallido de la crisis de 2008, la desigualdad ha saltado los muros de los departamentos de filosofía y se ha colado en los de economía, sociología y ciencia política. Esto ha producido un cambio muy significativo a la hora de abordar el estudio de la desigualdad. Si desde la publicación de la *Teoría de la justicia* (1971) el argumento más empleado para reducir las desigualdades era que éstas, en un porcentaje muy elevado de los casos, son el reflejo de circunstancias no elegidas, los argumentos que más se escuchan en los últimos años tienden a apelar a las (malas) consecuencias que genera la desigualdad. Ya no se trata tanto de que la desigualdad sea *injusta* (se debe a circunstancias moralmente arbitrarias), como de que es *mala* (provoca efectos nocivos). El nivel de los ingresos de los individuos está positiva y significativamente relacionado con su salud, su influencia política, su bienestar e incluso la estabilidad de su familia. De forma que si la desigualdad económica de una sociedad aumenta, lo esperable sería un aumento de la desigualdad en todos esos ámbitos. De acuerdo con los epidemiólogos Richard Wilkinson y Kate Pickett (2009), esto es lo que ha venido ocurriendo, sobre todo en los países anglosajones, en las tres o cuatro últimas décadas.

² Puede consultarse una versión más desarrollada de este argumento en Barragué (2017: 31 y ss.).

³ Según el economista serbo-estadounidense B. Milanovic (2012), conocido por ser el autor de la “curva del elefante”, alrededor del 50-60% de las diferencias de ingresos entre los individuos que poblamos el mundo se deben al país de residencia –que en la amplísima mayoría de los casos es el país donde nacieron– y otro 20% aproximadamente se debe a los ingresos de nuestros padres. De forma que aproximadamente el 70-80% de nuestros ingresos se deben a circunstancias que no son atribuibles a nuestro esfuerzo o mérito, salvo que pensemos que nacer en Oslo tiene mucho más mérito o exige mayor esfuerzo que nacer en Nairobi.

En definitiva, podemos ofrecer dos respuestas a la pregunta de por qué la (des)igualdad importa. La primera opera en la esfera moral y afirma que la desigualdad importa porque en un porcentaje muy elevado de los casos refleja circunstancias que no tienen nada que ver con los méritos o el esfuerzo de los individuos, sino con circunstancias que son fruto del puro azar. La segunda se mueve en un plano más práctico y sostiene que la desigualdad importa porque genera efectos nocivos en el funcionamiento de nuestras sociedades.

4. HACIA DÓNDE VAMOS: LA CAJA DE HERRAMIENTAS DE LA PREDISTRIBUCIÓN

Pero no nos engañemos. Que la desigualdad haya aumentado constituye o no un reto en función de la parte del espectro político que estemos considerando. Para la derecha no supone gran cosa, porque la igualdad no ha ocupado nunca un lugar destacado en su agenda. Para la izquierda sí lo es, porque la (des)igualdad forma, junto a la erradicación de la pobreza y la seguridad económica, la Trinidad Socialdemócrata. ¿Qué hacer?

En un libro de 2017 editado por Heinrich Geiselberger y titulado *La Gran Regresión*, quince intelectuales de izquierda responden en ensayos más bien breves la pregunta del millón: ¿hacia dónde debería orientarse el proyecto de la izquierda socialdemócrata, tras el fracaso del libertarismo de mercado y el auge reciente del nacionalismo etnicista?

Si la respuesta a esta pregunta siempre ha sido huidiza, hoy seguramente lo sea más porque una de las cosas que parece ser común a las nuevas tendencias que ha adoptado “la política del votante cabreado” –la política basada en la explotación de la xenofobia que es común a la Lega, el Brexit y el ascenso del Trumpismo– es el rechazo no solo a las élites dirigentes, sino también al discurso progresista que ha venido caracterizando a los partidos socialdemócratas. Esto es escasamente sorprendente, porque la socialdemocracia ha tendido a favorecer el cosmopolitismo y el comercio internacional, mientras que la política del cabreo se basa, entre otras cosas pero de manera destacada, en la oposición a los flujos migratorios (nativismo político) y la globalización (proteccionismo económico). Así pues, ¿qué hacer para que partidos situados tanto a su izquierda como a su derecha no continúen drenando millones de votos a la socialdemocracia?

En una entrevista reciente concedida con ocasión de la publicación de su último libro, Francis Fukuyama –al que el lector seguramente recuerde por erigirse en enterrador oficial del socialismo a comienzos de la década de 1990⁴– afirma que si por socialismo entendemos los “programas redistributivos que tratan de corregir la gran brecha en ingresos y riqueza que ha surgido, entonces sí, creo no solo que [el socialismo] puede regresar, sino que debe regresar”⁵. Y un poco más adelante en esa misma entrevista, para sorpresa del entrevistador, añade: “En este momento, me parece que Karl Marx tenía razón en algunas de las cosas que dijo”, sobre todo en lo atinente al empobrecimiento de la clase trabajadora. Sin embargo, creo que, al menos analíticamente, es confuso apelar a las ideas de Marx y a los programas de redistribución *ex post* como si fueran una y la misma cosa. ¿Por qué?

Porque, como se sabe, Marx y Engels fueron enormemente críticos con los principios fundacionales del Partido Socialdemócrata Alemán (SPD), nacido de la unión entre la Unión General Alemana de Trabajadores de Ferdinand Lassalle y el Partido Socialdemócrata de Trabajadores fundado por August Bebel y Wilhelm Liebknecht. Hasta tal punto llegaba su rechazo, que Engels escribió a Bebel que “en caso de ser aprobado [el programa de Gotha], ni Marx ni yo podríamos jamás declararnos partidarios [...] de este nuevo partido y tendremos que reflexionar muy seriamente qué posición adoptaremos –aun pública– frente a él”⁶. Existen varias razones por las que Marx y Engels se oponían al programa de Gotha, pero aquí nos centraremos en una. A saber, que Marx pensaba que, al adoptar el Programa de Gotha, el movimiento socialista/obrero renunciaba a entrar en la sala de máquinas de la producción y se contentaba con corregir los resultados más injustamente desiguales en la fase de distribución. Puesto en las palabras del propio Marx:

“Es equivocado, en general, tomar como esencial la llamada distribución y poner en ella el acento principal. La distribución de los medios de consumo es, en todo momento, un corolario de la distribución de las propias condiciones de producción. Y ésta es una característica del modo mismo de producción. Si las condiciones materiales de producción fuesen propiedad colectiva de los propios obreros, esto determinaría, por sí solo, una distribución de los medios de consumo distinta de la actual. El socialismo [...] ha aprendido de los economistas burgueses a considerar y tratar la distribución como algo independiente del modo de producción, y, por tanto, a exponer el socialismo como una doctrina que gira principalmente en torno a la distribución. Una vez que está

⁴ Vid. Fukuyama (1992).

⁵ Vid. Eaton (2018).

⁶ Vid. Bebel (1911).

dilucidada, desde hace ya mucho tiempo, la verdadera relación de las cosas, ¿por qué volver a marchar hacia atrás?” (Marx, 2009).

Para ser claros: a Marx le disgustaba casi todo del Programa de Gotha, porque intuía la influencia de Lassalle en cada frase. Pero le molestaba particularmente que el nuevo partido centrara su agenda en corregir lo que para él no eran sino las *consecuencias* del modo de producción capitalista, en lugar de centrarse en sus *causas*. Al modo de Robin Hood, nos viene a decir Marx, el igualitarismo redistributivo (i.e., socialdemócrata) ha venido insistiendo en la necesidad de transferir dinero desde los ricos hacia los pobres, sin preguntarse demasiado por qué unos son ricos y otros pobres en primer lugar. El Congreso de Bad Godesberg y su eslogan “Mercados cuando sea posible, Estado cuando sea necesario” remata lo que el Programa de Gotha había iniciado: la aceptación de la división del trabajo entre mercado y Estado, de acuerdo con la cual el primero se encarga de la producción y el segundo ha de limitarse a intervenir sobre sus resultados (más flagrantemente injustos).

Esa abdicación provoca que la caja de herramientas de la socialdemocracia moderna no se corresponda bien con el catálogo de injusticias sociales denunciadas por el socialismo obrero de primera ola. Para el movimiento obrero, las injusticias tienen su origen en la estructura económica de la sociedad y se traducen en situaciones de explotación, privación material o desigualdades salariales injustas, por ejemplo. Por eso las demandas del primer igualitarismo obrero son institucionalizar el poder de negociación de los trabajadores, salarios mínimos, mejorar las condiciones de trabajo y, andando el tiempo, hacerse con el control de los medios de producción. La caja de herramientas del movimiento obrero incidía en la redistribución. Es más tarde cuando la socialdemocracia da “el giro Robin Hood” y circunscribe su agenda a la redistribución a través de los impuestos y las transferencias.

Ese giro es un error porque, como decíamos más arriba, el principal motivo del incremento de la desigualdad en las rentas *después* de impuestos y transferencias es el incremento de la desigualdad en las rentas *antes* de impuestos y transferencias. En una época caracterizada por las cadenas de valor globales, el cambio tecnológico y las restricciones fiscales impuestas por la resaca de la Gran Recesión, la caja de herramientas de la socialdemocracia post Bad Godesberg se ha revelado insuficiente para frenar el incremento de la desigualdad generado por la economía global. El reto que enfrenta la socialdemocracia del siglo XXI es, por consiguiente, actualizar su agenda institucional y la estructura que la encarna: el Estado del bienestar.

Una propuesta que está ganando visibilidad es la del igualitarismo predistributivo, cuya idea central queda bien plasmada en el adagio popular según el cual “más vale prevenir que curar”. Dicho de otra forma: si queremos evitar que el aumento de la desigualdad continúe corroyendo el proyecto socialdemócrata, no podemos limitarnos a actuar *ex post* sobre sus síntomas, sino que debemos intervenir además *ex ante* sobre las causas. Hasta aquí la delimitación conceptual del igualitarismo predistributivo (qué es). ¿Pero cómo se hace? ¿Qué políticas conforman la caja de herramientas del igualitarismo predistributivo?

Lo bien (o mal) que le vaya a un individuo en la vida depende de tres cosas: su lote de recursos internos, su lote de recursos externos y su lote de recursos institucionales (Wolff, 2003). Los recursos internos incluyen la inteligencia, el carácter, la belleza, las habilidades, etc., y la correspondiente ausencia de todo ello. Los recursos externos comprenden todas nuestras fuentes de ingresos y nuestro patrimonio, así como la correspondiente ausencia de todo ello –nuestro lote de recursos externos puede ser cero o incluso negativo, en el caso de que tengamos créditos, préstamos hipotecarios o deudas de juego insatisfechas–.

Pero lo que podamos hacer con nuestros talentos y nuestros recursos económicos depende de la estructura social e institucional en la que vivamos. A la hora de explotar un talento innato para la astrofísica, por ejemplo, no es lo mismo vivir en Londres que hacerlo en Mogadiscio. Por tanto, nuestro lote de recursos sociales e institucionales comprendería cosas tales como las leyes, las costumbres, la cultura, las tradiciones y el grado de desarrollo tecnológico de nuestro entorno, así como la ausencia de Estado de Derecho y desarrollo tecnológico.

Aunque la mayoría de la teoría política socialdemócrata posterior a Bad Godesberg ha asumido que lo que demandaba la justicia social era, en todos los casos, compensar *ex post* a través de las herramientas redistributivas de los impuestos y las transferencias, creo que una estrategia centrada en aumentar *ex ante* las oportunidades de los individuos es un buen complemento al “paradigma de la compensación”. La caja de herramientas de la predistribución tiene tres cajones, que se corresponden con los tres tipos de recursos que determinan lo bien (o mal) que nos irá en la vida: el cajón de la predistribución de los recursos internos, el de la predistribución de los recursos externos y el de la predistribución de los recursos institucionales. Me valdré de un ejemplo ficticio –Kevin, un joven madrileño de Villaverde que trabaja como repartidor de comida para *Glovo* y que abandonó tempranamente el colegio– para ilustrar las diferencias entre los tres tipos de políticas predistributivas que, al menos analíticamente, creo que es posible distinguir.

La redistribución de los recursos internos

Al margen del paradigma de la compensación, la primera estrategia que a la mayoría de la gente nos viene a la cabeza para mejorar las expectativas en la vida de un individuo es intervenir mediante programas educativos o formativos. Si queremos mejorar las expectativas de vida de Kevin, de forma que pueda prosperar y abandonar su empleo de repartidor, una posibilidad es emplear los recursos del Estado para mejorar sus habilidades productivas ofreciéndole cursos de formación y facilidades para que obtenga al menos el graduado escolar.

Existen razones tanto económicas como normativas que explican la popularidad de esta forma de redistribución. Desde la perspectiva económica, en un trabajo ya clásico el Premio Nobel de Economía James Heckman (2006) resume los resultados de dos intervenciones educativas cuasi-experimentales: el Programa Perry y el Programa Abecedario. Ambos son ensayos controlados aleatorios (*randomized controlled trials*) en los que se recogen datos de los niños participantes durante un periodo largo de tiempo, lo que permite observar las diferencias entre sujetos (niños) tratados y no tratados, en términos de resultados académicos, salariales y conducta (anti)social, hasta mucho tiempo después de acabado el programa. ¿Resultados?

En el caso del programa Perry, el porcentaje de alumnos por encima del percentil 10 en rendimiento académico pasó del 15 al 49%. Fuera del ámbito educativo, esto se convirtió en mejores resultados en el mercado de trabajo —el porcentaje de sujetos que logró un sueldo superior a 2.000 dólares pasó del 7 al 28%— y una reducción de las conductas anti-sociales. Heckman estima la rentabilidad del programa Perry en el entorno del 10%. Dicho de otra forma: por cada dólar invertido en un programa de intervención educativa temprana como Perry, la sociedad en conjunto recibe 10. No es de extrañar que la educación infantil sea una política pública de moda.

Pero es que además, desde el punto de vista normativo, es una estrategia también muy atractiva. Por dos razones. Primero, porque los talentos internos con los que nacemos son un producto de la lotería genética, por lo que existe un amplio espacio para la que la intervención del Estado corrija las desigualdades (más) injustas. Y segundo, porque mucha gente parece compartir la idea de que dar pescado es alimentar para un día, pero enseñar a pescar es alimentar para toda la vida. Desde esta perspectiva, las políticas de compensación *ex post* típicas de la caja de herramientas de la socialdemocracia a la Bad Godesberg serían una forma de aliviar coyunturalmente la situación de Kevin, mientras que invertir en mejorar sus recursos internos (productivos) sería una estrategia para mejorar su autoestima y su calidad de vida de forma estructural.

Ahora bien, la estrategia de redistribuir los recursos internos lleva de forma implícita la idea de que los mercados, incluido el de trabajo, han venido funcionando más o menos. Si los mercados funcionan bien, entonces todo lo que necesitamos es o bien corregir sus resultados más injustamente desiguales *ex post*—igualitarismo de la compensación—, o bien distribuir *ex ante* las capacidades cognitivas y formativas de forma que todos los ciudadanos puedan contribuir en pie de igualdad al sistema de cooperación social. Para Jacob Hacker, seguramente el científico social que ha elaborado una visión más sistemática de la redistribución (2011; 2015), si la izquierda quiere retomar la iniciativa en materia económica, “tiene que enterrar la fantasía del libre mercado de una vez por todas” (Hacker, 2014).

La redistribución de los recursos institucionales

La agenda de la redistribución de los recursos internos no incluye nada sobre el papel de los sindicatos, por ejemplo, en la (des)igualdad de los ingresos de las rentas salariales, porque no incorpora todos los factores que intervienen en el proceso de conformación de los ingresos antes de impuestos y transferencias. Históricamente, la existencia de unos sindicatos fuertes ha sido uno de los factores determinantes del pacto que estructuró las relaciones entre el capital y el trabajo a la conclusión de la segunda guerra mundial. La literatura empírica ha venido confirmando los efectos igualadores de la negociación colectiva. Un trabajo reciente de dos economistas del Fondo Monetario Internacional (Jaumotte y Osorio Buitron, 2015) ha mostrado un patrón claro en las economías más ricas por el que un descenso en la afiliación sindical conduce a un aumento en la fracción de la renta nacional que va a parar a manos del 10% más rico de la distribución de ingresos, así como a políticas más redistributivas. El artículo del FMI atribuye ese efecto a la causa más obvia: los sindicatos aumentan el poder de negociación de los trabajadores. ¿Pero cómo? ¿A través de qué instrumentos?

Tradicionalmente, el sindicalismo se ha valido de dos herramientas: la negociación colectiva y el salario mínimo, entendido como un suelo de ingresos que garantiza al menos la cobertura de las necesidades más fundamentales a la población que participa en el mercado laboral. Aunque se trata de un avance que hoy todos damos por descontado, hasta hace muy poco el salario mínimo solo cubría a mujeres y niños. Cuando se extendió a toda la población trabajadora en la segunda posguerra mundial, y como cualquiera esperaría, la introducción del salario mínimo ha sido una medida eficaz para aumentar los ingresos de los trabajadores, sobre todo en la parte más baja de la distribución (Gould, 2014). Dicho de otra forma: la extensión del salario mínimo a partir de 1945 ha sido una medida redistributiva efectiva, que ha fa-

vorecido que el mercado genere menos dispersión en las rentas antes de impuestos y transferencias. Además, a diferencia de lo que ocurre con el igualitarismo de la compensación, en este caso el agente al que se le encarga la reducción de la desigualdad no es el Estado sino el mercado, y la herramienta empleada no son los impuestos y las transferencias sino el Boletín Oficial del Estado.

La redistribución de los recursos externos

Junto a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, la otra gran demanda de movimiento obrero fue la socialización –i.e. un reparto más equitativo del control– de los medios de producción. En efecto, como ha observado entre otros Gøsta Esping-Andersen (2009), el igualitarismo socialdemócrata ha transformado uno de los principales objetivos de su agenda institucional, de forma que si en sus orígenes aspiraba a socializar el capital, ahora aspira a socializar las rentas –a través de la herramienta de los mecanismos redistributivos de impuestos y transferencias–.

Sin embargo, debido al aumento en las desigualdades económicas de las últimas décadas así como al impacto generado por el libro de Thomas Piketty *El Capital en el Siglo XXI*, las desigualdades de *stock*, y no sólo de flujos, están hoy en el centro del debate académico y político.

Antes de la publicación del *best-seller* de Piketty, la idea predominante en la academia era que había una diferencia crucial entre las desigualdades que saturaban las sociedades a principios del s. XIX y las de las nuestras, las de principios del s. XXI: a saber, que mientras que las primeras estaban motivadas sobre todo por diferencias en la propiedad del capital, las desigualdades de nuestras sociedades se deben a diferencias en las capacidades de los individuos para obtener rentas en los mercados laborales. Mientras que la élite económica del s. XIX estaba compuesta en su mayoría por rentistas, el 1% más rico de la economía del conocimiento de principios del s. XXI había trabajado duro para alcanzar esa posición.

La gran aportación del *Capital* de Piketty es que desde comienzos de la década de 1970 no solo se ha producido un cambio en la distribución de los frutos que genera el capitalismo, sino que se ha producido además un cambio en el propio sistema y estamos volviendo al capitalismo de rentistas que describían Balzac y Austen a comienzos del siglo XIX. Que la desigualdad ha aumentado es un hecho, viene a decirnos Piketty, pero a diferencia de lo que pensábamos hasta ahora, la razón de ese incremento no está solo en los flujos, sino también en el *stock*.

Siendo malas, éstas noticias no serían desastrosas si lo ocurrido entre 1970 y 2010 fuera algo más o menos excepcional. Pero las malas noticias que trae Piketty son realmente malas. Lo que sostiene Piketty, y documenta con abundantes datos y series históricas, es que antes de 1914 las sociedades occidentales se caracterizaban por tener altas ratios de desigualdades de renta y riqueza. Pero debido al efecto combinado de (a) dos guerras mundiales, que destruyeron gran parte de la riqueza heredada, y (b) un crecimiento económico fortísimo, las tasas de retorno del capital se redujeron, y con ello las de la desigualdad. Sin embargo esa tendencia se ha revertido en buena parte de los países occidentales –Piketty se refiere a esto con la famosa fórmula de $r > g$ – y, de continuar así, concluye Piketty, el futuro de los sistemas económicos en las democracias occidentales se va a parecer más al del s. XIX que al de las tres décadas posteriores a la II Guerra Mundial. ¿Qué podemos hacer, si es que podemos hacer algo, para no quedar atrapados por la riqueza del pasado?

En los últimos años han surgido numerosas propuestas que podríamos englobar dentro de la redistribución de los recursos externos. Me referiré, antes de concluir, a tres de ellas. En primer lugar, en septiembre de 2018, el número dos del Partido Laborista, John McDonnell, anunciaba un plan para obligar a todas las empresas de más de 250 empleados a crear un fondo de propiedad con una parte de los beneficios, que se irá incrementando de forma gradual y otorgará a los empleados acciones en la empresa (Guardian, 2018).

La segunda herramienta que encontramos en el cajón de la redistribución de los recursos económicos son los impuestos al capital. En España ha habido un debate sobre el impuesto de sucesiones, donde algunos partidos políticos han defendido su completa supresión alegando que es un tributo que castiga (aún más) a las clases medias. Pues bien, en junio de 2018, la unidad de estadísticas y datos de la OCDE publicó un informe cuyas conclusiones principales eran que las herencias no solo potencian las desigualdades, sino que perjudican la movilidad social. ¿La razón? Que el 20% más rico de la distribución hereda mucho más que el 20% más pobre. Podemos potenciar la igualdad de oportunidades o podemos suprimir los impuestos al capital, pero no parece que podamos hacer ambas cosas a la vez.

La última herramienta que encontramos en el cajón de la redistribución de los recursos externos son las nuevas formas de propiedad pública que tratan de expandir la democracia económica, entendida como la participación activa de los trabajadores y los miembros de la comunidad en la toma de decisiones micro y macro económicas. La idea aquí es que la democracia económica es un pilar, incluso un

pre-requisito, de la democracia política. ¿Pero cómo se hace esto? Existen dos enfoques:

1. En el mundo anglosajón, el primer enfoque ha recibido el nombre de *wealth community building*, y tiene el propósito de crear riqueza lo más cerca posible de la comunidad donde se genera. Supongamos que tenemos un hospital o cualquier otra institución pública que genera mucha actividad económica en una comunidad. En ese hospital, todos los días se limpian muchas sábanas. El enfoque de crear riqueza lo más cerca posible nos recomienda, en situaciones de este tipo, conceder, en la medida de lo posible, ese contrato a una empresa local, porque las multi-nacionales tienden a llevarse fuera –a jurisdicciones *offshore*, con frecuencia– una proporción grande de los beneficios generados por esa actividad. Un ejemplo de ello lo constituye la ciudad británica de Preston (Chakraborty, 2018).
2. La segunda es la remunicipalización de servicios públicos que se privatizaron en la década de los noventa bajo el mantra de que lo privado es siempre más eficiente. Sin embargo, algunas evaluaciones empíricas recientes han comenzado a discutir esa supuesta mayor eficacia del sector privado, sobre todo cuando se incluyen variables como la calidad del servicio prestado. Un ejemplo de este último enfoque sería Barcelona Energia, la empresa que ha comenzado a proveer la energía al sector público barcelonés después de que el Ayuntamiento cancelara en junio de 2018 el contrato con la multinacional Endesa.

5. CONCLUSIÓN

En este artículo he analizado la evolución y los determinantes de la desigualdad, por qué esta importa, sobre todo si uno es de izquierdas, y qué podemos hacer (si es que podemos hacer algo) para combatir su aumento en las últimas décadas. Del análisis se derivan dos conclusiones tentativas:

- Es un hecho bien documentado que la desigualdad ha aumentado en las últimas décadas y además, y a diferencia de lo que pensábamos hasta fechas muy recientes, ese incremento no se debe únicamente al cambio tecnológico o la polarización de los mercados de trabajo, sino también a que el capital está ganando terreno después de la destrucción provocada por las dos guerras mundiales. El capitalismo está mutando en un capitalismo de rentistas,

muy similar al que existía antes de las dos guerras mundiales. Salvo que los gobiernos tomen medidas, no es esperable que el capitalismo se autorregule para frenar esta tendencia.

- Afortunadamente, los gobiernos pueden hacer cosas. Este artículo sugiere que, junto a compensar *ex post* a los perdedores de la economía global mediante los mecanismos tradicionales de los impuestos y las transferencias, el igualitarismo socialdemócrata haría bien en incorporar a su caja de herramientas las políticas predistributivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRAGUÉ, Borja (2017): *Desigualdad e igualitarismo predistributivo*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- BARRAGUÉ, Borja y MARTÍNEZ SÁNCHEZ, César (2016): “El impuesto de sucesiones como medio para conseguir una mayor igualdad de oportunidades”. *Estudios de Progreso de la Fundación Alternativas*, N° EP 88/2016, disponible en http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/95dc546da832b758e3036dc0578d3b34.pdf (última visita 07/11/2018).
- BEBEL, August (1911): *Engels to August Bebel in Zwickau*. Trad. al inglés de Peter y Betty Ross, disponible en https://www.marxists.org/archive/marx/works/1875/letters/75_03_18.htm (última visita 07/11/2018).
- CHAKRABORTTY, Aditya (2018): “In 2011 Preston hit rock bottom. Then it took back control”. *The Guardian*, 31 de enero, disponible en <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/jan/31/preston-hit-rock-bottom-took-back-control> (última visita 07/11/2018).
- EATON, George (2018): “Francis Fukuyama interview: «Socialism ought to come back»”, *New Statesman America*, disponible en <https://www.newstatesman.com/culture/observations/2018/10/francis-fukuyama-interview-socialism-ought-come-back#amp> (última visita 07/11/2018).
- GOULD, Elise (2014): *Why America’s Workers Need Faster Growth –and What Can We Do about It*. Economic Policy Institute Briefing Paper, n° 382, disponible en <https://www.epi.org/publication/why-americas-workers-need-faster-wage-growth/> (última visita 07/11/2018).
- FUKUYAMA, Francis (1992): *The End of History and the Last Man*. Nueva York, Simon & Schuster.
- GEISELBERGER, Heinrich (ed.) (2017): *The Great Regression*. Nueva Jersey, Polity.

- GUARDIAN (2018): "Employees to be handed stake in firms under Labour Plan", 24 de septiembre, disponible en <https://www.theguardian.com/politics/2018/sep/23/labour-private-sector-employee-ownership-plan-john-mcdonnell> (última visita 07/11/2018).
- HACKER, Jacob (2014): "The free market fantasy". *Policy Network*, 23 de abril, disponible en http://www.policy-network.net/pno_detail.aspx?ID=4628&title=The+free+market+fantasy (última visita 07/11/2018).
- HACKER, Jacob (2015): "The Promise of Predistribution", en Claudia Chwalisz y Patrick Diamond. *The Predistribution Agenda*. Londres, I.B. Tauris, pp. xxi-xxx.
- HACKER, Jacob (2011): "The institutional foundations of middle-class democracy". *Policy Network*, 6 de mayo, disponible en http://www.policy-network.net/pno_detail.aspx?ID=3998&title=The+institutional+foundations+of+middle-class+democracy (última visita 07/11/2018).
- HARRIS, Edward y SAMMARTINO, Frank (2011): *Trends in the Distribution of Household Income between 1979 and 2007*. Washington (DC), Congressional Budget Office.
- HECKMAN, James (2006): "Skill Formation and the economics of investing in disadvantaged children". *Science*, Vol. 312, nº 5782, pp. 1900-1902.
- JAUMOTTE, Florence y OSORIO BUITRON, Carolina (2015): "Inequality and Labour Market Institutions". *IMF Staff Discussion Note*, nº 15/14.
- MARX, Karl (2009 [1875]): *Crítica al Programa de Gotha*. Moscú, Progreso.
- MILANOVIC, Branko (2012): *The Haves and the Have-Nots*. Nueva York, Basic Books.
- OCDE (2016): *Inequality remains high in the face of weak recovery*, Paris, OCDE Publishing. Disponible en <https://www.oecd.org/social/OECD2016-Income-Inequality-Update.pdf> (última visita 07/11/2018).
- PIKETTY, Thomas (2014): *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge (MA), Harvard University Press.
- PIKETTY, Thomas y SAEZ, Emmanuel (2003): "Income Inequality in the United States, 1913-1998". *Quarterly Journal of Economics* 118 (1), pp. 1-39.
- RAWLS, John (1971): *A Theory of Justice*. Cambridge (MA), Harvard University Press.
- WILKINSON, Richard y PICKETT, Kate (2009): *The Spirit Level. Why More Equal Societies Almost Always Do Better*. Londres, Allen Lane.
- WOLFF, Jonathan (2003): "The Message of redistribution: Disadvantage, public policy and the human good". *Catalyst Working Paper*, Londres, Catalyst.

María del Carmen de la Torre

El trabajo del dinero



The rag collector. Marianne von Werefkin.

El sistema financiero construido sobre la institución del dinero nos coloca como individuos libres en una encrucijada de decisiones moralmente contradictorias: deseamos vivir en una sociedad próspera en la que imperen valores de Justicia e Igualdad; sin embargo, las estrategias que desarrollamos como individuos dentro de la misma difícilmente se concilian con el logro de aquellos objetivos. El orden jurídico e institucional financiero lo impide: llamando inversión al ahorro, fomenta una visión nominalista del dinero y aprovecha la polifacética naturaleza del mismo. Así ofrece un tentador repertorio de fórmulas que succionan riqueza ajena favoreciendo grandes acumulaciones de capital en pocas manos. En palabras del Premio Nobel G.A. Akerlof: "...una nueva era de inequidad con sus propios estándares de injusticia".

LA publicidad financiera post crisis nos ofrece eslóganes como estos: *Ponga a trabajar su dinero, Haga que su dinero trabaje para usted*. Y es que, realmente, el dinero ofrece ese potencial. Su cotidianidad eclipsa su complejidad, como la más mutable, multifuncional, fluctuante y polifacética de las instituciones humanas. Como J.K. Galbraith afirmó: “El dinero es una cosa singular”¹. Si pretendemos indagar en su ontología encontraremos profundas disquisiciones que lo observan desde prismas ideológicos diversos, cuya imparcialidad, aunque científicamente deseable, no está exenta de suspicacias.

Prescindiendo de profundización al respecto, lo relevante es que constituye la base de un sistema que aprovecha los cambios de valor relativo que se producen en la economía, tanto a nivel nacional como internacional. Dichos cambios permiten activa o pasivamente, directa o indirectamente, una traslación de riqueza de unos agentes a otros, cuya justificación nos remite a la abstracción del “mercado”; la más difusa de las instituciones, el *Leviathan* incuestionable en el que depositamos nuestra fe como el más eficiente administrador económico que, de modo automático, consigue una óptima asignación de los recursos insertos en los misteriosos engranajes de tan sublime providencialidad.

Pensamos que obrará correcta y automáticamente en unos asuntos u otros, pese a que los mismos tengan diferente naturaleza, y como consecuencia, obedezcan a reglas o mecanismos subyacentes distintos. No podemos asimilar el fenómeno del que Adam Smith se servía para ejemplificar la *mano invisible* –aquel panadero que al vender el pan obtenía un beneficio propio y, simultáneamente, satisfacía una utilidad ajena– con las mecánicas que subyacen en el ámbito de las finanzas. El mundo

¹ Galbraith (1984), p. 167.

financiero ha permitido, sin duda, un progreso económico que jamás hubiera tenido lugar sin su concurso. Su función, al menos teórica, es estar al servicio del crecimiento económico y del progreso social. Sin embargo, hemos asistido a muchas situaciones en las que dicha virtualidad ha terminado en un descalabro con consecuencias muy graves que poco tienen que ver con el progreso, a pesar del sesgo catártico que se atribuye a las crisis. Y es que no es lo mismo la creación de riqueza real, bienes y servicios diversos, que la creación de “algo” que inespecíficamente la represente (al ser depósito de valor) y que además, supone un título para su adquisición y aprovechamiento (instrumento de intercambio de bienes y servicios)²: “el dinero”.

Convendremos que no es lo mismo el representante que el representado. Mientras que los bienes y servicios son distintos, y están dirigidos a cubrir diversas necesidades, su representante económico, el dinero, siempre es el mismo³, fluctuante, polifacético, en mayor o menor cantidad, en una moneda u otra, pero el dinero siempre es dinero, y su función principal estriba en permitir a su tenedor adquirir e intercambiar múltiples bienes y servicios, y para ello, como función subordinada, servir de depósito de valor, un valor fluctuante que depende de circunstancias diversas, en las que el obrar del tenedor resulta individualmente irrelevante, y comunitariamente decisivo, con salvedades históricas⁴ y excluyendo a las instituciones financieras.

El mundo financiero, en gran medida, realiza intercambios de dinero por dinero, de forma más o menos directa, y en dicho intercambio subyace un doble potencial.

Primero: los servicios financieros, orientados hacia la finalidad para la que nacieron, alimentar la producción de bienes y prestación de servicios, facilitan el comercio y el crecimiento. Su necesidad e importancia son indiscutibles. Un bono corporativo emitido por una empresa le permite a ésta expandir su negocio; no obstante, el comprador del bono está comprando dinero, es decir, entrega dinero por el bono, en

² Es la dicotomía que describía Marx entre los activos físicos y los valores y títulos que los representan. En Kay (2017), p. 178. También Tomás de Aquino entendía el dinero como “aquello por lo que todo podía medirse”, lo que sugiere la correlación entre riqueza y su medida, o representación. En Martín (2016), p. 187.

³ No obstante, F.A. Hayek hablaba de distintos tipos de dinero en su obra *La desnacionalización del dinero* (1972), pp. 39-58.

⁴ George Soros en 1992 doblegó al Banco de Inglaterra, tumbó la libra esterlina y se embolsó 1.100 millones de dólares en la operación. Recuperado de: <http://losmercadosfinancieros.es/20-anos-de-miercoles-negro-como-george-soros-derribo-el-banco-de-inglaterra.html>.

tanto que de este obtiene más dinero, que llamamos rentabilidad. Así se conserva la sinalagmaticidad⁵, puesto que ambos operadores obtienen un beneficio⁶.

Segundo: el sector financiero redirige y focaliza más su actividad hacia lo que llamamos especulación, es decir, hacia la captación de riqueza real aprovechando las variaciones del valor relativo que se producen en determinados ámbitos de la misma, en un proceso de retroalimentación, o *reflexividad*⁷, como le gusta llamarlo a George Soros. Nos movemos en un ámbito cercano, y a su vez ajeno, a la teleología primaria de la actividad financiera, en cuanto proveedora de la actividad económica real. La especulación pierde su utilidad como dinamizadora de la inversión que genera riqueza y se diluye en un efecto refractario, que ya no potencia sino que succiona la riqueza que debía alimentar. La *mano invisible* ya no produce ese doble beneficio en la transacción, puesto que el objetivo de ambos participantes sería el mismo: “conseguir dinero de la misma cosa” y, claro está, uno debe perder para que otro gane.

Hay autores que asimilan, en extraña metáfora, este conflicto de intereses con “una horda de vikingos borrachos que aparentan moverse en direcciones diferentes pero cuya sangrienta interacción conjunta provoca siempre un brutal resultado”⁸, algo que refrenda con pasmosa exactitud la teoría de Thorstein Bunde Veblen sobre la clase ociosa, en la que dicho autor retrató hace un siglo el espíritu neoliberal del mismo modo que lo hacen autores contemporáneos⁹. Según estos autores, en el mercado financiero ya no encontraremos al afable panadero que, en busca de su interés, satisfará el nuestro, sino a “pertinaces y tercos enemigos asimétricos [...] adversarios indestructibles, aunque afortunadamente no invulnerables [...] encarnizados rivales, respecto a los que hay que conocer la naturaleza de la bestia, puesto que los objetivos de inversión dependen de la relevancia del rival”¹⁰. Un contexto sin sinergias.

En semejante campo de batalla, la *mano invisible* pierde la virtualidad de asignar correctamente los recursos, porque el negocio no se está focalizando en el equilibrio

⁵ Sinalagmaticidad: término jurídico que expresa reciprocidad, interdependencia (n. del E.).

⁶ El emisor del bono obtiene la posibilidad de seguir generando riqueza (bienes y servicios) y el adquirente del mismo recibe una remuneración, que le permite ampliar el nominal pecuniario de las unidades monetarias que le sirven como depósito de valor.

⁷ En breves términos, se refiere a un fenómeno amplio que adopta la forma de bucles de retroalimentación y que implica aspectos subjetivos y objetivos de la realidad. Soros (2010), pp. 24-25.

⁸ Núñez (2018), p. 32.

⁹ En Heilbroner (1972), p. 92.

¹⁰ Núñez (2018), pp. 30-33

sinlagmático mutuamente beneficioso, que provee eficientemente las necesidades humanas en un contexto competitivo, sino en el desequilibrio nominal reflexivo, lúdico e intencional, que aprovecha ineficiencias en la asignación de precios para atraer hacia sí una riqueza que otro pierde. En este proceso se ve afectado el valor del propio dinero, como más adelante se explicará. Hyman Minsky afirmaba: “El dinero no es neutral”, puesto que “en una economía capitalista la asignación de recursos y la determinación de los precios están integrados con la financiación de la producción, posiciones en activos de capital y validación de los pasivos”¹¹.

La coyuntura que permite la redirección de la actividad financiera que acabamos de explicar está inserta en la propia y polifacética naturaleza del dinero. Thorstein B. Veblen, también achacaba a la introducción de la moneda el cambio en la psicología y la actitud de las personas y de las instituciones sociales. El dinero, a la vez que representa riqueza, bienes y servicios, entendidos de forma amplia e indeterminada, también la adquiere, concretándola, es decir, reivindica como “sujeto”¹² una porción concreta de aquello mismo que representa. Es a su vez “sujeto” y “objeto”. Dicha multifunción, nos ofrece la posibilidad de utilizarlo en su faceta de “adquirente de bienes y servicios” –instrumento para el intercambio de bienes y servicios–, para luego volver a tomar posesión de él recuperándolo como “depósito de valor”, patrimonializando, en dicho retorno, los cambios del valor nominal relativo de un activo que nos era ajeno. Así es como el trabajo del dinero, alternando cíclicamente sus facetas, permite a su tenedor allegar hacia sí una riqueza que otro ha creado.

De la compra de una acción se pueden obtener beneficios en forma de dividendos y, a su vez, la empresa que emite las acciones se beneficia de la financiación, pero si tiene lugar un aumento desmesurado de su precio, se pueden obtener, además, ganancias adicionales que no siempre provienen de rentabilidades conectadas con la producción de bienes ni prestaciones de servicios de la empresa accionaria, sino del hecho de que alguien está dispuesto a ofrecer un quantum de dinero, que excede, *ceteris paribus*, del que se pagó por adquirirlo. “Percibiéndose la acción como un ‘producto financiero’, representa una parte alícuota de un negocio en funcionamiento cuyo valor es independiente del precio al cual cotiza como producto, así es como somos engañados por la apariencia de la verdad, tal y como sentenció el célebre poeta romano Horacio hace más de dos mil años”¹³.

¹¹ Minsky (2008), pp. 159-160.

¹² Entiéndase que el dinero siempre es cosa. La distinción entre “sujeto” y “objeto” solo se realiza a efectos de ayudar en la construcción del concepto que trata de transmitir.

¹³ Núñez (2018), pp. 160-161.

Los márgenes de fluctuación de un precio permitirán que los participantes en el juego especulador puedan absorber riqueza, a través de estrategias direccionales. Una bajada del precio de esa misma acción provoca una traslación de riqueza hacia quienes ejerzan el mecanismo de la venta descubierta o en corto, mecanismo basado en una ficción y diseñado para servirse de la naturaleza polifacética del dinero. Así, las fórmulas operativas que ofrece la regulación del negocio financiero, se configuran más como reglas lúdicas (apuestas sobre previsiones) que como financiación económica; constituyen una gamificación¹⁴, donde la especulación a menudo pierde el rumbo, y con él, gran parte de su utilidad como agilizadora de la inversión que genera riqueza, para convertirse en motor de desequilibrios que trasladan la riqueza desde unas manos a otras con discutible legitimidad meritocrática¹⁵.

La alteración y los desequilibrios de precios se convierten así en el centro del negocio financiero, sobre todo si se desvinculan de las valoraciones fundamentales. El trabajo del dinero ofrece el aliciente de mayores ganancias y más rápidas. Este pérfido incentivo fue detectado por el economista y profesor Hyman Minsky, y a él achaca, certeramente, la naturaleza inherentemente inestable de los sistemas económicos de mercado¹⁶. Y es que los incentivos diseñan una institución y de ese diseño se derivan consecuencias. De ahí que H. Minsky afirmara que el sistema mismo puede provocar sacudidas por su propia dinámica interna, sin que fuera necesaria la confluencia de un shock externo desestabilizador, ya sea una revolución tecnológica, una guerra, etc.¹⁷. Es más, “sin los mecanismos que producen crisis recurrentes, el sistema financiero no existiría en su formato actual”¹⁸.

En todos los casos en que la actividad financiera reproduce la sutil mecánica descrita, tiene como objetivo y causa succionar riqueza de una coyuntura de desestabilización de precios, y por lo tanto, se llama inversión a aquella tipología de especulación que en realidad está más vinculada al ahorro o, al menos, al servicio del mismo. De manera que el dinero, que supuestamente está invertido, se mantiene

¹⁴ Gamificación: traducción literal de la palabra inglesa *gamification*, que se refiere a la aplicación de mecánicas de juego a entornos no lúdicos. Hay quienes consideran más adecuado utilizar el término ludificación como traducción de *gamification*, ampliando el significado para referirse a las iniciativas que pretenden la motivación a través de la diversión en ambientes no propios para ello, como las empresas, la educación o la salud (n. del E.).

¹⁵ El profesor Gregorio Robles Morchón plantea una analogía sobre lo que se considera justo, que relaciona las normas del ordenamiento jurídico y las normas o reglas del juego, llegando a afirmar que “en muchos aspectos el derecho se parece más a los juegos que a la moral” (Robles, 2009, p. 23).

¹⁶ Minsky (2008), pp. 159-160.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 230 y siguientes.

¹⁸ Kay (2016), p. 62.

en un circuito de ahorro que no está al servicio de la economía real, y que queda fuera, por tiempo indefinido, del *free float* del ahorro para inversión real.

Sorprende que el clérigo anglicano y economista británico Thomas Malthus fuese el primero en advertir intuitiva, aunque inarticuladamente, cómo el ahorro podía conducir a un atascamiento general de la economía. La idea fue descartada por economistas como David Ricardo o John Stuart Mill, puesto que en su época los individuos con capacidad de ahorro (terratenientes ricos y capitalistas) enseguida encontraban empleo provechoso para sus ahorros. La inversión la realizaban los que previamente ahorraban, razón por la cual “el ahorro se llamaba acumulación, porque por una parte significaba amasamiento de una cantidad de dinero, que se invertía, para luego obtener ganancias y amasar todavía más dinero”¹⁹.

Ya a mediados del siglo XIX, cuando la estructura de la economía cambió, mejorando la distribución de la riqueza, un mayor número de personas podía permitirse ahorrar, y las grandes empresas acudieron en busca de capital a los bolsillos de los ahorradores. Así la inversión ya no dependía exacta y directamente de los mismos individuos que ahorraban. Ahorrar e invertir se convirtieron en operaciones diferentes, llevadas a cabo por grupos distintos de personas, tal y como decía J.M.Keynes: “se llega al punto en el que los propietarios del capital, es decir, los accionistas, están casi enteramente disociados de la dirección, con el resultado de que el interés personal directo de ésta en la persecución del mayor beneficio viene a ser completamente secundario, siendo la estabilidad general y el prestigio de la institución más tenidos en cuenta”²⁰. Es decir, empezó a importar más “la apariencia de la verdad” de la que hablaba el poeta Horacio en su célebre adagio. De hecho esta circunstancia conlleva un efecto perverso para el desenvolvimiento empresarial, puesto que los intereses privados destruyen la integridad del juicio empresarial. Así, gastos necesarios no se realizan, y el pago de dividendos, que conviene posponer, se adelanta con el fin de crear buena impresión en el mercado, en detrimento de la actividad real.

Además, estas apariencias han permitido forjar enormes fortunas a base de explotar la confianza de los inversionistas. Henry Rogers y William Rockefeller, sin poner un solo dólar de su bolsillo, se hicieron con una compañía, la Anaconda Copper Company, y además, en el transcurso de la operación se embolsaron 36 millones adicionales²¹, y todo ello conforme a lo estipulado formalmente en la Ley, pero utili-

¹⁹ Heilbroner (1972), pp.133-134.

²⁰ Keynes (1972), p. 83.

²¹ Cantidad equivalente al precio de la empresa adquirida más cuatro millones. Heilbroner (1972), pp. 68-69.

zando una compañía que solo existía sobre el papel y en la que todo el mundo confió, la Almagamated Copper Company, cuyos títulos se vendieron en 75 millones²². Todo un ejemplo de “ingenio” financiero.

Sea como fuere, la dinámica del ahorro y la inversión establece un proceso de circulación del dinero, merced a que todos nuestros ingresos (salarios, sueldos, beneficios, dividendos, rentas o intereses) derivan del dinero que ha gastado alguna otra persona, en el proceso de satisfacer cada uno sus necesidades. Así, el ahorro permite poder realizar actividades de inversión dirigidas a producir bienes o prestar servicios, que se demandarán por los individuos para satisfacer sus necesidades, representando dicho consumo un ingreso o beneficio para el empresario, que invertirá en seguir produciendo, pagando salarios, realizando nuevas inversiones dirigidas a satisfacer necesidades, a la vez que a recibir un beneficio. Minsky afirmaba que “una economía capitalista podía ser descrita como un conjunto interrelacionado de balances y cuentas de resultados”²³.

El consumo asegura un gasto regular y constante de todos nosotros y, por lo tanto, la circulación de gran parte de nuestra renta nacional permite que los demás reciban, con regularidad, sus ingresos. No obstante, hay una parte de nuestros ingresos que no se dedica al consumo para convertirse en ingreso de otra persona. Esa es la parte del dinero que ahorramos.

Si cada ciudadano amontonase sus ahorros en dinero contante, perturbarían la uniformidad de ese flujo circular de los ingresos, porque parte de ese caudal de ingresos que reciben quedarían congelados y devolverían a la sociedad menos de lo que ésta les ofrece. Así, el caudal circulante sería cada vez más pequeño y tendría lugar un descenso cada vez mayor en los ingresos de todos, padeciendo una depresión.

En las comunidades capitalistas actuales la perturbación referida queda “teóricamente descartada”. Confiamos nuestros ahorros a los bancos y otras entidades financieras, que colocan los ahorros en acciones, en obligaciones, valores del Estado, etc., y de esa manera vuelven a circular por vía de las actividades del negocio. Lo que ocurre es que esta corriente de inversiones de ahorros no es automática, porque no siempre habrá dónde invertir, y si nuestros ahorros no se invierten, los ingresos bajarán.

²² Heilbroner (1972), p. 69.

²³ Minsky (2008), p. 99.

El economista John Maynard Keynes en su *Treatise on Money*, con ocasión de la Gran Depresión de los años 30, rescata este tema que previamente habían discutido importantes economistas, y llega a varias conclusiones²⁴:

1º.– La prosperidad depende de la inversión; si no se hace uso del ahorro, entonces se inicia la temible espiral descendente de la contracción. “Es el espíritu de empresa el que crea y mejora los bienes que posee el mundo”.

2º.– La inversión es una rueda motriz de la economía en la cual no se puede confiar y que, además, se encuentra amenazada constantemente de saciedad. La falta de inversión equivale a contracción económica.

3º.– Una economía en estado de depresión puede no salir de ella; no hay nada inherente a esa situación que sea capaz de rescatarla, puesto que el precio del dinero, es decir, los tipos de interés, a la baja por la supuesta inundación de ahorros, no podría producir el esperado incentivo de la inversión, porque “lo que ocurría cuando una economía se desplomaba en barrena era que, a medida que los ingresos se contraían, los ahorros se exprimían y agotaban”.

Robert L. Heilbroner dice que “el destino de la Humanidad depende de las decisiones de ahorro e inversión, sean adoptadas con buen criterio. La vulnerabilidad de nuestro destino a la influencia de las oscilaciones del columpio del ahorro y de la inversión es el precio que pagamos por la libertad económica, [...] puesto que se trata de decisiones libres tomadas por personas distintas, puede resultar un desbarajuste. Es decir, puede ocurrir que la inversión sea escasa para llegar a absorber nuestros ahorros, o éstos ser insuficientes para hacer frente a nuestras inversiones”²⁵.

En el contexto actual, más que agotamiento o deficiencia de los ahorros para invertir, lo que existe es una acumulación que paraliza a los mismos²⁶; efecto parali-

²⁴ En Heilbroner (1972), pp. 139-141.

²⁵ Heilbroner (1972), pp. 137-138.

²⁶ Tanto el consumo como la inversión están limitados. Una persona ve saciado su consumo en algún nivel de gasto, dependiendo de sus ingresos y riqueza, así que lo que puede ahorrar, estaría disponible para la inversión, pero esta depende de factores múltiples e indeterminados. Así que las grandes fortunas, aunque sacien su consumo hasta más allá de lo imaginable, seguirían teniendo cantidades ingentes de ahorro disponible, que no le sirve ni a ellos, ni a los emprendedores, ni al resto de la sociedad. Es dinero yacente e infecundo, no obstante, es útil en potencia, en cuanto sirve para establecer y definir relaciones sociales ventajosas y el acceso a los bienes y servicios que surgen de la sociedad. Es la sociedad la que inyecta valor al dinero yacente, que por pertenecer a otros, se hacen con la riqueza que crean otros. “La gallina que pone huevos de oro ha sido considerada la posesión más valiosa, pero es más valioso el privilegio de coger los huevos de oro de la gallina de otro. Los banqueros de inversión controlan a las personas a través de su propio dinero”. Louis Brandeis, *El dinero de los demás*, 1914.

zador que se retroalimenta paralelamente con el empobrecimiento de gran parte de la población, que de este modo, dispone de menos ahorro para consumir y emprender. Como ya adelantábamos más arriba, gran parte de lo que llamamos inversión, en realidad, tiene los mismos efectos macroeconómicos que el ahorro. De hecho, la inversión especuladora tiene un significado más próximo al ahorro que a la inversión, y tiende a polarizar la riqueza y como consecuencia, también la renta. Un ejemplo de ello son las mal llamadas “inversiones” en derivados o en índices, auténticos hologramas financieros, o en las criptomonedas, que como el inversor y asesor en criptomonedas, Ramón Marcos, reconoce, “es muy parecido a tener el dinero bajo el colchón”²⁷. Ese ahorro especulativo, mal llamado inversión, no acaba en la vertiente de producción que abastece la oferta a la sociedad de bienes y servicios, sino en un alimento del mismo ahorro. Ya no se trata solo de ser buscadores de rentas, sino acaparadores de las mismas, y de ese modo, la inversión auténtica decrece y con él la economía se contrae. J.M.Keynes lo expresaba así: “Los especuladores pueden ser tan inocuos como una burbuja de jabón en una corriente continua de espíritu emprendedor, pero la situación se torna grave cuando el espíritu emprendedor se convierte en la burbuja de jabón en medio de un remolino de especulación”²⁸.

Es decir, el problema del ahorro especulativo no es demasiado apremiante mientras los márgenes de ahorro auténticamente reinvertido sigan permitiendo el juego financiero sin afectar los datos macroeconómicos, pero cuando dichos márgenes se llegan a alterar de forma ostensible, con las variaciones de valor o con el precio desmesurado y dilatado en el tiempo de alguno de los bienes o activos, en conjunción con una suficientemente amplia participación ciudadana en ese ahorro especulativo, utilizando el crédito, entonces se les llama burbujas.

Las llamadas burbujas económico-financieras han acompañado a la humanidad por no menos de ochocientos años, periodo histórico al que se remontan las que gozan de registro documental²⁹. Y aunque se han desarrollado en distintos contextos históricos, políticos y geográficos, que han determinado la idiosincrasia de cada una, todas ellas presentan unas características comunes³⁰ y constantes; “son verdaderos calcos unas de otras, cambian las formas pero no el fondo”³¹:

²⁷ Colom (2018).

²⁸ En Altbater (2002), p. 117.

²⁹ De la Dehesa (2015), p. 9.

³⁰ Charles P. Kindleberger las divide en cinco etapas –sustitución o incremento de valor, despegue, exuberancia, etapa crítica, estallido– y Hyman Minsky discierne hasta siete momentos en la génesis descrita –ascenso del precio, facilidad de crédito, recalentamiento del mercado, euforia, recogida de beneficios, estallido–.

³¹ Trías de Bes (2015), p. 18.

1º. Apreciación social de un bien o activo, en un ambiente de crecimiento y abundancia, cuyo precio se eleva por encima de los estándares razonables de la Ley de oferta y demanda³².

2º. El crédito se facilita por las entidades financieras que participan en dicha especulación, relajando sus criterios y exigencias para el mismo, ya que de ese modo aumentan su volumen de negocio con el cobro de intereses por el préstamo, y además, porque si los pagos fallan se quedan con los bienes para cuya adquisición se otorga el crédito al prestatario, incluso con algunos más (otros bienes, futuros salarios, etc.), puesto que la deuda que debe devolverse es nominal (dinero en su faceta objeto-depósito de valor)³³ y corre por cuenta del prestatario la estimación adecuada del valor del bien burbuja, a pesar de que dicho valor no se alcanzaría de no satisfacerse la demanda de crédito. Por tanto, existe una inequidad en la asunción de responsabilidad.

3º. Saturación del mercado, agotamiento del *free float* del ahorro actual de muchas personas y compromiso de su ahorro futuro; en definitiva, ahorro que se ha dirigido a alimentar más ahorro, que es lo que significa una burbuja, buscando un valor artificial en un bien que de pronto empieza a perderlo al agotarse su demanda ante la indisponibilidad de seguir dedicando ahorro a dicha *pseudo*-inversión.

4º. Rápidamente se toma plena conciencia de la situación y hay prisa por vender, pero los compradores escasean, y los precios que definen ahora el valor del bien-burbuja, se desploman. Cuando los demandantes de dicho bien, en el que se había volcado el nominal de ahorros actualizados y futuros, empiezan a escasear, el valor que representaba dicho nominal, falsamente invertido, se traslada hacia los acreedores y los receptores de dicho nominal, paralelamente al declive del valor del bien-burbuja, o bien-ahorro.

El resultado es una ingente cantidad de dinero y recursos, procedente en parte del ahorro de las familias y sobre todo del crédito, que es ahorro futuro, que queda destinado a una mal llamada inversión, a la adquisición de un bien-burbuja o bien-

³² Hay quienes también consideran burbujas las disminuciones débilmente fundamentadas del precio de un bien. En mi opinión, este fenómeno responde a otros paradigmas diferentes al de una burbuja, aunque en ciertas ocasiones, son susceptibles de producir un resultado asimilable en cuanto a traslación y succión de riqueza por los propios mecanismos funcionales del mercado, dicho efecto tiene un límite, representado por el "valor cero", del que carecen las auténticas burbujas. El fenómeno de las acciones de Banco Popular en España ejemplifica paradigmáticamente el supuesto.

³³ De nuevo se ve la mutación del dinero que se presta como medio de intercambio para la adquisición de un bien, pero su retorno es como depósito de valor, algo que fue muy controvertido en la crisis inmobiliaria española, con la petición de la dación en pago.

ahorro, que equivale a una paralización del ahorro, al tiempo que la riqueza nominal se ha polarizado y, además, por efecto de la reflexividad negativa, ha menguado.

El primer gran financiero de la historia, el emblemático John Law, afirmó que “el crédito monetario que no circula en realidad, sino que revierte en una especie de hipoteca bilateral que el rentista impone al emprendedor, es la fórmula para que la economía esté abocada al estancamiento económico: es como si se reimplantaran las obligaciones feudales estáticas de la sociedad tradicional”. El problema, según explicó, es que el dinero no genera las condiciones saludables por sí solo. “Cuanto más usan las personas el dinero para preservar su seguridad, menos ayuda el dinero a generar riqueza y a facilitar la movilidad. Y nada agrava ese defecto incipiente en la esencia misma del dinero como la tendencia a confundir la tecnología monetaria con aquello que se utiliza como símbolo representativo de la misma”. Las depresiones económicas se producen, explicó él, cuando “los súbditos [...] acumulan y acaparan esos símbolos de transmisión como si fueran un tesoro real, inducidos a ello por algún motivo de temor o desconfianza”³⁴. Esos impulsos psicológicos, alimentados por esa interpretación convencional errónea de lo que es el dinero, los calificó siempre de ciegos, porque interrumpen una circulación sin la que un Estado está perdido y porque contribuyen, como ninguna otra cosa, a aumentar la probabilidad de que esa pobreza que tanto temen caiga sobre otras personas y sobre las propias que así los sienten³⁵.

Y es que si aumentamos la escala desde la que observar el fenómeno de la inversión especuladora, y lo extendemos a escala social, se pondrá de manifiesto que la traslación de riqueza que se produce en dicho juego puede incluso afectar a quienes no participan en él; es decir, la traslación de riqueza se produce sin el concurso, o incluso advertencia siquiera, de los desposeídos.

El que hasta hace poco ha sido el presidente de la Reserva Federal de Nueva York, William Dudley, argumentó en su discurso del 7 de abril de 2010 en el Club Económico de Nueva York, que “las burbujas de los activos representan una seria amenaza para la actividad económica real”³⁶. Esto, que puede parecer una obviedad, es difícil de discernir en la práctica y es el resultado necesario de la alteración estructural de los sectores económicos para orientarlos hacia la nominalidad monetaria, en lugar de hacia la satisfacción de las necesidades humanas. El crédito facilita esta

³⁴ En Martín (2016), p. 240.

³⁵ Martín (2016), p. 240.

³⁶ Shostak (2018).

alteración que descompensa el desarrollo de los sectores, muchos de los cuales ven reducidas sus cifras de negocio, dificultando su viabilidad, lo cual reduce el volumen de producción de bienes y servicios en los sectores desfavorecidos. Así, la desproporcionada cantidad de recursos que permite desarrollar el precio, y como consecuencia, la producción del bien-burbuja, proviene sobre todo del crédito, que está actuando en detrimento del resto de la economía –que se contrae– al tiempo que el valor que añade a la riqueza de la sociedad no está en proporción a las cantidades nominales que se le han dedicado, resultando un empobrecimiento general y una acumulación nominal de riqueza en pocas manos.

“El dinero promete organizar la sociedad combinando libertad con estabilidad, mediante la transformación de las obligaciones sociales (derechos y deberes en esencia inconmensurables entre sí) en obligaciones financieras (activos y pasivos medidos en unidades de valor económico abstracto) y permitiendo que sean transferibles de una persona a otra. El problema es que el mundo es un lugar incierto, la liquidez se evapora y la solvencia se reevalúa, y la red de endeudamiento que era sostenible se vuelve de pronto imposible de mantener y esta debe adaptarse, pero el dinero ha generado unos intereses creados en el mantenimiento de la red tal como está”³⁷.

Ya en tiempos de Julio César se había intentado limitar la cantidad de préstamos que los aristócratas ricos podían dar a terceros. Tiempo después el emperador Tiberio mostró idéntica preocupación por el excesivo nivel que habían alcanzado los préstamos privados y dispuso una regulación para restringirlo. Aunque la Ley era clara al respecto, los prestamistas habían demostrado una gran habilidad a la hora de eludirla. “Sus ingeniosas estratagemas, según escribió el historiador Tácito, aunque prohibidas una y otra vez por sucesivas nuevas regulaciones, volvían a reaparecer por medio de extraños artificios”³⁸.

Actualmente, las estratagemas siguen sofisticándose, la titulización del crédito es la fórmula principal, en sus diferentes modalidades (CDO, CLO, ABS, RMBS, CBMS), para eludir la reserva fraccionaria (también se utilizan otras como *repos*, *cocos*, preferentes). Dicha fórmula se complementa con esas otras fórmulas denominados *productos* derivados, que sirven para reducir riesgos de las entidades financieras y de los inversores, pero sobre todo, amplifican, en un enorme porcentaje, el efecto de succión de riqueza, que deriva de las variaciones del precio de los bienes

³⁷ Martín (2016), p. 202.

³⁸ En Martín (2016), pp. 120-121.

burbuja, tan lucrativa e irresponsablemente financiados. De ahí que la “comunidad financiera reaccionara al aumento de la volatilidad con estos instrumentos denominados genéricamente derivados”³⁹. Al fin y al cabo, “la clave de un elevado rendimiento sobre recursos propios es tener pocos recursos propios en la base de capital”⁴⁰.

Los CDS (*credit default swaps* –permuta de incumplimiento crediticio–) son probablemente el tipo de derivados más controvertido y paradigmático. Algunos centran en ellos el centro de la crisis financiera⁴¹. Su complejidad, es fruto del arbitraje regulatorio, proceso a través del cual se evitan o minimizan las restricciones regulatorias. Cuando, en 1997, la ISDA (*International Swaps and Derivatives Association*) solicitó al Consejero de la Reina, Robin Potts, que elaborara una opinión legal sobre la naturaleza de los CDS, éste afirmó que no eran ni seguros ni apuestas. “Con la legislación inglesa vigente hasta 2005, estos contratos no habrían sido legalmente aplicables, pero ni las autoridades regulatorias, ni las fiscales intentaron contradecir la postura de Robin Potts y los CDS se realizaron bajo la legislación inglesa”⁴², extraordinariamente laxa.

Con el arbitraje regulatorio, el perdedor es el beneficiario potencial de la regulación, ya sean empresas o clientes⁴³. Y es que el arbitraje regulatorio desmonta instituciones jurídicas y, olvidando la coherencia del constructo en cuanto a su causa y justificación, conforman un lego jurídicamente inarmónico, a fin de aprovechar las partes más afines al objeto del lucro. “Los griegos temían que la ausencia de un límite al imperativo de conseguir dinero se tradujera también en una ausencia de límites a lo que las personas estuvieran dispuestas a hacer para conseguirlo”⁴⁴.

Toda la ficción con la que se ha succionado la riqueza se blindo con el categórico y atávico derecho de propiedad; en nuestro país, constitucionalmente reconocido en el art. 33 CE, e internacionalmente se recoge en el art. 17 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, institución social y jurídica definidora de las relaciones entre personas en la sociedad.

El macroeconomista y financiero Félix Martín se manifiesta a este respecto en los siguientes términos: “Quienes [...] convierten el respeto al contrato en una especie

³⁹ Vilariño (2008), p. 172.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 171.

⁴¹ Vilariño (2008), p. 150.

⁴² *Ibidem*, p. 150.

⁴³ *Ibidem*, p. 155.

⁴⁴ Martín (2016), p. 219.

de principio al que idolatrar y se olvidan de esa otra ley superior que estipula que todos los contratos financieros deben ser justos para que sean sostenibles, acaban por frustrar sus propias intenciones iniciales⁴⁵. J.M. Keynes también se pronunció al respecto, afirmando que: “Nada puede conservar mejor la integridad del contrato entre los individuos que una autoridad discrecional del Estado para revisar aquello que se haya convertido en intolerable. No sólo el respeto por los contratos es insuficiente por sí solo para la supervivencia y la prosperidad de la sociedad monetaria, sino que los absolutistas de la inviolabilidad de los contratos son los verdaderos padres de la revolución⁴⁶”.

Durante la burbuja de los tulipanes que tuvo lugar en los Países Bajos, en los años 1630-1635, para evitar grandes turbulencias y desajustes económicos se prohibieron y anularon contratos de futuros con tulipanes, atenuando así los efectos de la burbuja⁴⁷.

Y es que podemos afirmar que el equivalente a la manipulación del contenido de oro o plata en las antiguas monedas tiene lugar actualmente con medios más sutiles, en los que el crédito juega el papel protagonista; y ello en cuanto allana el camino a la especulación, alterando el precio y demanda de un bien, en perjuicio del resto de los sectores económicos del sistema. Además, concurre la circunstancia de ser una manipulación difícilmente apreciable por la ciudadanía, dada su propia e inestimable participación en la realización del efecto. La *ingeniería* del sector financiero, elevada a enésima potencia en un contexto global, hace el resto: *productos* complejos, regulaciones complejas; la complejidad es el dique que mantiene a la ciudadanía ajena a la alteración de su patrimonio.

Jeremy Rifkin aborda en su libro *La sociedad de coste marginal cero* la poca inquietud que la opinión pública ha manifestado respecto al hecho de la concentración de poder económico en pocas manos⁴⁸, siendo también de poca magnitud las repercusiones que han tenido movimientos como “Ocupa Wall Street”, por citar el más famoso. Las conjeturas que baraja en su estudio son dos: por una parte, la conformidad, pese a los inconvenientes, de la clase trabajadora con su nivel de vida, y por otra, algo más sutil y escalofriante, la aceptación de que el sistema económico funciona como un reflejo de la forma en que se organiza la naturaleza. Yo difiero con el

⁴⁵ Martín (2016), p. 201.

⁴⁶ Keynes (1997), p. 78.

⁴⁷ Trias de Bes (2015), pp. 41-42.

⁴⁸ Rifkin (2016), p. 79.

autor en la causa de esa atonía pública, y creo que la clave está en la nula formación financiera de los ciudadanos, junto a la indolencia de los representantes políticos en el ámbito financiero, en el que juegan un papel más servil que supervisor.

Puede parecer irracional la irresponsabilidad en la gestión del crédito por parte de las entidades de crédito, pero en realidad subyace una lógica individualista propiciada por varios motivos de índole institucional:

1º.— El éxito personal de directivos no siempre resulta concomitante con el de la entidad, puesto que los incentivos remuneratorios de los primeros aconsejaban la asunción de un mayor riesgo por parte de la segunda. En España resulta paradigmático el caso de Banco Popular, cuyos directivos, poco antes de quebrar, recibieron remuneraciones por valor de 5,5 millones de euros⁴⁹.

2º.— Normas contables que protegen el gran desfase temporal⁵⁰ entre la riqueza de la que la entidad financiera es acreedora y la que realmente podrán recuperar, mediante la estimación de ganancias futuras contabilizadas a precio de mercado, las cuales se registran como operativas reales, *incorporando de inmediato todos los beneficios a la cuenta de pérdidas y ganancias*, mediante la ficción de considerar que el valor ya se ha creado. Fue muy comentada la anécdota de un financiero que brindó con su copa de champán por la oportunidad de contabilizar beneficios futuros que podían, o no, materializarse⁵¹, y es que sus primas dependían de contabilizar todos los beneficios posibles, beneficios que pueden ser transitorios. Tal y como observó tiempo atrás J.K. Galbraith, “hay un incremento neto en la riqueza psíquica”⁵².

3º.— La consideración de su relevancia como artífices de la estabilidad y crecimiento económico, y la cada vez mayor concentración bancaria, justifican como razonable su asunción de riesgos. “En algún momento alguien ayudará y protegerá a los bancos”⁵³.

4º.— Los derivados del crédito y la banca paralela, que permiten distraer el riesgo y multiplicar beneficios.

⁴⁹ De Barrón (2018).

⁵⁰ El Banco de España defiende que los indicadores de solvencia bancaria y contabilidad a valor de mercado permiten una mejor vigilancia de la solvencia bancaria. Saurina (1993).

⁵¹ Jeff Skilling el 30 de enero de 1992, celebraba en una fiesta la aceptación del regulador de utilizar la contabilidad a precios de mercado. Kay (2017), p. 160.

⁵² En Kay (2017), pp. 158-161.

⁵³ Larouy, (2018).

En agosto pasado, la Asociación Española de Banca (AEB) confirmó que “la banca española había doblado durante la crisis su base de capital”⁵⁴. Algo que no parece estar sucediéndole al resto de ciudadanos, que por efecto de la contracción en la inversión auténtica, dirigida a la producción, a la innovación y a servicios diversos, asumen una disminución en sus ingresos, con un endurecimiento de sus condiciones laborales y rebajas salariales, lo cual, además, se acompaña de una reducción en el gasto público y, por lo tanto, en las políticas sociales, reseñablemente en educación. Con ello se evita la inflación, en un claro desafío a la curva de Phillips. Hay que proteger el nominal, aun a costa de la posibilidad de la que hablaba el filósofo Solón “una riqueza ilimitada”, y dicha posibilidad sigue abierta si el crecimiento multidimensional, no solo productivo, también lo es.

El problema es que para que exista crecimiento es fundamental un reparto de la riqueza más razonable, porque la inversión y el crecimiento sostenible, la riqueza en definitiva –como ya hemos visto– no depende tanto del ahorro disponible como de la innovación que solo surge del capital humano. El vigésimo octavo presidente de Estados Unidos, Woodrow Wilson, así lo advirtió: “Ningún país puede permitirse que su prosperidad pertenezca a una pequeña clase dominante. La riqueza [...] depende de las invenciones de hombres desconocidos, de la iniciativa de hombres desconocidos, de las ambiciones de hombres desconocidos. Cada país se renueva merced a quienes irrumpen de entre las filas de los desconocidos, no de entre los ya poderosos que mandan”⁵⁵.

En medio de las dificultades de la recesión, los esfuerzos del capital humano se orientan hacia la supervivencia. En esas condiciones, el espíritu emprendedor⁵⁶, la capacidad de desarrollo y la producción de nuevas tecnologías, procesos, productos y servicios no se fomentan o, al menos, no lo suficiente.

Por lo tanto, el ahorro no encuentra un cauce hacia la redistribución de la riqueza; y mientras tanto, se sigue retroalimentando a sí mismo, en ciclos especulativos de la falsa inversión, que están al servicio del mismo ahorro y que justifican una mayor concentración de capital en pocas manos. Thomas Piketty, lo explica así: “Los patrimonios originados en el pasado se recapitalizan a un ritmo superior al del aumento de la producción y los salarios, y esta desigualdad expresa una contradicción funda-

⁵⁴ Sampedro (2018), p. 9.

⁵⁵ En Brandeis (1994), p. 209.

⁵⁶ T. Piketty también relaciona las desigualdades desmesuradas entre fortunas con una disminución del espíritu emprendedor. Piketty (2013-15), p. 791.

mental: el empresario tiende a convertirse en rentista, y a dominar cada vez más a aquellos que sólo poseen su trabajo. Una vez constituido, el capital se reproduce solo, más rápido de lo que se incrementa la producción. El pasado devora al futuro”⁵⁷.

Pese a la creencia popular de que la gran banca estuvo detrás de la financiación de los grandes avances como los ferrocarriles, las navieras, el telégrafo y la maquinaria agrícola, el automóvil, el teléfono, etc., en realidad, estos surgieron como negocios, antes de que la acumulación de capitales hubiese desarrollado la figura del banquero de inversión⁵⁸.

En un contexto globalizado, la redistribución de las grandes concentraciones de capital, utilizando la vía fiscal o impositiva, no resulta demasiado eficaz, habida cuenta del ecosistema evasor que se ha llegado a calificar de “industria”; sofisticadas tramas dotadas de una poderosa infraestructura a escala global al servicio de las grandes fortunas. Cantidades descomunales de dinero quedan atrapadas en los circuitos del ahorro; ahorro acumulado, con valor marginal cero en cuanto al fin de la inversión, pero con valor real coincidente con el nominal en cuanto pagaré⁵⁹ o título con potencial apropiador y no fecundo. Ahorro que fomenta el materialismo, puesto que el fin del dinero no es ya tanto intercambiar cosas para satisfacer necesidades, sino el mantenimiento de la relatividad que sustenta poder.

La ideología neoliberal se preocupa de mantener las prerrogativas de los conglomerados de capital, por varios cauces:

- *Manteniendo a raya la inflación.* El fenómeno inflacionario, como depreciación del capital, es un temido impuesto para las grandes fortunas, y aunque es cierto que la curva de Phillips prevé que con ella aumenta el empleo, en realidad sus efectos son complejos, multidimensionales y difíciles de controlar, y podría tener efectos tanto redistributivos como reforzadores de la desigualdad, por la vía de las ventajas en el acceso a las inversiones más lucrativas⁶⁰, o desembocar en un empobrecimiento general que un colapso económico generaría, tal y como demostró la gran depresión de 1930. No obstante, en un

⁵⁷ Piketty (2013-15), pp. 789-790.

⁵⁸ Brandeis (1994), pp. 135-145.

⁵⁹ Martín (2016), p. 147.

⁶⁰ “Para ciertos productos financieros [...] existen billetes de entrada relativamente elevados” (centenares de miles de euros). “Los ahorros modestos muchas veces tienen que conformarse con productos menos interesantes, lo cual infla en la misma proporción los márgenes disponibles para las inversiones más importantes, y por supuesto, para remunerar al propio banco”. Piketty (2013-15), pp. 608-610.

desafío a la curva de Phillips, los poderes económicos buscan centrar sus inversiones en sectores ya consolidados y concentrados, a la vez que reivindican políticas salariales restrictivas, que disminuyen la capacidad negociadora de los trabajadores, aumentando el nivel de competitividad laboral y, por lo tanto, disponiendo así de una mano de obra más barata.

- *Desempoderando al resto de la población*, con los siguientes instrumentos:
 - a. Políticas sociales escasas, debilitando la cohesión social básica: sanidad, protección sociolaboral, dependencia⁶¹, etc.
 - b. Educación pública más precaria⁶².
 - c. Mayor presión impositiva.

J.M. Keynes era optimista respecto al futuro, aunque realizó un tímido atisbo de la posibilidad de previsiones menos halagüeñas, afirmaba que “el de la deuda es un problema intrínseco de la sociedad monetaria: grande es el poder de la usura continuada. Si las acreencias derivadas de los intereses creados siguieran aumentando sin atenuación durante múltiples generaciones, la mitad de la población terminaría siendo poco menos que esclava de la otra mitad”⁶³.

Ya en 1932, en plena Gran Depresión, dos autores, Adolph Berle y Gardiner Means, en su libro *The Modern Corporation and Private Property*, mostraron idéntica preocupación ante las cifras de concentración económica que acaparaban pocas empresas en detrimento de las restantes, en los siguientes términos: “Si la actual tendencia dominante de los negocios continúa por espacio de cincuenta años más, la estructura tradicional del capitalismo quedará destruida”⁶⁴.

Esta preocupación no solo se actualiza, sino que se ha agudizado tras la crisis económica y financiera de 2008. El profesor y premio Nobel Joseph Stiglitz afirma

⁶¹ En 2013 se recortaron más de 1.108 millones de euros en dependencia, la partida cuyos afectados son los más indefensos y desprotegidos.

⁶² Según el informe *Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE 2018*, publicado el pasado 11 de septiembre, “el gasto por alumno en España se ha reducido entre los años 2010 y 2015 un 11% en educación primaria y secundaria, y un 13% en educación superior, coincidiendo dicha reducción con un aumento del número de estudiantes en todos los niveles de enseñanza”. Según este informe, el 55% de jóvenes en España, “hijos de padres sin estudios de bachillerato, tampoco alcanza ese nivel formativo cuando son adultos [...] una trampa intergeneracional que puede provocar ‘altos niveles de desigualdad de ingresos’ en España”.

Recuperado el 19 de octubre de 2018: (<https://www.europapress.es/sociedad/educacion-00468/noticia-ocde-alerta-mas-mitad-jovenes-espana-padres-bachillerato-tampoco-alcanza-nivel-20180911114915.html>).

⁶³ Keynes (1996), p. 127.

⁶⁴ En Heilbroner (1972), pp. 179-180.

que después de 2008 “el 1% más alto de los preceptores de rentas tenía unos ingresos 220 veces mayores que la media del 90% inferior”, y que “la riqueza estaba aún más desigualmente repartida que los ingresos, puesto que el 1% más rico poseía más de un tercio de la riqueza del país”. Además, señala que “la actual magnitud de la desigualdad y la forma en que se genera, socavan el crecimiento y reducen la eficiencia, puesto que la causa de la misma es consecuencia de las distorsiones del mercado, con unos incentivos dirigidos no a crear nueva riqueza sino a arrebatársela a los demás”. El profesor Stiglitz ve en ello una fuente de desestabilización política y dónde la falta de esperanza desincentiva a la población, señalando que “los periodos de mayor prosperidad coinciden con periodos en los que la desigualdad ha sido menor y todos los miembros de la sociedad han crecido juntos”⁶⁵.

Merece la pena rescatar a un singular profesor de la Universidad de California, Henry George, que expresaba este mismo argumento justo antes del crack de 1929, con un estilo narrativo peculiar: “Compre usted un solar y no lo venda. No necesita hacer más. Puede sentarse y fumar su pipa, puede tumbarse [...] sin dar golpe en el trabajo, sin haber agregado una tilde a la riqueza de la comunidad, dentro de diez años será usted rico. Usted podrá tener una nueva ciudad, una lujosa mansión, pero, entre sus edificios públicos, la ciudad contará con un asilo de pobres”⁶⁶.

“Si convertimos la propiedad en una especie de especulación pasiva, en un talón para cobrar beneficios, o negociarla ventajosamente en el mercado [...], tenderá a cristalizar en una especie de feudalismo de última hora”⁶⁷. En ese nuevo orden serán las personas y no las tierras el procomún a explotar⁶⁸, las cuales “podrán ser controladas a través de su propio dinero”⁶⁹. El dinero es libertad, pero entendida más bien como poder que como presupuesto para desarrollar el potencial humano⁷⁰. La propiedad permite que las personas proyecten su presencia e identidad en la sociedad, definiendo las relaciones con los demás dentro del engranaje económico competitivo y de discutible organización, en el que “los otros se convierten en instrumentos para acumular más riqueza”⁷¹. Tal y como explica Tomas Piketty, “desde el momento en que el pobre se convierte en sujeto, ya no solo en objeto, conviene poseerlo por otros medios”⁷².

⁶⁵ Stiglitz (2010), p. 52.

⁶⁶ Heilbroner (1972), p. 26.

⁶⁷ Ibidem, pp. 181-183.

⁶⁸ Se habla de “sistemas de reputación” para calificar el “capital social” en el procomún. Rifkin (2016), pp. 320-321.

⁶⁹ En Kay (2017), p. 144.

⁷⁰ Martín (2016), p. 226.

⁷¹ Rifkin (2016), pp. 344-345.

⁷² Piketty (2015), p. 25.

Al igual que el gigante egoísta de Oscar Wilde, los colosos de las finanzas, los grandes cúmulos de capital estéril, junto al resto de ciudadanos en el nuevo orden socio-económico que se forja con el arduo trabajo del dinero, contemplaremos el jardín de la prosperidad con muchas rosas marchitas, de no rectificar el proceder financiero con los instrumentos políticos adecuados. A quien no veremos será al gigante, “porque ni la sociedad, ni nosotros tenemos una existencia independiente separada de nosotros mismos”⁷³.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALTVATER, E. y MAHNKOPH, B. (2002): *Las limitaciones de la globalización*. México D.F. Siglo XXI editores, S.A.
- BRANDEIS, L. D. (1914): *Other people's Money. And how bankers use it*. New York, F.A. Stokes. (Trad.cast., 1994: *El Dinero de los demás y de cómo lo utilizan los banqueros*, Barcelona, Editorial Ariel).
- COLOM ESMATGES, R. (Productor) (2018): *Criptomonedas*. Millennium. Debate, análisis y reflexión. Madrid, RTVE.
- DE LA DEHESA, G. (2009): *La primera gran crisis financiera del siglo XXI*. Alianza Editorial, Madrid.
- DE BARRÓN, I. (20/2/2018): “El popular pagó 5,5 millones a sus directivos antes de quebrar”. *El País*. Recuperado el 20 de octubre de 2018 de: https://elpais.com/economia/2018/02/19/actualidad/1519072361_108763.html
- GALBRAITH, J.K. (1984): *La Era de la Incertidumbre*. Plaza & Janés editores, S.A., Barcelona.
- HARARI, Y.N. (2015): *Sapiens. De animales a dioses*. 4ª Ed. Barcelona, Grupo Ed. Penguin Random House.
- HAYEK, F.A. (1972): *La desnacionalización del dinero*. Barcelona, Ed. Orbis, S.A.: Biblioteca de Economía.
- HEILBRONER, R.L. (1972): *Vida y doctrina de los grandes economistas*. Barcelona, Ed. Orbis, S.A.: Biblioteca de Economía, Vol. 2.
- KAY, J. (2015): *Other People's Money*. London, Profile Books LTD. (Trad.cast., 2017: *El dinero de los demás*, Barcelona, RBA Libros, S.A.)
- KEYNES, J.M. (1972): *Ensayos sobre intervención y liberalismo*. Barcelona, Ed. Orbis, S.A: Biblioteca de Economía.

⁷³ Martín (2016), p. 35.

- LARROUY, D. (25-10-2018): “Dancausa Bankinter: en algún momento alguien nos tiene que ayudar y proteger a los bancos”. Recuperado 26 de octubre de 2018: https://www.eldiario.es/economia/Dancausa-Bankinter-momento-alguien-proteger_0_828717397.html
- MARTIN, F. (2013): *Money. The Unauthorised Biography*, Faily Ltd, London. (Trad.cast., 2016: *Dinero: qué es, de dónde viene, como funciona*, Barcelona, RBA libros).
- MINSKY, H.P. (1986): *Stabilizing an unstable economy*. Yale University Press, New Haven-Connecticut. Reediting, 2008, The McGraw Hill Companies, New York.
- NUÑEZ, D. y CASAL, S. (2018): *La Guerra financiera asimétrica*. Barcelona, Editorial Letra minúscula, S.A.
- PIKETTY, T. (2013): *Le capital au XXIe siècle*, Éditions du Seuil. (Trad.cast. 2015: *El capital en el siglo XXI*, Barcelona, RBA Libros, S.A.)
- PIKETTY, T. (2015): *Vers une économie politique et historique. Réflexions sur le capital au XXIe siècle*, Éditions du Seuil. (Trad.cast. 2015: *Hacia una economía política e histórica. Reflexiones sobre el capital en el siglo XXI*. Barcelona, RBA Libros, S.A.)
- RIFKIN, J. (2014): *The Zero Marginal Cost Society*, Palgrave Macmillan. (Trad.cast. 2016: *La Sociedad de Coste Marginal Cero*. Barcelona, Espasa Libros).
- ROBLES MORCHÓN, G. (2009): *La Justicia en los juegos. Dos ensayos de teoría comunicacional del derecho*. Madrid, Editorial Trotta, S.A.
- SAMPEDRO, R. y ABRIL, I., (16/8/2018) “La Banca española lidera la rentabilidad en Europa y la mejora de solvencia”. *Expansión*, p. 9.
- SAURINA, J. (1993): *Indicadores de solvencia bancaria y contabilidad a valor de mercado*. Documento de trabajo nº 9312. Banco de España. Recuperado el 18 de octubre de 2018 de: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/93/Fich/dt9312.pdf>
- SHOSTAK, F. (12/9/2018): “Blame the Fed- Not investors- For assets bubbles”. Mises Institute Wire. Recuperado el 19 de octubre de 2018 de: <https://mises.org/wire/blame-fed-%E2%80%94not-investors-%E2%80%94asset-bubbles>
- STIGLITZ, J.E. (2013): *The Price of Inequality: How Today’s Divided Society Endangers Our Future*. W.W. Norton & Company. (Trad.cast. 2015: *El precio de la desigualdad*. Barcelona, Grupo Ed. Penguin Random House).
- SOROS, G. (2010): *The Soros Lectures at the Central European University*. New York, PublicAffairs™ - Perseus Book Group. (Trad.cast. 2010: *Mi filosofía*. Madrid, Santillana Ediciones Generales).

TRÍAS DE BES, F. (2015): *El hombre que cambió su casa por un tulipán*. Barcelona, Editorial Planeta, S.A.

VILARIÑO A., PÉREZ, J. y GARCÍA, F. (2008): *Derivados*. Madrid, Editorial Pearson Educacion S.A.

Mateo Alaluf
Carlos Prieto

La renta básica universal contra
el Estado social



Campo fantástico. Marianne von Werefkin.

La profunda crisis social que atraviesan las sociedades “civilizadas”, con un alarmante aumento de las desigualdades, ha provocado la aparición de propuestas más o menos novedosas y radicales. Una de las más publicitadas es la que propone y defiende una renta básica universal e incondicionada para toda la población como la mejor vía para recuperar la cohesión social.

Implantar esta renta básica supondría la desconexión entre renta y trabajo, rompiendo la centralidad del trabajo como elemento vertebrador de la sociedad. El trabajo regulado y protegido limita al mercado mediante las cotizaciones sociales que colectivizan parte de las riquezas producidas, dando acceso a servicios gratuitos y protección social; en tanto que la renta universal conduce a privatizar la riqueza colectiva para dar efectivo a los individuos.

Así, la lógica del Estado social produce derechos fuera del mercado mientras que la renta universal se dirige a permitir a cada persona participar en el mercado, produciendo la mercantilización de las actividades que aún escapan a su esfera.

NADIE pone en duda que en el momento actual las sociedades “civilizadas” (por denominarlas de alguna manera) sufren una profunda crisis social. En este sentido España es casi un caso paradigmático. Las desigualdades sociales no dejan de crecer. El segmento social más desfavorecido parece condenado a la precariedad, laboral y de vida. El desempleo ha alcanzado cifras imposibles de imaginar hace unas décadas. Los recursos que los Estados destinan a la cobertura de las necesidades básicas de la población que carece de medios de vida se han congelado e incluso no dejan de disminuir (en España sabemos de “recortes” más que en ningún otro país). La seguridad que otorgaban las prestaciones sociales públicas en forma de seguros sociales, se substituye por subsidios; los derechos sociales dejan así de ser verdaderos derechos. Las exigencias del mercado de trabajo impiden que la gente pueda hacer realidad sus proyectos de una “buena vida”: la mayoría de las mujeres querrían tener dos hijos pero solo puede llegar a tener uno, y aun eso tarde. El salario del trabajo ya no es un seguro frente a la pobreza; cada vez hay más trabajadores pobres. La idea de que, cualesquiera que fueran, el presente ofrecía unas condiciones de vida y de trabajo mejores que las del pasado y de que el futuro mejoraría las del presente se ha convertido en anticuada: el presente es o puede ser peor que el pasado y el futuro peor que el presente, y eso tanto desde el punto de vista de los individuos como de las generaciones o de la clase social (en particular la de los trabajadores). La política parece haberse desconectado de la calle; hasta la democracia parece haber entrado en crisis, cada vez menos gente cree en ella. Al final sólo se nos ofrece una salida (que no lo es de verdad): la de que cada palo aguante su vela, que cada individuo se enfrente solo con sus problemas y, si puede, los resuelva...

Esa es la situación crítica del presente. Pero lo es todavía más si se considera que no se trata solo de una crisis más de las muchas que han acompañado el desarrollo histórico del capitalismo, que en este caso se referiría a la crisis de la Gran Depresión iniciada en 2008 y de la que, aunque ya no tenga la virulencia de sus primeros años,

no acabamos de salir. Una parte importante de esta crisis viene de lejos y más que una crisis en el sentido estricto y, por lo tanto, de corta duración, es algo más parecido a una metamorfosis. Se inicia ya en los setenta/ochenta del siglo pasado y lleva la impronta de algo parecido a una contrarrevolución social. No se trataría en este caso de una crisis normal y, por lo tanto, además de pasajera, incontrolada sino de un cambio en profundidad perfectamente pensado. Se llama la contrarrevolución neoliberal. Y, para colmo, se nos amenaza con una imparable revolución digital que en breve destruirá la mitad de los empleos existentes. El Apocalipsis.

LA CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DE LA CENTRALIDAD SOCIAL DEL TRABAJO

Sea ello lo que sea –solo crisis o una crisis aderezada de metamorfosis– es lógico y normal que hayan saltado las alarmas y que aparezcan propuestas de políticas más o menos novedosas y radicales. Tanto a la derecha (sobre todo) como a la izquierda. Una de las más publicitadas –y, por qué no decirlo, mejor argumentadas– es aquella que propone y defiende una Renta Básica Universal e incondicionada para toda la población de un país; según sus defensores sería la mejor vía para detener la degradación del ordenamiento social que sufren nuestras sociedades y recuperar definitivamente la cohesión social perdida. La propuesta ha encontrado apoyos tanto en ámbitos nacionales como internacionales y tanto en la derecha como en la izquierda (con diferencias importantes, obviamente). En España la propuesta y su defensa proceden, sobre todo, de la izquierda política radical.

En este breve artículo pretendemos en parte deconstruir críticamente el sentido de la propuesta, pero antes, y en contraposición, mostrar el sentido, valor y coherencia del modo histórico y tradicional de construir un ordenamiento social justo asentado sobre la institucionalización de la Seguridad Social. Consideramos que fundamentos sociales y políticos últimos de la renta básica son antagónicos a los de la seguridad social y su implantación implicaría una ruptura histórica difícil de entender.

Cualquiera que sea la propuesta concreta de implantación de la renta básica, todas ellas tienen un punto crucial en común: la desconexión entre renta y trabajo. El trabajo dejaría de ocupar el lugar central de articulación social que había llegado a alcanzar en la sociedad salarial y que institucionalmente toma la forma de Seguridad Social; y con él la figura del trabajador (asalariado). Que el trabajo y la figura del trabajador ocupen o dejen de ocupar ese lugar no es una cuestión menor en términos sociales y políticos. Sobre todo, si se piensa que si el trabajo y la figura del

trabajador han llegado a ocupar esa posición de privilegio no es el resultado de la simple aplicación de una buena idea, más o menos tecnocrática, para construir un ordenamiento social cohesionado. Es mucho más. Es el resultado de un largo proceso histórico iniciado ya en el siglo XIX, en el que ha participado como actor principal la clase obrera organizada.

La centralidad formal del trabajo inicia su recorrido con la revolución liberal del XVIII como parte de un entramado social y político con el que se pretendía construir un ordenamiento capaz de superar la larga crisis del Antiguo Régimen y hacer posible una nueva cohesión social. La puesta en marcha de este entramado rupturista no logró inmediatamente el objetivo de cohesión social buscado por las clases dominantes del momento. Es más, dio origen al mayor conflicto político y social que ha atravesado la modernidad: el conflicto planteado por la cuestión social obrera. Fueron los propios trabajadores quienes, asumiendo como algo propio la centralidad del trabajo, se rebelaron contra las malas condiciones en las que se veían condenados a ejecutarlo, se organizaron como clase y reivindicaron insistentemente unas condiciones de trabajo y de vida dignas (y hasta amenazaron con la revolución). Su fuerza fue tal que lograron que se implantara un nuevo ordenamiento social en el que se reconocía la centralidad práctica del trabajo y de la figura del trabajador: la sociedad liberal de individuos se convirtió en una sociedad salarial.

En el ámbito institucional, en España se inicia ese cambio radical con la Ley de accidentes del año 1900. En ella los poderes públicos reconocen formalmente lo que la clase obrera organizada venía ya reclamando: que la relación entre empresas y trabajadores no era una relación entre individuos iguales y libres sino entre clases desiguales y que el Estado debía romper con el principio liberal de inhibición e intervenir decididamente en favor de la clase más débil, la obrera, limitando el ejercicio del poder de la clase dominante. He ahí cómo se inicia una larga etapa histórica en la cual la clase obrera organizada logra la instauración de un ordenamiento social en el que trabajo y trabajador se convierten en su columna vertebral; pero no un trabajo ni un trabajador cualesquiera sino un trabajo regulado mediante el derecho laboral y la negociación colectiva y un trabajador socialmente protegido (Seguridad Social); la condición de ciudadano se hace inseparable de la de trabajador. Es así, mediante este trabajo y este trabajador, como las sociedades europeas logran acercarse más a la promesa de “libertad, igualdad y fraternidad” con la que se había inaugurado la modernidad.

Lo que terminó sucediendo en España había venido sucediendo ya y antes en otros países europeos. Las dos décadas que suceden a la Segunda Guerra Mundial serán el momento de su consolidación (una consolidación que España no conocerá

hasta después de la dictadura franquista) pero su historia tenía ya casi un siglo de luchas y reivindicaciones obreras.

Ciertamente, tras los “años gloriosos” de la sociedad salarial se inicia en los ochenta del siglo pasado una contraofensiva neo-liberal que pretende alterar el ordenamiento salarial conquistado mediante la desregulación del trabajo y la desprotección del trabajador, con el consiguiente incremento de las desigualdades. La globalización de la economía y digitalización de la producción y del consumo alimentan el proceso. Tampoco los recursos de poder de la clase trabajadora para hacer frente a esa contraofensiva son ya los que fueron. Las bases sociales de la Seguridad Social deberán ser reformadas para que pueda mantener o recuperar lo que fue y en parte ha perdido. Pero “reforma” no puede querer decir liquidación. A nuestro modo de ver, el trabajo –regulado y protegido– sigue sin tener alternativa como cemento último de la cohesión social. Ninguna propuesta de reforma puede acabar con ello y menos de un día para otro; más de cien años lucha de la clase trabajadora son muchos años y han dejado su huella. Para la mayoría de la gente sigue siendo válida en la actualidad la afirmación de “trabajo, luego existo”, título de una obra colectiva francesa recientemente publicada¹. Ninguna propuesta... ni siquiera la de la instauración de una renta básica universal. Es desde esta perspectiva desde la que reflexionamos críticamente sobre los límites de la propuesta reformista de la renta básica.

Nuestro propósito no atañe a las posibles modalidades (cuantía de la prestación, condiciones transitorias y financiación) sino únicamente a los principios de base de una “renta básica universal”. Este régimen y el de la Seguridad Social obedecen a lógicas opuestas. Mientras que la base de la Seguridad Social es redistributiva y reside en el principio “de cada uno según sus medios, a cada uno según sus necesidades”, la renta básica universal se basa en un principio anti-redistributivo que consiste en atribuir una parte igual a los desiguales.

TRABAJO Y EMPLEO

Por valor trabajo consideramos tanto el trabajo creador de valor como el valor subjetivo otorgado al trabajo como actividad social y medio de acceder a un ingreso, a protecciones y a derechos sociales. Así, las tradiciones liberales y marxistas han otorgado un lugar central al trabajo como base del valor.

¹ MARUANI, M. dir. (2018): *Je travaille, donc je suis*, París, La Découverte.

La lógica promovida por la renta incondicionada reside por el contrario en la desconexión completa entre el ingreso y el trabajo. Al dejar de considerar el trabajo como un “valor en sí”, sus promotores quieren instaurar una nueva relación con el trabajo. Evitar la relación con un “empleo normal” sería, a su juicio, la condición de la autonomía de los individuos.

Esta propuesta provoca fuertes objeciones. Hacia la derecha, se dice que “en una sociedad de individuos libres y responsables, nadie tiene el derecho de obtener sus medios de existencia del trabajo de los demás. Cada uno debe asegurarse contra los riesgos de la existencia”². Otros, a la izquierda, subrayan los daños que tal sistema causaría a la Seguridad Social e insisten en la centralidad del trabajo como factor de reconocimiento y de integración social.

Renunciar al derecho al empleo sería, en efecto, renunciar al marco jurídico e institucional en el cual se ejerce el trabajo. ¿No representa el trabajo, en la tradición sociológica de Durkheim, un vínculo social que funda un sistema de derechos y de deberes que une a los individuos de forma duradera? Es en la esfera del trabajo socialmente dividido en la que la sociología del trabajo encuentra la estructura fundamental de la sociedad y la complementariedad de los individuos.

LAS “ELECCIONES” DE GÉNERO

La cuestión del género es con frecuencia el punto ciego de los debates. Sin embargo, el trabajo asalariado ha permitido a las mujeres existir fuera de una posición de subordinación doméstica. En nuestras sociedades marcadas por el patriarcado, el empleo constituye la condición de su autonomía con relación a la esfera familiar o comunitaria. ¿No deberíamos preguntarnos por el doble escollo que puede representar una renta incondicionada: ya sea como salario de la mujer en el hogar para mantenerla fuera de la esfera del empleo, o como complemento de ingresos para confinarla al trabajo a tiempo parcial?

Las diferentes experiencias de las que se valen los partidarios de la renta universal son frágiles y, con excepción de la renta petrolera (modesta) pagada a los residentes de Alaska (EEUU), solo se dirigen a los parados o a los pobres y no a toda la población. Es posible, sin embargo, extraer una pista, parcial y limitada, relativa a los efectos diferenciados según el sexo. Si la concesión de un subsidio sin ninguna

² Pascal SALIN en *Le Monde* 1/2/2017.

condición a personas sin empleo no parece disminuir globalmente el incentivo al trabajo, el impacto sin embargo sería desigual según el género. En particular, la participación en la actividad sería claramente menor para las mujeres con hijos, e incluso sin hijos³.

La confrontación entre, por un lado, la posibilidad de elección abstracta reconocida a cada uno por una renta universal por trabajar o por no trabajar y, por otro lado, las modalidades concretas de elección condicionadas por las razones sociales de dominación (en especial patriarcales) puede ser mortífera. El trabajo, por obligatorio y alienante que sea, no permite privar a algunos grupos de participar en él. En realidad, a través del trabajo lo que se cuestiona es la inserción social y ciudadana.

¿TODO SALARIO MERECE TRABAJO?

Debido a la supuesta escasez del trabajo, ¿deberíamos sustituir el “todo trabajo merece salario” por la fórmula según la cual “todo salario no merece trabajo”? Los partidarios de la renta universal sostienen que la revolución digital supondría el fin del pleno empleo y que el sistema de Seguridad Social estaría hipotecado. En consecuencia, la concesión de una renta desconectada del trabajo se impondría como solución al fin del empleo.

La crisis del trabajo ha sido atribuida hasta hace poco a la informática, después a las tecnologías de la información y la comunicación y finalmente a la e-economía. La evolución sería ahora inevitable: la digitalización de las actividades anunciaría la desaparición del empleo.

Desde la década de 1960, los precursores de la renta universal basaban su necesidad en el supuesto hundimiento del empleo debido a los aumentos de la productividad como resultado de la automatización. Sin embargo, nunca desde entonces el empleo ha crecido tanto. Ningún índice permite el pronóstico de una “escasez del trabajo”. El empleo asalariado ha crecido constantemente en los países de la OCDE. En términos generales la crisis del empleo no resulta tanto de la escasez como de la calidad de los empleos creados, precarios y a tiempo parcial. Las cuestiones son, pues, las condiciones de trabajo, los bajos salarios y la jornada laboral. La transición

³ Podemos remitirnos a Simon GHIOTTO y Marc DE VOS, *Le revenu universel, déconstruction d'une fausse bonne idée*, Itinera Institute, 2017/3. En lo que respecta al desigual impacto según el género, p 29. <http://www.itinerainstitute.org/wp-content/uploads/2017/06/Rapport-revenu-universel.pdf>

energética, la durabilidad y la calidad de los productos, los cuidados a las personas permiten pensar que la sociedad del futuro será intensiva en trabajo.

En una pequeña obra premonitoria escrita en 1930, *Carta a nuestros nietos*, J.M. Keynes⁴ preveía un nivel de vida de cuatro a ocho veces superior en 100 años y preconizaba la jornada de tres horas y la semana de quince horas para regular el riesgo de “paro tecnológico”. Solo su predicción relativa al nivel de vida se ha realizado ya.

JUSTICIA Y MERCADO

La renta universal acumulable a cualquier otro ingreso es diferente del subsidio de desempleo y de la renta garantizada (sujeta a la prueba de rentas). El salario se convierte, en consecuencia, en un complemento de la “base” que se supone constituye la renta universal. Pagada sin condiciones a todos, facilita la aceptación por los beneficiarios de actividades poco remuneradas, un trabajo ocasional, temporal, interino y a tiempo parcial⁵. Por el contrario, el subsidio de desempleo garantiza un nivel de salario por debajo del cual los empleos no tendrían candidatos. De un lado, precariedad y flexibilidad de los empleos; del otro, resistencia a la bajada de los salarios y los derechos sociales.

La mutualización del salario por la cotización social ha llevado a colectivizar las riquezas producidas para dar acceso a productos y servicios gratuitos que son tanto como derechos sociales (derecho a la salud, a la educación...). La formación de los salarios representa en consecuencia el “precio político” de la fuerza de trabajo incorporando la parte socializada que constituyen los costes de los servicios públicos y de la protección social. Por el contrario, la renta universal conduce a privatizar la riqueza colectiva para dar dinero en efectivo a los individuos. Mientras que en la lógica del Estado social, se trata de limitar la parte del mercado mediante derechos fuera del mercado, la renta universal se dirige, por el contrario, a permitir a cada uno participar en el mercado y se inserta en la lógica de mercantilización de las actividades que aún escapan a la empresa mercantil.

⁴ Ediciones Les liens qui libèrent, París, 2017.

⁵ Esta es la razón principal que sustenta la prueba de una renta universal acumulable en Finlandia.

Esta preeminencia que se da al mercado se acompaña de una concepción de la justicia basada en el principio según el cual cada individuo recibe de manera incondicional un mismo ingreso monetario del que es responsable. Sin embargo, conceder una cantidad igual a situaciones desiguales tiene como efecto reforzar las desigualdades. El principio de igualdad de oportunidades que caracteriza la renta universal se distingue de la igualdad sin más (o igualdad de condiciones) llevada a cabo por la seguridad social. Esta, basada en la redistribución de los ingresos, expresa el punto de vista del trabajo: cada uno contribuye según sus medios y se beneficia según sus necesidades. La renta universal participa, en consecuencia, de una concepción edulcorada de la igualdad, limitada únicamente a la igualdad de oportunidades. Tendría, por tanto, el efecto no de combatir sino de acrecentar las desigualdades sociales.

LOS DERECHOS SOCIALES CONTRA LAS DESIGUALDADES

Ya desde mediados de los años 1970, el neoliberalismo, al denunciar el sistema de seguridad social como invasivo, obeso, injusto e impagable, sembró un verdadero veneno ideológico que no ha cesado de causar daños. Bajo el efecto combinado de unas finanzas liberalizadas, un libre comercio generalizado, la austeridad salarial y la contrarrevolución fiscal, más de un cuarto de siglo de medidas han dañado al Estado social. El aumento de las condiciones de acceso y la regresión de algunas prestaciones han fragilizado los sistemas de protección social. Consecuencia lógica de estas condicionalidades, los controles y la intrusión en la vida privada de los beneficiarios han invadido los procedimientos de acompañamiento social. Al mismo tiempo, las tasas de reemplazo de las pensiones y del desempleo disminuían y los servicios públicos abandonados eran entregados a la privatización.

Los daños causados por las contrarreformas neoliberales se convierten en argumentos para desacreditar la protección social y perpetuar y asentar la revolución conservadora. Los parados que se ven privados de subsidios o se encuentran con una disminución de su cuantía; los asalariados precarios cuyas condiciones se degradan o los pensionistas obligados a trabajar más tiempo para obtener una pensión menor, pueden verse atraídos por una renta incondicional que supuestamente resolvería todos sus problemas.

¿El que los derechos sean recortados justifica, por ello, su abandono? El Estado social, como bien ha señalado Christophe Ramaux⁶ se basa en cuatro pilares: la

⁶ RAMAUX, Christophe (2012): *L'État social. Pour sortir du chaos neoliberal*, Mille et une nuits, París.

protección social; el derecho del trabajo y la negociación colectiva; los servicios públicos y la política económica. Aunque el Estado social ha quedado en entredicho por las “reformas” neoliberales, está lejos de haber desaparecido, sin embargo. Christophe Ramaux ha señalado que éste realiza siempre una redistribución masiva, en particular mediante el gasto público, lo que explica por cierto el vigor de los ataques de los que es objeto ahora más que nunca.

En Francia, por ejemplo, antes de cualquier redistribución, el 20% de los más ricos cobran de media 8 veces más que el 20% de los más pobres. Esta diferencia cae a alrededor del 7 después de los impuestos directos y cotizaciones sociales. Es sin embargo el gasto público el que distribuye más y reduce más las desigualdades. En efecto, las prestaciones sociales y las transferencias sociales en especie (sanidad, educación...) permiten reducir esta diferencia a 4⁷.

Esta conclusión se confirma por el reciente estudio sobre las desigualdades mundiales del World Inequality Lab (WIL), que muestra que la desigualdad antes de impuestos ha crecido en Francia entre 1990 y 2018. Después de los impuestos y cotizaciones sociales, los pobres son un poco menos pobres y los ricos un poco menos ricos. La progresividad de los impuestos y las cotizaciones sociales contribuyen a la disminución de las desigualdades. Pero el factor más importante de limitación de las diferencias de ingresos reside en la gratuidad o el menor coste de la enseñanza, la accesibilidad a las universidades, los transportes colectivos, las infraestructuras para la infancia, la calidad del sistema de salud y el salario mínimo que limita la pobreza en el trabajo.

El Estado social resiste bien, por tanto, a pesar de los ataques de los que es objeto. La protección social es preservada, la regulación de las relaciones laborales (negociación colectiva y derecho del trabajo) no ha desaparecido, los servicios públicos se mantienen y el gasto público no ha descendido globalmente. Sin duda, el Estado social debe ser repensado en el marco de la globalización. Pero hay que defenderlo previamente frente a la contrarrevolución conservadora. Desde este punto de vista, la renta universal se asemeja al caballo de Troya del neoliberalismo en el corazón del Estado social.

⁷ Idem, pp. 371-318.

IGUALDAD Y LIBERTAD

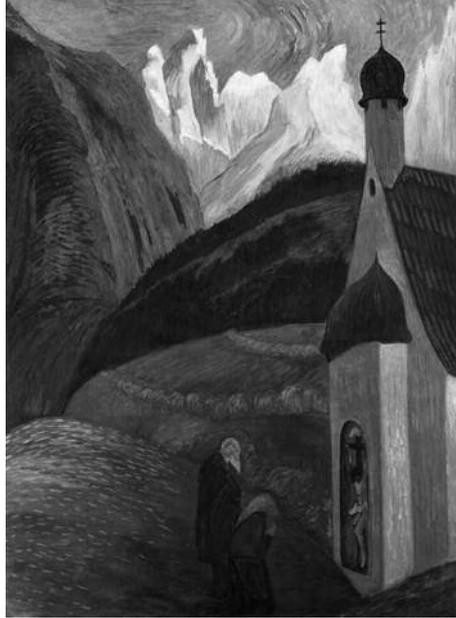
Vemos así oponerse a dos concepciones diferentes de la igualdad y de la libertad. Mientras que la igualdad de oportunidades se basa en una visión individualista según la cual la libertad de los demás constituye un límite a la propia, la igualdad de condiciones supone una concepción social de la libertad para la realización de la cual los individuos cooperan juntos: “la libertad del otro se convierte entonces, siguiendo los términos de Franck Fischbach, en la condición de la realización de la libertad propia”⁸.

Desde la perspectiva de la renta universal, institucionalizar la posibilidad de que la gente pueda vivir sin trabajar conduce a una sociedad de trabajo sin empleo o al menos con empleos convertidos en inconsistentes, pues son muy fragilizados. La utopía derivaría entonces hacia la pesadilla de una sociedad de trabajo sin protección y a merced de las grandes plataformas capitalistas globalizadas. Por el contrario, la experiencia social del trabajo es portadora de reivindicaciones sobre el poder de decisión y la creatividad de los asalariados, sobre el control de las reestructuraciones que hipotecan el futuro y sobre la disminución del poder de los accionistas con nuevos derechos. El principal reto será entonces el del control democrático de la condición salarial por medio de la reducción del tiempo de trabajo, con el fin, no de liberarnos del trabajo sino de liberarnos por medio del trabajo.

⁸ FISCHBACH, Franck (2017): *Qu'est-ce qu'un gouvernement socialiste?*, Lux, Québec.

Torsten Müller

La evolución salarial en Europa
durante 2017. El “misterio” del crecimiento
sin subidas de salarios



The Prayer. Marianne von Werefkin.

Aunque cada vez con más frecuencia se señala en las declaraciones oficiales de las instituciones europeas e internacionales la necesidad de un mayor crecimiento salarial, esto no ha tenido aún como resultado la formulación de medidas políticas concretas de apoyo a las estructuras de negociación colectiva, para que sean la herramienta clave que garantice mayores subidas salariales, y una distribución más equitativa de los salarios.

Los sindicatos deberían seguir recordándoles a la Comisión Europea y a los gobiernos nacionales el compromiso que suscribieron en otoño de 2017, al refrendar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, de fomentar un salario digno, que también incluye ampliar la cobertura de negociación colectiva y establecer o fortalecer los ámbitos sectoriales de negociación como una de las prioridades políticas.

INTRODUCCIÓN

RECIENTEMENTE ha surgido una nueva corriente de opinión a nivel europeo que hace hincapié en la necesidad de mayores subidas de salarios y de una convergencia salarial dentro de la UE, como requisito previo para un crecimiento económico más sostenible. La Comisión Europea ha declarado que “para que la mejora pueda ser sostenible, tanto la inversión como los salarios han de subir con más fuerza” (Comisión Europea, 2017a). Un argumento similar a favor de unos salarios más elevados lo presentó Mario Draghi, presidente del BCE, quien declaró sin ambages que “el argumento a favor de unos salarios más altos es incuestionable” (Draghi, 2016). Esta nueva opinión, más centrada en la visión de la demanda en relación a los salarios, también se reflejó en la iniciativa para establecer un Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), que contiene un claro compromiso con una remuneración justa y unos salarios mínimos adecuados dentro de la UE.

No solo parecía haber mejorado la situación política a nivel europeo lo suficiente como para justificar un crecimiento salarial superior, sino que las condiciones económicas eran también favorables. En 2017, el producto interior bruto de la UE28 creció un 2,4%. Además, este año fue el primero desde que estalló la crisis económica en el que las tasas de crecimiento de los 28 estados miembros de la UE han sido positivas: desde el 1,4% de Grecia al 7,8% de Irlanda (Comisión Europea, 2018). También se recibieron indicios positivos para el aumento en los salarios procedentes del mercado laboral. En la UE28, la tasa de desempleo cayó un punto porcentual, del 8,6% de 2016 al 7,6% de 2017. El paro no solo se ha reducido en el conjunto de la UE, sino también en todos y cada uno de sus 28 estados miembros. En teoría, el descenso en la tasa de desempleo hace que mejore la posición negociadora de los sindicatos y, de este modo, que se consigan unas condiciones generales positivas para que suban los salarios. No obstante, no debemos olvidar que, pese a la evolución favorable del mercado laboral durante 2017, la tasa de paro, en particular en

los países de la Europa meridional, como es el caso de Grecia (21,5%), España (17,2%) e Italia (11,2%), se mantiene en niveles que siguen muy por encima de los existentes antes de la crisis de 2008, con las repercusiones negativas correspondientes para la posición negociadora de los sindicatos (Lübker y Schulten, 2018a: 4).

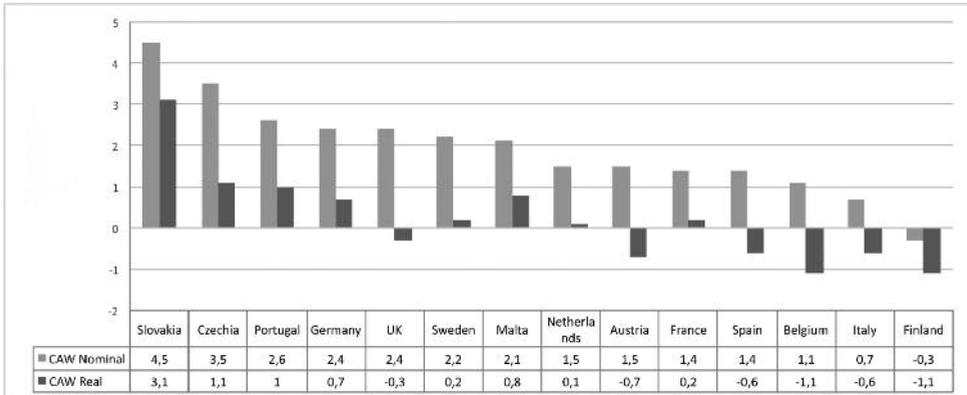
El presente artículo tiene como objetivo revisar la evolución de los salarios durante 2017 y analizar algunas de las razones por las que la evolución global de la UE28 ha decepcionado, pese a lo relativamente favorables que eran las condiciones generales tanto políticas como económicas. Una situación que ha llevado a algunos observadores a preguntarse sobre el “misterio de las lastimosas subidas salariales” (Bloomberg, 2018), “el boom del empleo con bajos salarios de la Eurozona” (Financial Times, 2017) o, como es el caso de la Comisión Europea, sobre la “recuperación con salarios bajos” (Comisión Europea, 2017a). En el apartado de conclusiones se apunta una razón adicional: el hecho de que la nueva retórica empleada a nivel europeo no se ha traducido aún en cambios en las políticas.

SALARIOS ACORDADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DURANTE 2017

Los convenios colectivos siguen siendo la institución más importante en Europa para fijar los salarios. La retribución acordada en los convenios colectivos desempeña un papel crucial a la hora de determinar los ingresos de los trabajadores. El análisis de la evolución de los salarios fijados por convenio colectivo se fundamenta en la base de datos Eurofound, que actualmente contiene datos nacionales no armonizados de 14 países (Aumayr-Pintar y Fric, 2018). El gráfico 1 muestra que en 2017 los sindicatos de Eslovaquia (4,5%) y la República Checa (3,5%) son los que han conseguido los mayores incrementos salariales. Un segundo grupo de países con subidas por convenio colectivo de más del 2% incluye Portugal (2,6%), Alemania y Reino Unido (2,4%), Suecia (2,2%) y Malta (2,1%). Mucho menores han sido los incrementos conseguidos en los Países Bajos y Austria (1,5%), Francia y España (1,4%) y Bélgica (1,1%). Al final de la lista nos encontramos con Italia (0,7%) y Finlandia (-0,3%). Este último es el único país en el que han caído los salarios acordados por convenio colectivo. La razón principal de esta evolución negativa en Finlandia es el hecho de que en 2016 se suscribió un “pacto de competencia” tripartito entre los sindicatos, las federaciones empresariales y el gobierno que tuvo como elemento básico la congelación salarial acordada para 2017 (Dølvik y Marginson, 2018).

GRÁFICO 1

Evolución de los salarios acordados por convenio colectivo en ciertos países seleccionados (2017: cambio con respecto del ejercicio anterior en %)



Fuente: Eurofound (2018).

Notas: (1) Los salarios reales acordados por convenio colectivo cayeron por causa del índice armonizado de precios al consumo (IAPC);

(2) Los datos de la República Checa solamente contienen convenios colectivos en los que se hayan acordado subidas salariales;

(3) Los datos de Malta no incluyen al sector público.

Teniendo en cuenta la inflación, el gráfico 1 revela que la evolución de los salarios reales establecidos por convenio colectivo ha sido negativa en seis de los 14 países cubiertos por la base de datos Eurofound. Con esto queremos decir que en seis países los convenios colectivos no han logrado que los salarios nominales compensen el incremento de la inflación. Este grupo lo componen Reino Unido, con un descenso del 0,3%, España e Italia (-0,6%), Austria (-0,7%) y Bélgica y Finlandia, que son los que han sufrido la mayor caída en términos de los salarios reales acordados mediante convenio colectivo, con un -1,1%. Todo ello parece indicar que la posición negociadora de los sindicatos no era tan fuerte como pudiéramos haber esperado en vista de unas condiciones económicas generales favorables.

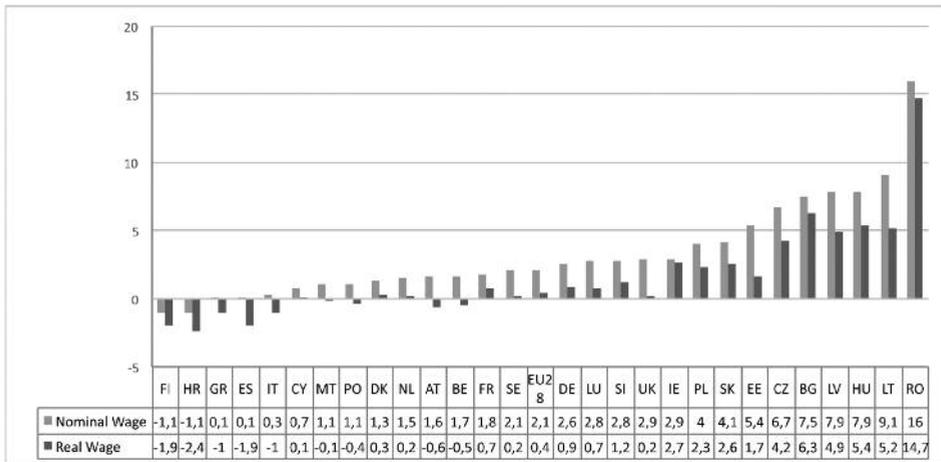
En cualquier caso, los convenios colectivos no son el único mecanismo existente para determinar los salarios reales. Las principales razones para ello son, en primer lugar, las grandes diferencias de cobertura existentes en la negociación colectiva en toda Europa y que, según los datos de la OCDE, va del 7% en Lituania a casi el

100% en Austria y Francia. La segunda causa es la gran variedad que se observa en Europa en términos del alcance de los convenios colectivos; es decir, los aspectos salariales que quedan cubiertos por estos. En algunos países, estos convenios únicamente determinan el salario base, mientras que en otros incluyen también pagos tales como las bonificaciones, las primas fijas y otras prestaciones complementarias. Esta es la razón por la que la sección siguiente se centrará en la evolución de los salarios.

EL SALARIO REAL EN 2017

En contraste con la evolución global tan dinámica que experimentaron los salarios reales durante 2016, la situación que nos encontramos en 2017 es más variopinta, tal como muestra el gráfico 2, que presenta la evolución de los salarios nominales y reales por trabajador. Los datos, para los que se ha empleado la base de datos AMECO de la Comisión Europea, hacen referencia a la remuneración salarial total, por lo que también está incluida la aportación a la seguridad social.

GRÁFICO 2
*Evolución de los salarios nominales y reales
(2017: cambio respecto del ejercicio anterior en %)*



Fuente: Lübker y Schulten (2018), con cifras de la base de datos de AMECO (versión de mayo de 2018).

Según el gráfico 2, podemos distinguir tres grupos diferentes de países. En el primero se encuentran los países cuyo salario real ha caído durante 2017. Mientras que en 2016 los únicos países en los que se produjeron pérdidas en los salarios

reales fueron Bélgica y Grecia, ahora son nueve los países de este grupo: de Malta con -0,1% a Croacia con -2,4%. Otros países de este grupo son: España y Finlandia (-1,9%), Italia y Grecia (-1%), Austria (-0,6%), Bélgica (-0,5%) y Portugal (-0,4%).

El segundo lo forman los nueve países de la UE cuyo crecimiento de los salarios reales se ha estancado o ha sido muy modesto, con subidas de entre 0 y 1%. En el extremo inferior de este grupo se encuentra Chipre, con 0,1%, y en el superior están Francia (0,7%) y Alemania (0,9%). El tercer grupo, y más numeroso, está compuesto por los 11 países en los que los salarios reales crecieron más del 1% en 2017. Como puede verse en el gráfico 2, con la única excepción de Irlanda, este grupo está compuesto exclusivamente por países de la Europa central y oriental (ECO). Las cifras del grupo van desde las de Eslovenia (1,2%) y Estonia (1,7%), con un crecimiento en los salarios reales que sigue siendo comparativamente modesto, a las de Lituania (5,2%), Hungría (5,4%) y Bulgaria (6,3%), con incrementos de más del 5%. El país que presenta unos datos más atípicos es Rumanía, con una subida del 14,7%. Esto demuestra que los países de la ECO, tras un período de estancamiento se están poniendo al día, aunque el ritmo para alcanzar la convergencia salarial global tras la crisis de 2008 sigue siendo más lento que antes de su estallido (Galgóczi, 2017). Un factor importante para explicar las tasas de crecimiento tan impresionantes de este grupo son los efectos estadísticos de base: sus niveles salariales globales son mucho más bajos que los de la Europa occidental.

El crecimiento global tan modesto que han experimentado los salarios reales durante 2017 puede explicarse en parte por sucesos macroeconómicos tales como el débil crecimiento de la productividad y, en particular, por el hecho de que la inflación fue superior a la de 2016, principalmente por los precios de la energía y la alimentación.

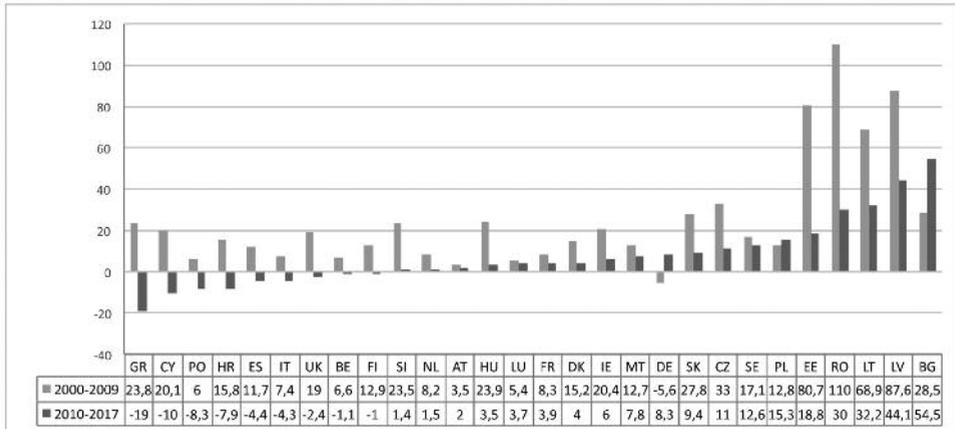
Ya se mencionó en la introducción que tanto la Comisión Europea como el BCE demandan mayores subidas salariales. El gráfico 3, que compara la evolución de la remuneración real durante el período comprendido entre antes del apogeo de la crisis en 2010 (2000-2009) con el que ha transcurrido desde entonces (2010-2017), ilustra que aún queda mucho por hacer para lograr una mayor expansión salarial.

Si los años 2000-2009 se caracterizaron por un incremento sustancial en la retribución real en la mayoría de los países de la UE, su patrón de desarrollo ha cambiado completamente durante el período posterior. Entre 2010 y 2017, los salarios reales se estancaron o incluso disminuyeron, pese a la recuperación experimentada recientemente. El aspecto más chocante del Gráfico 3 es que en nueve países la retribución real sigue por debajo del nivel registrado ya en tiempos de crisis, en 2010.

Entre 2010 y 2017, la remuneración real se desplomó en Grecia (-19,1%), seguida por Chipre (-10,2%), Portugal (-8,3%) y Croacia (-7,9%). Solamente encontramos tres países en los que el crecimiento de los salarios reales ocurrido entre 2010 y 2017 supere el registrado durante 2000-2009, a saber: Bulgaria, Polonia y Alemania. De todos modos, el caso de Alemania no debería sorprendernos, pues este fue el único país en el que los salarios reales disminuyeron entre 2000 y 2009.

GRÁFICO 3

Evolución a largo plazo de los salarios reales (2000-2009 y 2010-2017)



Fuente: Lübker y Schulten (2018). Cálculo de los autores usando la base de datos de AMECO (versión de febrero de 2018).

EL “MISTERIO” DEL CRECIMIENTO SIN SUBIDAS SALARIALES

Dadas las condiciones marco generales favorables derivadas de la vuelta al crecimiento económico tras un largo período de estancamiento y del aumento del empleo, muchos observadores se preguntan por qué no han subido también los sueldos. El BCE cita tres razones por las que se ha producido este “misterio” de un crecimiento sin subidas salariales: la importante atonía del mercado laboral, el débil crecimiento de la productividad y el impacto continuado de las reformas del mercado laboral implantadas en algunos países durante la crisis (Banco Central Europeo, 2017: 16). El primer punto hace referencia al hecho de que las estadísticas oficiales de desempleo subestiman sistemáticamente el grado existente de subocupación al no tomar debidamente en cuenta la cantidad de demandantes de empleo y el nivel de trabajo a tiempo parcial no deseado de quienes de hecho están trabajando a

media jornada pero quisieran trabajar más horas, lo que contribuye a una infrautilización de la mano de obra por encima del nivel que pudieran indicar los gráficos actuales de desempleo (Banco Central Europeo, 2017: 33). Otro factor importante es el hecho de que muchos de los puestos de trabajo recién creados son bastante precarios, por lo que, a diferencia de lo que parecen sugerir los gráficos que revelan un descenso del desempleo, el poder negociador de los sindicatos sigue siendo limitado (Schulten y Lübker, 2017: 429). En 2017 esto ha quedado confirmado por el nivel persistentemente elevado de empleo temporal y a tiempo parcial no deseado. Durante 2017, la tasa de empleo temporal no deseado de la UE28 era del 55%, y en países como la República Checa, Croacia, Hungría, Portugal, España y Chipre la cifra alcanza el 80% o incluso más (ETUI, 2018: 25).

No obstante, la razón más evidente por la que se ha producido un crecimiento en los salarios reales tan limitado entre 2010 y 2017 es la tercera mencionada por el BCE: las reformas del mercado laboral promulgadas dentro del contexto de la crisis. En muchos países, un objetivo básico de las políticas de reforma laboral era incrementar la flexibilidad a la baja en los salarios, debilitando los derechos de los trabajadores y los sindicatos, y descentralizando la fijación de salarios en cada empresa (Schulten y Müller, 2014). El resultado de este “ataque frontal” (Marginson, 2015) a los derechos sindicales y a los sistemas de negociación sectorial ha sido un debilitamiento estructural, o incluso la desarticulación de las instituciones que ahora pudieran potenciar un mayor crecimiento salarial. Muchos países sencillamente carecen de los requisitos políticos e institucionales previos para negociar mayores subidas salariales y para iniciar un cambio de sentido hacia una política salarial más expansiva (Schulten y Müller, 2017: 48).

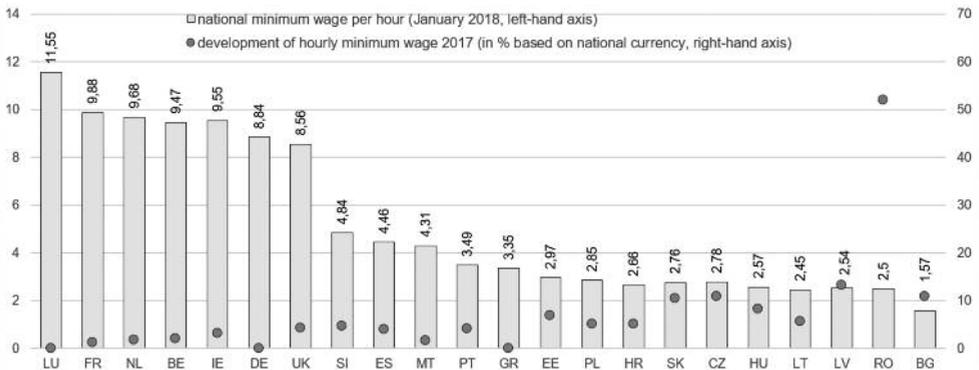
Con este panorama, sorprende bastante que precisamente estas instituciones (la Comisión Europea y el BCE, por ejemplo), que como parte de la Troika fueron directamente responsable de las citadas reformas estructurales, estén ahora perplejas por la falta de subidas salariales. Recientemente, la opinión de que los sindicatos y la negociación colectiva no son simples elementos de rigidez del mercado laboral recibió apoyo de fuentes inesperadas. Al hablar sobre la situación existente en el Reino Unido, Andy Haldane, economista principal del Banco de Inglaterra, reconoció abiertamente que el descenso continuado de la sindicalización (y dada la falta de mecanismos de extensión de los convenios colectivos, también el descenso de la negociación colectiva) es un aspecto crucial a la hora de explicar la “década perdida” por los salarios reales en el Reino Unido (Haldane, 2018: 2).

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN 2017

Otro factor que explica el “misterio” de un crecimiento sin subidas salariales es la lentísima evolución del salario mínimo por toda Europa, y eso que durante 2017 se ha producido un crecimiento más dinámico del salario mínimo legal nacional. Solo en Alemania, Grecia y Luxemburgo se ha mantenido en el mismo nivel que el año anterior. En los 19 estados miembros restantes de la UE que cuentan con un salario mínimo legal se han producido distintos tipos de subidas.

Como ilustra el gráfico 4, podemos distinguir tres grupos de países en lo que respecta al crecimiento nominal respecto del año anterior. El primer grupo, con una tasa de crecimiento del 5% o más está compuesto exclusivamente por diez países de la ECO. De nuevo, Rumanía presenta unos datos ciertamente atípicos, con un incremento excepcionalmente elevado del 52%, y donde se han producido dos subidas del salario mínimo, el 1 de febrero de 2017 y el 1 de enero de 2018 (Lübker y Schulten, 2018b). Las subidas en los otros nueve países de este grupo van del 5% de Polonia y Croacia a más del 13% en Letonia.

GRÁFICO 4
Salario mínimo nacional por hora (enero de 2018, en euros)



Fuente: Base de datos sobre salario mínimo de WSI (2018).

Las subidas tan marcadas que ha registrado este grupo de países pueden explicarse de nuevo, al menos en parte, por los efectos estadísticos de base, dado que todos ellos pertenecen al grupo con el salario mínimo absoluto más bajo. No obstante, también sirven como indicador de un doble proceso de convergencia. Dado que la retribución mínima de este grupo de países ha crecido mucho más que en el

resto de Europa, la brecha en el salario mínimo se está ajustando especialmente en comparación con los países de la Europa meridional. El segundo proceso de convergencia se está produciendo dentro de estos países por el hecho de que el crecimiento de la retribución mínima fue superior a la evolución global de los salarios. Así pues, en estos países mejoró la posición relativa de los trabajadores peor remunerados.

El segundo grupo, con subidas de entre el 3% y hasta el 5%, está compuesto por cinco países: Irlanda (3,2%), España (4%), Portugal (4,1%), Reino Unido (4,2%) y Eslovenia, con una subida del 4,7%. En los tres primeros, la subida se produce tras un largo período de estancamiento debido a la crisis. En el Reino Unido, el incremento se ha debido a la subida del Salario Digno Nacional, introducido en abril de 2016 para todos los empleados de más de 25 años. El tercer grupo, con una tasa de crecimiento muy modesta, del 2% o menos, lo forman los tres países mencionados anteriormente, en los que no se ha producido incremento alguno, más Francia (1,2%), Malta (1,6%), Países Bajos (1,7%) y Bélgica (2%).

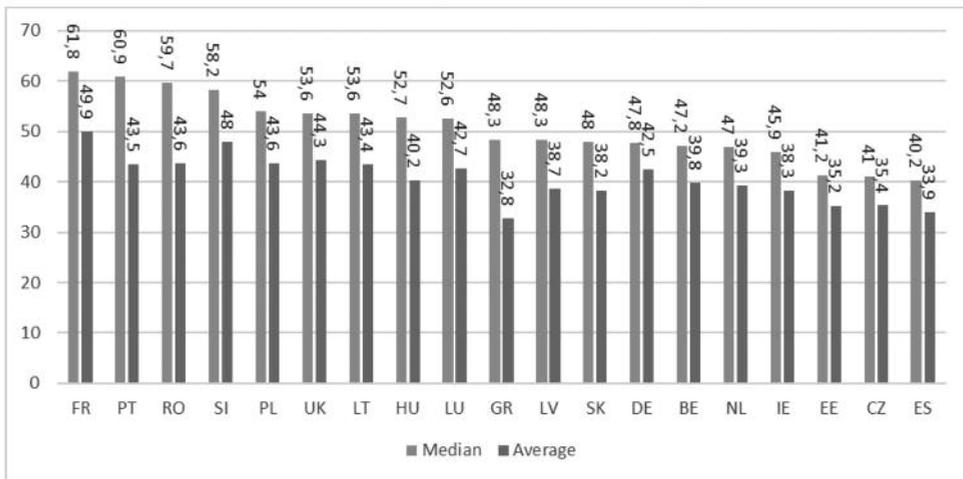
Pese a la convergencia creciente en el salario mínimo entre los países de la ECO y los de la Europa meridional, la UE sigue dividida en tres grupos distintos de países en lo que respecta al nivel absoluto de salario mínimo (legal). Como puede verse en el gráfico 4, el primer grupo está formado por países con un salario mínimo relativamente alto, y todos ellos se encuentran exclusivamente en la Europa occidental. Luxemburgo se encuentra en cabeza de la tabla, con 11,55€, seguido por Francia (9,88€), Países Bajos (9,68€), Irlanda (9,55€) y Bélgica (9,47€). Cerrando este grupo se encuentran Alemania (8,84€) y Reino Unido, con un salario digno nacional de 8,56€. De todos modos, las cifras del Reino Unido están muy distorsionadas por la devaluación de la libra esterlina frente al euro desde que se produjo el referéndum sobre el Brexit en junio de 2016. Sin este efecto de la divisa, el salario mínimo por hora del Reino Unido sería de 10,79€, lo que le convierte en el segundo más alto de Europa (Lübker y Schulten, 2018b).

El segundo grupo lo forman países con un salario mínimo de entre 3€ y 5€, e incluye a Eslovenia, con 4,84€, y a países del sur de Europa, como España, Malta, Portugal y Grecia, con una retribución mínima de entre 4,46€ y 3,35€. El tercer grupo, con una remuneración mínima inferior a los 3€, lo componen diez países de la ECO que van desde Estonia (2,97€) a Rumanía (2,50€). Y el farolillo rojo de este grupo es Bulgaria, con un salario mínimo de tan solo 1,57€.

En vista de las marcadas diferencias que aún existen en los niveles absolutos de retribución mínima, un planteamiento más revelador a la hora de comparar el nivel

real de los salarios mínimos es el denominado “Índice Kaitz”, que mide este concepto como porcentaje de la remuneración nacional media o mediana de empleos a tiempo completo. El aspecto más positivo del Índice Kaitz es que coloca el salario mínimo en relación con la estructura salarial general. Con el paso del tiempo, la relación entre el salario mínimo y el mediano se ha convertido en la medida más común de este índice. El salario mediano se define como aquel que divide la estructura salarial general en dos segmentos iguales; dicho de otro modo, marca el límite entre el 50% mejor y el 50% peor pagado de los empleados. El gráfico 5, que emplea cifras de la Base de datos de ingresos de la OCDE, muestra el salario mínimo como porcentaje de los salarios medio y mediano de cada país.

GRÁFICO 5
Salario mínimo como porcentaje de los salarios medio y mediano para empleos a jornada completa de cada país (2017)



Fuente: Estadísticas de la OCDE.

El Índice Kaitz es un indicador importante porque las instituciones internacionales y europeas lo han empleado en muchas ocasiones para exigir un salario mínimo justo y adecuado. Por ejemplo, en 2008 el Parlamento Europeo (PE) solicitó al Consejo Europeo, en una resolución para la promoción de la inclusión social y la lucha contra la pobreza, que acordara un objetivo común para la UE en materia de salario mínimo y que garantizara una remuneración de al menos el 60% de la retribución media nacional (Parlamento Europeo, 2008). En su informe de 2016 sobre *dumping*

social en la UE, el PE repitió esta demanda en la que se solicitaba un objetivo de retribución mínima de “al menos el 60% del salario medio nacional respectivo... para evitar unas disparidades salariales excesivas, potenciar la demanda global y la recuperación económica, y apuntalar al alza la convergencia social” (Parlamento Europeo, 2016: 17).

De manera similar, el compromiso alcanzado en el PEDS sobre el derecho de los trabajadores “a un salario digno que proporcione un nivel de vida digno” y a “un salario mínimo adecuado... que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia” (Comisión Europea, 2017b: 27), puede interpretarse como un reconocimiento implícito de que la retribución mínima debe ser un salario digno, es decir, uno que proporcione “más que la mera subsistencia y permita su participación en la sociedad y cierto margen para que los trabajadores y sus familias puedan hacer frente a sucesos imprevistos” (Parker *et al.*, 2016: 1). Aunque el PEDS no cita ningún umbral concreto de retribución mínima, la referencia implícita al concepto de salario vital y el compromiso explícito con el objetivo de prevenir la pobreza activa indican que para alcanzar estos objetivos el salario mínimo ha de ser de al menos el 60% del salario mediano nacional para empleos de jornada completa. Este pudiera considerarse el umbral del salario en “riesgo de pobreza” que persigue el objetivo de garantizar que los trabajadores no dependan del Estado, ya sea mediante desgravaciones fiscales o prestaciones vinculadas al empleo, para conseguir que se reduzca la pobreza.

El gráfico 5 muestra que, pese a las subidas recientes en el salario mínimo, solo Francia y Portugal se encuentran por encima del citado umbral del “riesgo de pobreza”. En 10 de los 19 países sobre los que la OCDE proporciona datos, el nivel relativo del mínimo es incluso más bajo del 50% del salario mediano nacional, un signo claro de que aún queda mucho por hacer para cumplir con los compromisos suscritos en el PEDS en lo que respecta a garantizar una retribución mínima adecuada.

De todos modos, es muy importante que no nos centremos exclusivamente en el Índice Kaitz como tal. El empeño por alcanzar un salario mínimo común para toda Europa de, por ejemplo, el 60% de la retribución mediana nacional, debe estar vinculado siempre a medidas que permitan estabilizar la estructura salarial global mediante, por ejemplo, el apoyo de estructuras sectoriales de negociación colectiva porque, en resumidas cuentas, el 60% de un salario mediano muy bajo seguirá siendo una cantidad que no permita satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias, según se expone en el PEDS.

CONCLUSIÓN

La revisión de la evolución de los salarios durante 2017 muestra un crecimiento moderado de la retribución real pese a darse unas condiciones generales económicas comparativamente favorables. Lo que a algunos observadores macroeconómicos les parece un misterio lo es mucho menos si tenemos en cuenta las medidas políticas adoptadas como parte de la gestión de la crisis para reducir los derechos sindicales y descentralizar los sistemas de negociación colectiva. Últimamente, las instituciones europeas e internacionales han hecho cada vez más hincapié en la necesidad de unas subidas salariales más dinámicas que garanticen un crecimiento económico sostenible basado en un modelo de crecimiento inclusivo. En un informe conjunto, la OIT y la OCDE llegaron incluso a destacar el papel tan importante que desempeñan las instituciones de negociación colectiva en tal modelo de crecimiento inclusivo (OIT y OCDE, 2018). En cualquier caso, aún queda por ver si esta nueva narrativa dará lugar también a medidas políticas concretas que apoyen la negociación sectorial y el crecimiento salarial.

La primera prueba real a nivel europeo fueron las recomendaciones específicas para cada país (REP) de 2018 porque son las primeras publicadas tras el anuncio del PEDS durante el otoño de 2017. Así pues, si la Comisión Europea se ha tomado en serio la importancia de que se produzcan mayores subidas salariales, esto debería haberse reflejado en las últimas REP, que deberían haber incluido medidas en apoyo del crecimiento de los salarios y de las estructuras sectoriales de negociación colectiva.

Formalmente, las REP pueden dividirse entre recomendaciones formales e “implícitas”. Estas últimas aparecen en la sección explicativa que precede a las propias recomendaciones. En lo que respecta a su contenido, las REP relativas a los salarios y la negociación colectiva (tanto formales como implícitas) pueden dividirse en tres recomendaciones estándar sobre: (1) la reforma de los sistemas y políticas de fijación de salarios, (2) la reforma de las políticas para la fijación del salario mínimo, y (3) la reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Este último punto se trató exclusivamente en las recomendaciones “implícitas” dirigidas a Austria, Alemania y Estonia con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y de que se alcance todo el potencial de la mujer en este. Si bien estas recomendaciones implícitas son bastante progresivas a la hora de fomentar la convergencia salarial entre hombres y mujeres, las de las otras dos áreas siguieron el enfoque habitual orientado a la oferta (costes) que han orientado en todo momento a la gestión de la crisis por parte de la Comisión.

Las únicas excepciones son las recomendaciones dirigidas a Alemania y los Países Bajos para que fomenten mayores incrementos salariales. El resto de las REP relacionadas con la política salarial y los sistemas de fijación de salarios persiguen de forma más o menos explícita el objetivo tradicional de mejorar la competitividad en los costes. Por ejemplo, Finlandia ha recibido elogios por su descentralización de la negociación colectiva para garantizar que los salarios sean acordes con la productividad; se ha criticado a Italia por el alcance limitado de la negociación a nivel de empresa porque pudiera dificultar la rápida adaptación de los salarios a las condiciones económicas locales; y se solicitó a Croacia que controlara el crecimiento salarial de su sector público.

No obstante, el tratamiento de las REP sobre el salario mínimo muestra un marcado contraste con los compromisos suscritos en el PEDS. Concretamente, se instó a los países que cumplen con el umbral ampliamente reconocido de lo que es un salario mínimo adecuado, el 60% de la retribución mediana nacional (como es el caso de Francia y Portugal), que garantizaran que su remuneración mínima fuera coherente con los objetivos de creación de empleo y competitividad, y no dificultaran las oportunidades laborales de los trabajadores menos cualificados. Por esa misma razón, Bulgaria y Rumanía (dos países con un salario mínimo absoluto muy bajo) recibieron muchas críticas porque las subidas recientes podían poner en peligro el equilibrio entre los objetivos de apoyo al empleo y la competitividad, y la protección de los salarios. Por consiguiente, ambos países recibieron la recomendación de establecer mecanismos más transparentes para la fijación del salario mínimo, que en la jerga de la Comisión es a menudo un eufemismo para establecer una subida del salario mínimo más modesta.

Así, aunque se está citando con cada vez más frecuencia la necesidad de un mayor crecimiento salarial en las declaraciones oficiales de las instituciones europeas e internacionales, esto no ha tenido aún como resultado la formulación de medidas políticas concretas de apoyo a los ámbitos sectoriales de la negociación colectiva, como herramienta clave para garantizar mayores subidas salariales y una distribución más equitativa de los salarios. Por tanto, los sindicatos deberían seguir recordándoles a la Comisión Europea y a los gobiernos nacionales el compromiso que suscribieron en otoño de 2017 al refrendar el PEDS de fomentar un salario digno, y que también incluye ampliar la cobertura de negociación colectiva y establecer o fortalecer los ámbitos sectoriales de negociación como una de las prioridades políticas.

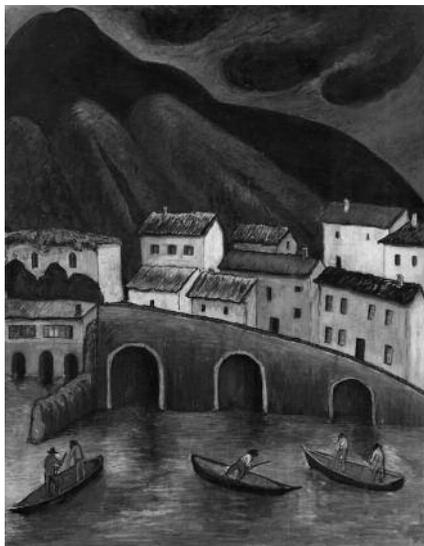
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AUMAYR-PINTAR, C. y FRIC, K. (2018): *Developments in collectively agreed pay 2000-2017*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/developments-in-collectively-agreed-pay-2000-2017>
- BANCO CENTRAL EUROPEO (2017): *Boletín Económico*, nº 3/2017.
<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/ecbu/eb201703.en.pdf>
- COMISIÓN EUROPEA (2017a): *Previsión Económica Europea – Primavera de 2017*. Documento institucional 053, mayo de 2017.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ip053_en_1.pdf
- COMISIÓN EUROPEA (2017b): Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión adjunto al Comunicado de la Comisión: Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, Bruselas, 26.4.2017, SWD(2017) 201 final.
- COMISIÓN EUROPEA (2018): Base de datos de AMECO, versión de mayo de 2018.
http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm
- DØLVIK, J.E. y MARGINSON, P. (2018): “Cross-sectoral coordination and regulation of wage determination in northern Europe: Divergent responses to multiple external pressures”. *European Journal of Industrial Relations*, primero online:
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680118790820>
- DRAGHI, M. (2016): Declaración inicial de la rueda de prensa (con preguntas),
<https://www.ecb.europa.eu/press/pressconf/2016/html/is160908.en.html>
- ETUI (2018): “Labour market and social developments”. En *Benchmarking Working Europe 2018*, Bruselas: ETUI, 19-35. <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2018>
- GALGÓCZI, B. (2017): Why central and eastern Europe needs a pay rise, Documento de trabajo de ETUI 2017.01. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-central-and-eastern-Europe-needs-a-pay-rise>
- HALDANE, A.G. (2018): Pay power – Conferencia presentada en el Congreso ACAS “Future of Work”, Londres, 10 de octubre de 2018.
<https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/speech/2018/pay-power-speech-by-andy-haldane.pdf?la=en&hash=6827B60B2933BA0F7B5787D35BA1FB7BBEFBD304>
- JONES, C. (2017): “The Eurozone’s strange low-wage employment boom”, *Financial Times*, 5 de julio de 2017. <https://www.ft.com/content/63b19fd8-5b1f-11e7-9bc8-8055f264aa8b>
- LÜBKER, M. y SCHULTEN, T. (2018a): *Europäischer Tarifbericht des WSI – 2017-2018*, Informe de WSI nº 42, septiembre de 2018.
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_42_2018.pdf

- LÜBKER, M. y SCHULTEN, T. (2018b): WSI Minimum Wage Report 2018 - Price inflation suppresses real minimum wage growth, Informe de WSI 39e, marzo de 2018. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39e_2018.pdf
- MARGINSON, P. (2015): "Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?". En *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 21(2), 97 –114.
- MÜLLER T. y SCHULTEN T. (2017): The European social Pillar – Towards an EU minimum wage policy?
<https://www.socialeurope.eu/european-social-pillar-towards-eu-minimum-wage-policy>
- OIT y OCDE (2018): Building trust in a changing world of work, the global deal for decent work and inclusive growth. Informe de referencia 2018.
<http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2018/05/GLOBAL-DEAL-FLAGSHIP-REPORT-2018.pdf>
- PARKER, J.; ARROWSMITH, J.; FELLS, R. y PROWSE, P. (2016): "The living wage: concepts, contexts and future concerns". *Labour & Industry*, 26(1), 1-7.
- PARLAMENTO EUROPEO (2008): Promoción de la inclusión social y la lucha contra la pobreza. Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de octubre de 2008 , sobre la promoción de la inclusión social y la lucha contra la pobreza, incluida la pobreza infantil, en la Unión Europea (2008/2034(INI))
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2008-0467>
- PARLAMENTO EUROPEO (2016): Informe sobre el dumping social en la Unión Europea (2015/2255(INI)), 18.08.2016, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//EN>
- SMITH, N. (2018): "The mystery of puny pay rises". *Bloomberg*, 11 de junio de 2018.
<https://www.bloomberg.com/view/articles/2018-06-11/a-tight-u-s-job-market-should-deliver-bigger-raises>
- SCHULTEN, T. y LÜBKER, M. (2017): Why won't wages in Europe rise as they should?, Blog Social Europe, <https://www.socialeurope.eu/wont-wages-europe-rise>
- SCHULTEN, T Y MÜLLER T (2014): "European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining". En: Lehndorff S. (ed.): *Divisive integration: The triumph of failed ideas – revisited*, Bruselas: ETUI, 331-363.
- SCHULTEN, T. Y MÜLLER T. (2017): "Stärkere Lohnkoordination in Europa – Ein Resümee der Debatte über Lohnpolitik unter der europäischen Economic Governance", *Sozialismus* 10-2017, 45-48.
- WSI (2018): Base de datos de salarios mínimos de WSI.
https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_44064.htm

José Moisés Martín

**Desigualdad en España:
las cuatro brechas sociales**



Ciudad con río. Marianne von Werefkin.

La desigualdad se ha convertido en el caballo de batalla del debate social y el análisis de sus causas y efectos ha producido numerosos estudios. Pero para atajar la desigualdad es necesario examinar los determinantes fundamentales que la generan y abordar después las reformas necesarias.

En este artículo se analizan cuatro brechas que configuran buena parte de nuestra desigualdad: la brecha laboral, la brecha generacional, la brecha de género y la brecha fiscal. Del análisis se concluye que en España quienes más sufren la desigualdad económica y social son los menos cualificados, los jóvenes y los niños, y las mujeres. Y que es necesaria una alianza entre las clases medias y trabajadoras para que no se enquiste una situación social que pesará sobre el futuro tanto o más que la deuda pública que tanto nos preocupa.

QUE la ya no tan reciente crisis económica ha dejado heridas abiertas en la economía y la sociedad comienza a ser un lugar común en los debates públicos. La desigualdad, que era un asunto menor hace apenas una década, se ha convertido en el caballo de batalla del debate social, de manera que hoy en día es difícil que el tema no esté encima de la mesa cuando hablamos de nuestro proyecto de país. La desigualdad se ha utilizado para explicar el auge de los populismos, la desafección democrática, la pérdida de competitividad económica, el malestar social, y otras tantas enfermedades que nos afectan y que se podrían resumir en que no sabemos lo que nos pasa.

En 2011, Pickett y Wilkinson¹ elaboraron un magnífico libro en el que explicaban que el problema fundamental de la desigualdad es su capacidad de acentuar otros problemas sociales. De esta manera, las sociedades más desiguales tendían a tener más problemas de violencia delictiva, enfermedades psicológicas, tasas de abandono escolar, embarazos de adolescentes e incluso problemas nutricionales como la obesidad. No significa esto que la desigualdad fuera la fuente de todos los males, pero sí que, dado un determinado nivel de renta, las sociedades con más desigualdad tendían a ser sociedades peores.

Y es desde este punto de vista desde el que debemos examinar a la España de 2018: hoy España es un país peor que antes de la crisis, con mayores niveles de pobreza y exclusión social, con más problemas sociales y con menor cohesión. Una sociedad que no sabe bien lo que le pasa, tensionada social y políticamente, y sin un porvenir preciso.

Pero si queremos atajar el problema de la desigualdad, cabe dejar paso de la literatura al pensamiento analítico, porque solo desde una cabal comprensión de los

¹ Wilkinson y Pickett (2010): *Desigualdad: Un análisis de la infelicidad social*. Turner.

factores que generan dicha desigualdad podremos abordar la agenda de reformas necesaria para mitigarla. Echar la culpa a los poderosos, al famoso 1% de los más ricos, o a los bancos, puede generar réditos políticos y sociales pero puede fallar el tiro si lo que queremos es elaborar y planificar las políticas públicas necesarias para cohesionar nuestra sociedad. Y para ello es ética y políticamente razonable examinar cuáles son los determinantes fundamentales de esta desigualdad económica y social.

Para ello, el presente artículo se centrará en determinar cuáles son esas brechas, y cómo las podemos hacer frente, señalando como puntos de interés las siguientes: la brecha laboral, la brecha generacional, la brecha de género y la brecha fiscal. En estas brechas se concentran las fuerzas de configuración de buena parte de nuestra desigualdad social.

LA BRECHA LABORAL: DESIGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y A LOS SALARIOS

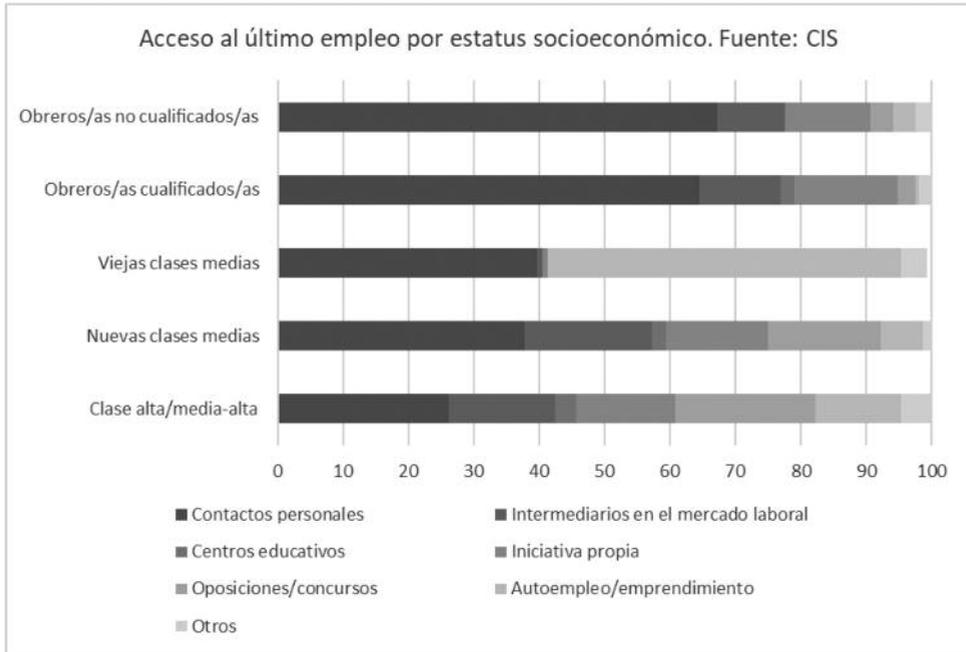
El trabajo es la principal fuente de renta de la población, por lo que examinar el acceso y la calidad del mismo supone una de las claves explicativas de la desigualdad económica. Sin embargo, el acceso a un trabajo de calidad y estable es muy desigual en España. Las tasas de desempleo crecieron de manera muy acusada durante la crisis y, pese a la recuperación, están lejos todavía de los niveles previos a la misma.



El acceso al empleo es la primera fuente de desigualdad: una alta tasa de paro significa que una parte importante de la población no tiene acceso a la principal fuente de renta. Si además tenemos en cuenta las desigualdades de acceso al mismo, nos encontraremos con la primera barrera: las mujeres, los jóvenes y los parados de más de 45 años no cualificados son los colectivos con mayores dificultades para encontrar un empleo, generando un desempleo de larga duración que supone un verdadero reto para el acceso a un trabajo digno y de calidad.

Pero la edad y el género no definen, *per se*, el acceso desigual al empleo: la cualificación de las personas y su situación socioeconómica supone también un factor de diferencias a la hora de acceder al empleo. La población con estudios superiores mantiene un nivel de desempleo que es aproximadamente cuatro veces menor que el experimentado por la población con menor formación. También el estatus socioeconómico define un diferente acceso al empleo. En España, los contactos sociales o personales son la principal fuente de acceso al empleo, de manera que la red de contactos familiares o personales define en buena medida cuál va a ser nuestra posición en el mercado laboral. Y no es la misma la red social y relacional de una persona proveniente de las clases más acomodadas que la de una persona proveniente de las clases trabajadoras.

Las instituciones de intermediación en el mercado laboral deberían suponer un mecanismo de corrección de estas tendencias, pero solo una minoría de los trabajadores accede al empleo a través de ellos. Adicionalmente, el papel que juegan las convocatorias de empleo público llaman también la atención: esta opción de acceso al empleo solo es relevante para las clases altas y media-altas, siendo de hecho el segundo método de acceso al empleo para la población con estatus alto o medio alto. Por formación o por recursos, la preparación de oposiciones solo está al alcance de una parte de la población, y los procesos de externalización de los servicios auxiliares de la administración han reducido las posibilidades de la población con menos estatus socioeconómico o formación para acceder al empleo público, ya que puestos que tradicionalmente se cubrían con personal funcionario ahora se cubren con empleo privado en subcontratas de limpieza, vigilancia y otros servicios auxiliares. De esta manera, el empleo público ha dejado de actuar como moderador de la desigualdad en el acceso al empleo.



El desigual acceso al empleo supone también una desigual participación en los salarios: la crisis ha generado asimismo un incremento de la desigualdad salarial, medida a través del índice de Gini salarial. La fuerte subida de la desigualdad salarial se debe fundamentalmente a la desigual evolución en las rentas salariales, que castigó particularmente a las rentas salariales más bajas. De esta manera, el decil con salarios más bajos perdió hasta un 15% de rentas salariales entre 2008 y 2016, mientras que los deciles medios altos prácticamente no vieron variada su situación, a excepción del decil 10, que sufrió también una pérdida de un 3% durante esos años.



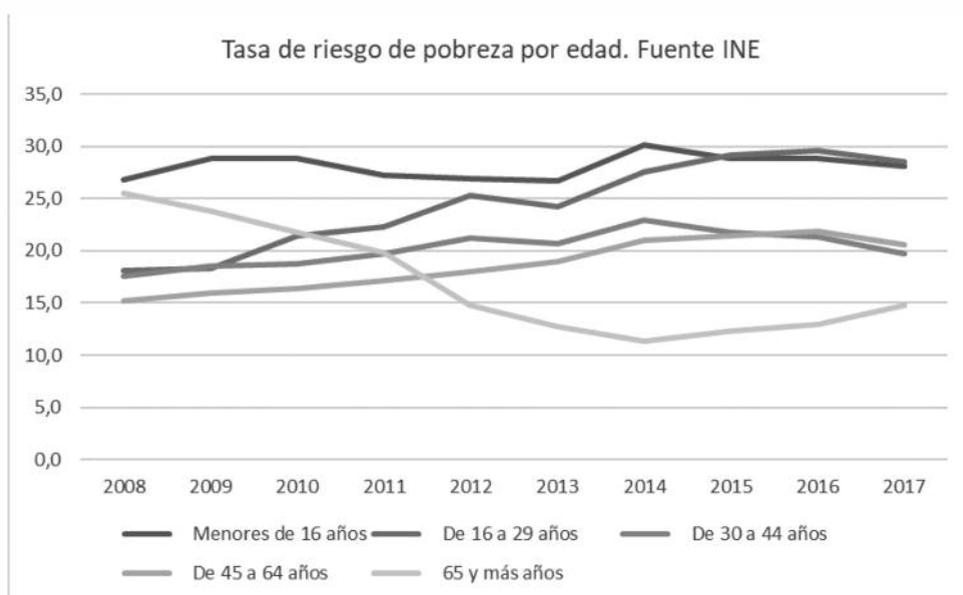
Este fenómeno de incremento de las desigualdades salariales debe entenderse como el producto de dos factores: el descenso del salario por hora trabajada y las desiguales condiciones laborales en términos de precariedad laboral, que de nuevo ha afectado de manera desigual a la población. En un estudio publicado en 2017, Fernández Kranz² mostró que la población menor de 25 años que accedía al mercado laboral por primera vez, cobraba en 2015 hasta un 33% menos que los jóvenes que lo hacían en 2008. De ese 33%, un 11% correspondía a una pérdida de salario/hora, mientras que el resto de la diferencia se debía al menor número de horas trabajadas: los jóvenes tienen una tasa de temporalidad y de parcialidad sustancialmente mayor hoy que en 2008, y, en ambos casos, muy superiores a las tasas de temporalidad y parcialidad de la población con mayor edad.

El resultado de este proceso de descenso salarial de los salarios más bajos ha sido un incremento en la tasa de trabajadores pobres, que son aquellos que, pese a tener un empleo, permanecen por debajo del límite de la pobreza. En 2016, el 13% de los trabajadores viven por debajo del nivel de la pobreza, siendo el tercer país de la Unión Europea con mayor ratio de trabajadores pobres, tras Rumanía y Grecia. No se trata solo, por lo tanto, de acceder al empleo, sino sobre todo de hacerlo en condiciones de calidad y seguridad. Y desde ese punto de vista, nuestro mercado laboral está fallando estrepitosamente.

LA BRECHA GENERACIONAL: LA POBREZA INFANTIL Y JUVENIL COMO PRINCIPAL FUENTE DE DESIGUALDAD

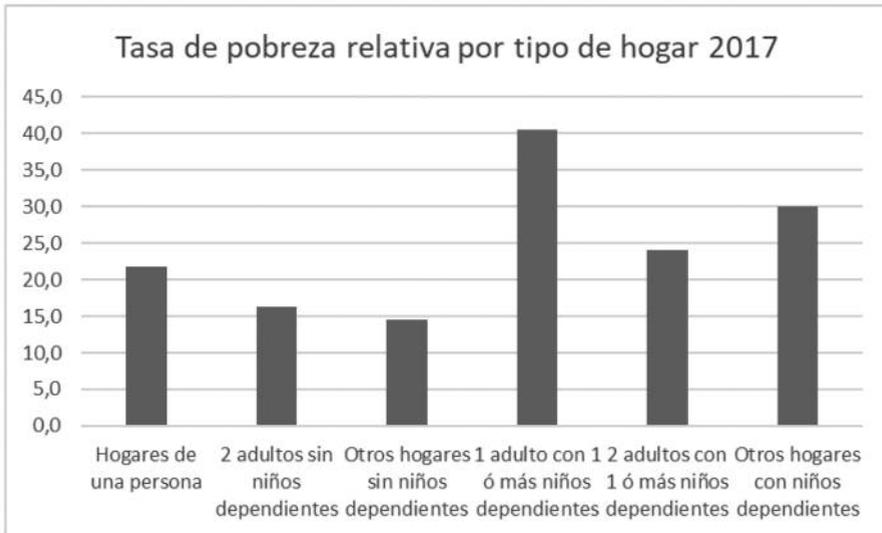
Uno de los factores más determinantes del cambio experimentado en nuestras condiciones sociales es el cambio en la estructura generacional de la pobreza. Al inicio de la crisis, los mayores de 65 años eran uno de los sectores poblacionales con mayor tasa de pobreza relativa. Hoy en día son el sector poblacional con menor tasa de pobreza. Frente a esta evolución, la pobreza infantil ha despuntado como el principal problema de desigualdad de España, alcanzada, en los últimos años de la recuperación por los menores de 30 años.

² Fernández Kranz (2017): "Los Salarios en la recuperación española". *Cuadernos de Información Económica* 260. Funcas.



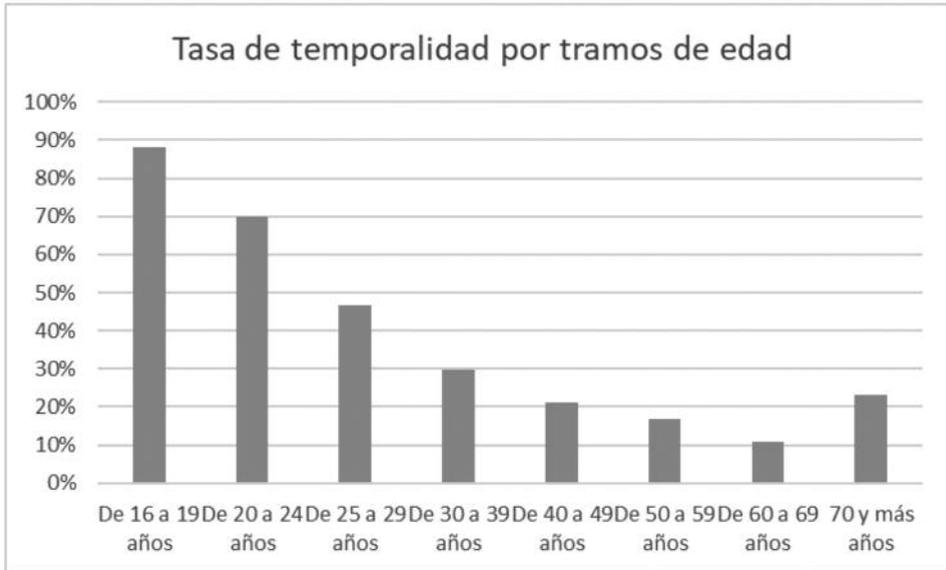
Este cambio de composición supone un elemento importante de transformación en la naturaleza de nuestra desigualdad, al tiempo que supone un reto para nuestro estado social: mientras certifica el éxito de nuestro sistema público de pensiones como elemento corrector y de garantía de rentas una vez se deja el mercado de trabajo, señala las dificultades que tenemos para abordar la desigualdad que aparece en las etapas más tempranas de la vida, con graves consecuencias para las trayectorias vitales de las personas. Un niño que crece en condiciones de pobreza tiene más probabilidades de abandonar los estudios, tiende a tener peores resultados académicos y crecerá en un contexto socioeconómico que influirá –como ya hemos visto– en buena parte en su futuro profesional. La desigualdad en las etapas tempranas de la vida es el principal obstáculo para la movilidad social intergeneracional y, por lo tanto, para la igualdad de oportunidades a lo largo de la vida. Según un estudio de la OCDE, en España una familia pobre necesitará cuatro generaciones para alcanzar la clase media, una cifra que, siendo menor que el promedio de la OCDE, es el doble que en países como Dinamarca³. La presencia de niños en los hogares incrementa el riesgo de pobreza, particularmente en los hogares con solo un adulto y uno o más niños dependientes, donde 4 de cada diez se encuentran en riesgo de pobreza.

³ OCDE (2018): *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*.



La pobreza en etapas tempranas se traslada hoy hacia las etapas juveniles: el desempleo juvenil y la precariedad en el empleo hacen que la pobreza relativa para los más jóvenes se haya incrementado en más de diez puntos desde 2008 a 2017, siendo el grupo poblacional con mayor incremento de la pobreza relativa. En esta etapa vital, el factor fundamental de precariedad social es el mercado de trabajo. La temporalidad en las etapas más tempranas es muy superior a la que se produce en trabajadores adultos. Gracias a Felgueroso y Jansen, sabemos que la temporalidad es el principal canal por el que se produjo en España el ajuste salarial⁴ durante los años de la crisis, y esta temporalidad afecta fundamentalmente a los más jóvenes. Los trabajadores de menos de 30 años suponen el 16% de la población, pero son el 33% de los trabajadores con contrato temporal.

⁴ Felgueroso, F. y Jansen, M. (2018): "Por qué no crecen los salarios en España". Disponible en <http://na-daesgratis.es/felgueroso/por-que-no-crecen-los-salarios-en-espana-i>



El resultado de este proceso es un grave diferencial en materia de pobreza laboral entre los más jóvenes y el resto de la población adulta. En España, en 2015, uno de cada cuatro jóvenes que trabajaba se encontraba por debajo del nivel de la pobreza, cifra que en 2016 seguía notablemente por encima de la media del conjunto de la población.



Alta precariedad, bajos salarios y alta tasa de desempleo definen el presente de un sector poblacional que accede al mercado laboral en peores condiciones de las existentes en otros momentos de nuestra historia reciente. Esta combinación de la pobreza en la infancia y la pobreza en las etapas tempranas de la vida adulta suponen un importante reto para la cohesión social en el medio y largo plazo, pero esta brecha se agudiza todavía más si tenemos en cuenta el género. Y de esta manera examinaremos nuestra tercera brecha social: la brecha de género.

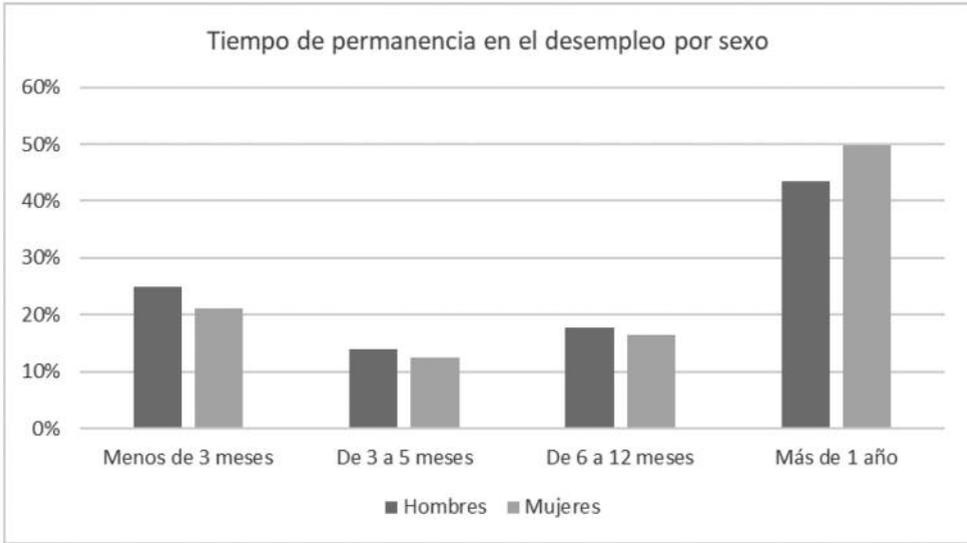
LA BRECHA DE GÉNERO

El género es la tercera brecha social que debemos atender. Las desigualdades de estatus socioeconómico, salario, acceso a niveles de participación y decisión, y de reparto de los tiempos de cuidados suponen una de las principales vías de generación de desigualdad en España. Allá donde se mire, sea cual sea la condición socioeconómica o de edad, las mujeres están peor que los hombres.

Siete de cada diez personas que tienen salarios bajos son mujeres, cifras que se invierten para los tramos salariales más altos. Como promedio, las mujeres cobran en España un 16% menos que los hombres.



Las mujeres sufren una mayor tasa de temporalidad que los hombres. El 60% de las personas ocupadas subempleadas son mujeres, y de promedio, las mujeres están más tiempo en el desempleo que los hombres.



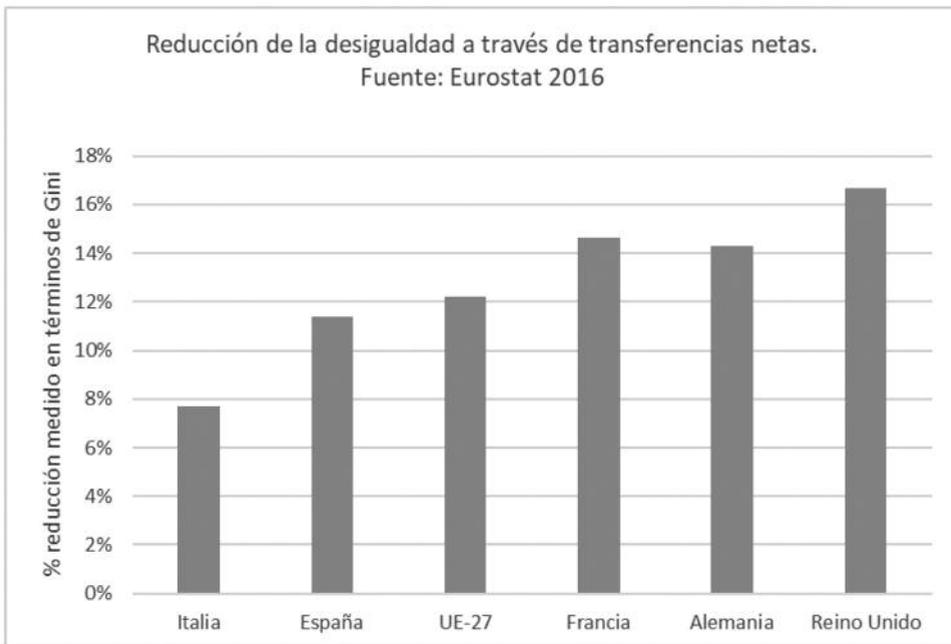
La desigualdad económica vinculada a la brecha de género viene muy relacionada con el ámbito de los cuidados. De promedio, en España las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas y, mientras que el 80% de los hombres dedican tres horas o menos a tareas del hogar, el 60% de las mujeres dedican más de tres horas, y un 30% de ellas dedican cinco horas o más.



El resultado de este proceso es un incremento de la desigualdad entre hombres y mujeres, particularmente a partir del nacimiento del primer hijo. De acuerdo con Salazar⁵, la brecha salarial se incrementa a lo largo de la edad, siendo de un 6% a los 25 años y de un 21% en las personas mayores de 55 años. De las personas inactivas que no buscan trabajo por tener obligaciones familiares o de cuidados de niños o mayores, el 92% son mujeres.

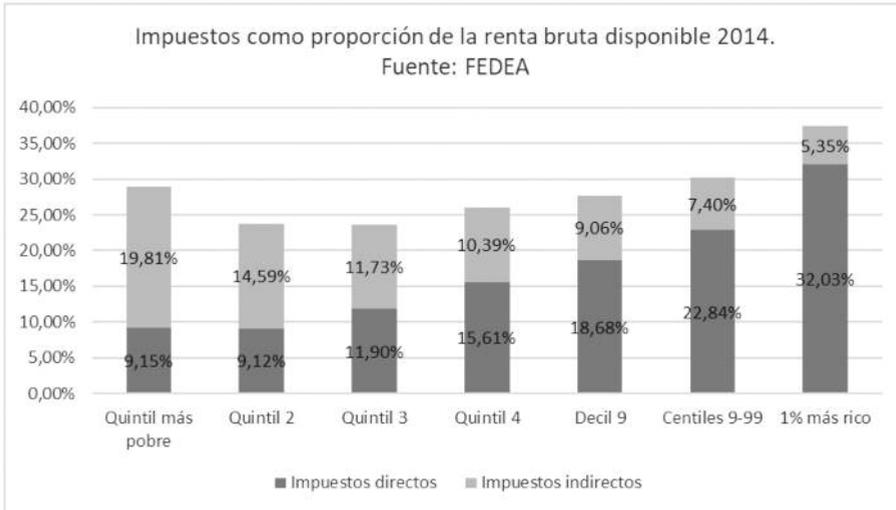
LA BRECHA FISCAL: UNOS INGRESOS Y GASTOS POCO REDISTRIBUTIVOS

Con estas brechas sociales, generadas a través de una determinada concepción del mercado, España se enfrenta al reto de reducir sus impactos a través de los mecanismos de redistribución de la renta y, particularmente, a través de los ingresos y gastos públicos. Y es en este apartado donde nuestro país encuentra la última gran brecha de desigualdad: nuestro sistema fiscal es uno de los que menos redistribución genera. De hecho, España es, junto con Italia, uno de los países de la Unión Europea donde menos capacidad de redistribución tiene el sector público.



⁵ Salazar, L. (2018): "Desigualdad de género: más allá del mercado laboral". Informe *La Desigualdad en España, 2018*. Fundación Alternativas.

Las razones de esta escasa reducción de las desigualdades hay que buscarlas en factores de economía política: quién y cómo paga impuestos, y cómo se deciden las prioridades de gasto público. En términos de impuestos, España se sitúa por debajo de la media de la Unión Europea, hasta en siete puntos de PIB, con un sistema muy ineficiente y poco progresivo. Debido al peso de los impuestos indirectos, de acuerdo con un estudio de FEDEA, en España los pobres pagan proporcionalmente más impuestos que la clase media, y solo son superados por los más ricos.



De la misma manera, los gastos públicos que dependen de presupuestos no suponen un ejercicio de redistribución: de acuerdo con los datos de la OCDE, y atendiendo a las transferencias monetarias, en España el decil más pobre de renta recibe solamente el 4% de todas las transferencias monetarias del sector público.



El resultado de este ejercicio es que España es, juntamente con Italia, el país de la Unión Europea con menos transferencias netas para el decil más pobre. De acuerdo con los estudios de la Unión Europea, en España todos los deciles –salvo el más rico– reciben más transferencias netas de las que aportan, mientras que en otros países, como Finlandia, Alemania o Dinamarca, los contribuyentes netos al sistema comienzan en la clase media, concentrando de esta manera los esfuerzos de las transferencias en las clases más empobrecidas⁶.

El motivo de esta distorsión es el diseño de nuestro modelo de políticas públicas, que está pensado para fortalecer y asegurar la posición de las clases medias, con poca redistribución entre los más ricos y los más pobres: el destino de fondos para garantizar la universalidad y la cuasi gratuidad de algunos servicios de acceso exclusivo a las clases medias y medio-altas (como el gasto universitario), el diseño de nuestro sistema de pensiones –que se basa en una contributividad muy poco progresiva– y la ausencia de programas suficientemente dotados contra la exclusión social y la pobreza, señalan el camino por el que transcurre nuestro estado social, un estado diseñado para satisfacer las exigencias y necesidades de las clases medias, pero que deja de lado las necesidades de la población más afectada por la desigualdad.

CONCLUSIONES

Nuestras brechas sociales no están donde imaginábamos: un análisis honesto y sistemático de nuestras desigualdades económicas y sociales sitúan el foco en el abismo que media entre la población que se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, y el resto de la sociedad. Es muy probable que el famoso 1% juegue con su poder económico y político para evitar que la situación cambie, pero si España quiere afrontar los próximos años con una agenda de cohesión social y de igualdad económica, es urgente reflexionar sobre dónde y cómo se han generado las brechas en el mercado laboral –entre precarios y consolidados– entre mayores, niños y jóvenes, entre hombres y mujeres, y entre pagadores y receptores netos de transferencias.

Las conclusiones políticas de estas brechas son meridianas: buscar una sociedad más cohesionada no es solo responsabilidad de los más ricos, sino sobre todo de

⁶ Comisión Europea (2017): Impact of fiscal policy on income distribution, Informe de las finanzas públicas de la Eurozona, 71-131.

una clase media que ha visto superado su riesgo de descenso social tras el inicio de la recuperación y que no puede dejar olvidado al 30% que peor lo ha pasado. Para ello, es imprescindible entender los efectos distributivos de una política económica y fiscal destinada a mejorar la cohesión social, situación en la que de momento se ha avanzado bien poco. En España, quienes más sufren la desigualdad económica y social son los menos cualificados, los jóvenes y los niños, y las mujeres. Las familias jóvenes con niños y trabajos precarios y mal pagados suponen un foco de atención prioritaria, que necesita todo un set de políticas públicas para poder encontrar una vía mínima de alcanzar una vida en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía. Pero para ello, el electorado requiere de una nueva cultura política y social.

En los años noventa, Christopher Lasch, un sociólogo poco sospechoso de ser progresista, alertó sobre los peligros que podría representar para una sociedad que las élites se descolgaran del resto de la población⁷, argumento que se ha repetido a lo largo de la crisis por parte de numerosos autores, como Ariño y Romero más recientemente⁸. El recurso a focalizar en los más ricos tiene su importancia para alertar sobre los efectos y causas de la desigualdad, pero donde una sociedad se la juega en términos democráticos y sociales es en la alianza entre las clases medias y las clases trabajadoras, alianza que se está resquebrajando, permitiendo que los más golpeados por la crisis se enquisten en una situación social que pesará sobre nuestro futuro tanto o más que la deuda pública que tanto nos preocupa.

⁷ Lasch, C. (1996): *La Rebelión de las élites*. Paidós.

⁸ Ariño, A. y Romero, J. (2016): *La Secesión de los ricos*. Galaxia Gutemberg.

Rosa Valls

Educación, familia y movilidad social.
Su influencia en las desigualdades
y en la pobreza



City in Lithuania. Marianne von Werefkin.

En este artículo abordamos, en primer lugar, algunos datos sobre educación y pobreza en España; los errores de interpretar algunos de estos datos; las posiciones reproductivistas que aún se mantienen y que parecen haber renacido, y sus consecuencias en cuanto a la capacidad de transformación social por parte de la educación. Para acabar, aportamos algunas evidencias de superación de esta posición determinista, para poder exponer cómo, sobre la base de la investigación y actuaciones educativas de éxito, muchas familias, profesorado y niños y niñas están superando las desigualdades y la pobreza.

EDUCACIÓN. UNA VISIÓN DE LA SITUACIÓN

LA educación desempeña un papel esencial en la superación de las desigualdades. La pobreza es un problema de derechos humanos y, por tanto, reducirla y erradicarla es una obligación de todas las sociedades. El derecho a la educación implica una educación de calidad, con equidad para todos y todas, tengan la familia, el origen o las circunstancias socioeconómicas que tengan. Además, como sabemos a partir de trabajos de investigación previos, aumentar el nivel educativo contribuye a la superación de la pobreza (DeLuca y Rosenblatt, 2010; Giroux y Flecha, 1992; Rose y Dyer, 2008). La educación empodera a los individuos al aumentar sus conocimientos, sus capacidades cognitivas y sociales y las habilidades emocionales, así como mejora los hábitos, valores y actitudes hacia estilos de vida saludables y una ciudadanía activa.

Para conseguirlo, entre los objetivos de la Estrategia Educación y Formación Europa 2020, se plantea que el porcentaje de personas con edades comprendidas entre 30 y 34 años que hayan completado con éxito la educación superior debería ser por lo menos del 40%. La estrategia de educación y formación de la UE hasta 2020 se centra en el aprendizaje permanente y la movilidad, la calidad y eficiencia de la educación, la igualdad y la innovación (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013).

Para tener una visión general de la educación en nuestro país, los indicadores educativos disponibles cubren diferentes campos. Algunos se refieren a entradas (por ejemplo, matriculación, gastos educativos y recursos escolares), mientras que otros se refieren a rendimientos y resultados (por ejemplo, tasas de graduación, años completos de escolarización, pruebas estandarizadas de las mediciones de logros en términos de alfabetización y aritmética). ¿Cuál de estos indicadores es más relevante? Depende de la etapa de desarrollo de un país y del objetivo del ejercicio de evaluación.

En el programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), España consigue una puntuación media en ciencias de 493, la misma que el promedio de la OCDE y solo 2 puntos por debajo del total de la UE (495), una diferencia no significativa. La puntuación media en lectura es de 496 puntos, tres por encima del promedio de la OCDE (493) y dos por encima del total de la UE (494), y en matemáticas, de 486, 4 puntos menos que el promedio de la OCDE (490) y 7 puntos por debajo del total de la UE (493) (PISA 2015). Son unos resultados que han ido mejorando.

“En lo que se refiere a la equidad, España se encuentra entre los países más equitativos, ya que el impacto del índice socioeconómico y cultural (ISEC) se cifra en tan solo 2,7 puntos por décima de incremento del índice, claramente por debajo del impacto en el conjunto de países OCDE (3,9 puntos)” (PISA, 2015: 161).

En cuanto al abandono temprano de la educación-formación en la población de 18 a 24 años según sexo, nacionalidad y grado de urbanización, en la UE-28 en el año 2017 fue del 10,6% y en España del 18,3%, una disminución importante en el periodo 2004-2017, desde un 32,2%. Según sexo, en el año 2017 es mayor el porcentaje de hombres (21,8%) que no han alcanzado el nivel 3 de educación que el de mujeres (14,5%) (INE, 2018)

Ahora bien, a pesar de la potencialidad que encierra la educación, en muchas ocasiones aquellos colectivos que necesitan tener acceso a más oportunidades educativas son los que menos reciben. Este elemento se evidencia, por ejemplo, en las discriminaciones que sufren los niños y niñas que proceden de familias con bajos niveles socioeconómicos o inmigrantes (European Union Agency for Fundamental Rights, 2012). La discriminación implica un tratamiento desigual hacia el alumnado con características sociales específicas, ya sea por género, procedencia cultural, religión o nivel socioeconómico, y se manifiesta a través de múltiples actitudes y prácticas como la reducción del nivel educativo, la segregación, el abuso de poder, la presión desde los grupos mayoritarios, los prejuicios, las bajas expectativas o la desigualdad informativa (Nicaise, 2012).

POBREZA Y EDUCACIÓN

El concepto de pobreza no lo entendemos solo como la capacidad de tener recursos económicos, sino también como la capacidad de las personas para acceder a la educación de calidad, para mantenerse sanas, insertarse en el mercado laboral,

sentirse seguras, tener un nivel de vida adecuado o poder participar en la sociedad (Sen, 2000).

El concepto aportado por el economista y premio Nobel Amartya Sen ha sido fundamental para la superación de la concepción economicista y reduccionista de la pobreza. Según el autor, la pobreza es una de las barreras que dificulta la expansión de las libertades de los seres humanos, impidiendo los procesos de desarrollo. Sen nos ha demostrado que la calidad de nuestras vidas debe medirse no por nuestra riqueza, sino por nuestra libertad.

“Es posible aumentar enormemente la calidad de vida, aunque las rentas sean bajas, por medio de un buen programa de servicios sociales. El hecho de que la educación y la asistencia sanitaria también contribuyan a acelerar el crecimiento económico se suma a las razones para poner en gran énfasis en estos sistemas sociales en las economías pobres, sin tener que esperar a ‘hacerse ricos’ primero” (Sen, 2000: 69).

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) nos proporciona una medida agregada que mide el avance conseguido por un país en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: disfrutar de una vida larga y saludable, acceso a educación y nivel de vida digno. España se sitúa en 0,891, con una subida el último año del 0,002. Si ordenamos los países en función de su Índice de desarrollo humano, España se encuentra en buen lugar, ya que ocupa el puesto número 26 del ranking. Por el momento no se han visto alterados los otros dos índices utilizados en el cálculo del IDH, educación y salud (PNUD, 2018).

Las recomendaciones internacionales sobre pobreza y exclusión social avisan sobre dos circunstancias que incrementan la vulnerabilidad ante la pobreza: la falta de formación académica y la precariedad e inactividad laboral (European Union Agency for Fundamental Rights, 2012).

La encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación Foessa (2018) nos plantea que el tipo de exclusión en educación entre el 2007 y el 2018 ha bajado 5 puntos, de un 26,7% en el 2007 a un 21,2% en el 2018. Así pues, no todos los resultados son malos. Se ha mejorado respecto a los datos de 2013 en ocho de los factores analizados en el informe: empleo, consumo, participación política, educación, vivienda, salud, conflicto social y aislamiento social.

MOVILIDAD SOCIAL Y DETERMINISMO EDUCATIVO

La educación es un factor esencial en la movilidad social, es decir, puede facilitar la mejora de las condiciones de vida y el ascenso en la escala social. La evidencia disponible no siempre permite conclusiones sobre la causalidad directa entre la educación y estas otras dimensiones de la calidad de vida, pero existe un consenso de que la educación ofrece una gama de rendimientos (monetarios y no monetarios) que benefician tanto a la persona que invierte en la educación como a la comunidad en la que viven.

En apartados anteriores hemos analizado la situación de la educación en España, relacionándola con los índices de población en riesgo y como parte fundamental del IDH, viendo cómo una parte del alumnado está recibiendo menos oportunidades educativas de las que necesita, lo que influiría negativamente en sus posibilidades de movilidad social.

En 2018, a partir del informe de la OCDE (2018) *¿Un ascensor social roto? Cómo promover la movilidad social*, han proliferado noticias y comentarios en relación con la educación en España, como que “la movilidad social asociada al nivel de estudios de los padres es particularmente baja”, “el ascensor social no funciona en España en la educación”, “Un estudio de la OCDE vincula esos pobres resultados con el sistema educativo” (*El País* 21-9-18). Algunos vuelven a caer en el determinismo educativo. Y lo difunden a la sociedad, interiorizándonos esta idea, perjudicando a los niños y niñas más pobres y poniendo en el foco que solo son sus familias las que van a determinar su futuro. No hay que confundir entre correlación y relación de causalidad.

Estas posiciones reproducionistas no son algo nuevo. Los posicionamientos de la academia frente a las desigualdades educativas han sido tan divergentes que conducen a planteamientos y acciones con resultados muy diversos. Hace más de cuarenta años que Bane y Jencks (1972) defendieron que la escuela no era responsable de las desigualdades sociales y que, además, no las podía superar. Bajo este prisma, la educación se concibe como un sistema que reproduce las desigualdades y la estratificación social, condicionada por el origen y el contexto social. Que se demostrara la poca consistencia de sus argumentos no impidió que se difundiera la idea de que “la reforma escolar no tendrá nunca una significativa influencia en el grado de desigualdad entre los adultos” (Bane y Jencks, 1972, p. 41). Todo ello ha justificado prácticas y teorías exclusoras (Giroux y Flecha, 1992) e incluso se ha afirmado que los objetivos igualitarios no eran deseables, condicionando la función de la educación a nivel científico y político (Flecha, R. y Buslon, N., 2016).

El Informe Coleman y los estudios análogos condujeron a muchas décadas de análisis del rol de la escuela en la reproducción de las desigualdades sociales, estudios que perjudicaron a los hijos e hijas de las familias con pocos recursos económicos. Como consecuencia, se definieron posturas y discursos que apostaban por suprimir o debilitar la financiación de programas para salir de la desigualdad, destruían los esfuerzos de profesorado y familias al cumplirse la fatal expectativa y se quitaba todo valor a las ciencias sociales y a la innovación educativa dirigida a la superación de las desigualdades.

Si lo que se propaga –injustificadamente, como veremos– es que la educación solo reproduce a la misma sociedad, no hace falta dedicar los recursos que se aplican a la educación de las personas que viven en peores condiciones que, al fin y al cabo, continuarán igual. Se establece un círculo vicioso de pocos y mal aplicados recursos dedicados a aquellos que de por sí ya carecen de ellos. El resultado, como es lógico, parecerá siempre confirmar la idea preconcebida de la inutilidad de esos recursos, de las bajas expectativas previas.

Sin embargo, el Observatorio Social de “la Caixa” (2016) nos presenta una serie de indicadores clave, con el título *La educación como ascensor social*, para conocer la situación de la educación en España. La mayoría de ellos están contruidos a partir de bases de datos internacionales. En él se indica que para conseguir la movilidad social, la educación es básica porque aumenta la posibilidad de conseguir mayores cotas de bienestar y trabajos de más calidad. “Los resultados desmienten la idea de que la educación ha dejado de ser un instrumento privilegiado para la movilidad social” (Observatorio Social de la Caixa, 2016: 4-5).

Ante las limitaciones de las teorías de la reproducción, a lo largo de la segunda mitad del siglo XX se realizan importantes aportaciones en el análisis de las desigualdades educativas y sociales. Como resultado, emerge una nueva pedagogía crítica con el objetivo de combatir las desigualdades a través de teorías y practicas transformadoras, reivindicando el papel de los sujetos en la construcción de su propia historia.

EL NIVEL EDUCATIVO DE SUS FAMILIAS NO DETERMINA EL DEL ALUMNADO

En este apartado mostraremos, desde la investigación y desde la práctica, ejemplos de cómo la situación de las familias no es el determinante en los niveles que puede alcanzar el alumnado. Ahora bien, conseguir estos logros no es fruto de la casualidad sino del trabajo basado en evidencias científicas, de la aplicación de unos

determinados principios sobre el aprendizaje y la relación entre familia y centro educativo. Lo desarrollaremos en tres apartados: la educación familiar como parte de la lucha contra la desigualdad (a), las actuaciones educativas de éxito (b) y diversos ejemplos de escuelas que superan de modo global las situaciones de desigualdad (c).

a) La educación y la participación de las familias como instrumento contra la desigualdad

La relación escuela-familia es clave porque mejora la coordinación de las interacciones de los niños y niñas (Aubert *et al.*, 2008), lo que impacta positivamente en su desarrollo y aprendizaje (Díez *et al.*, 2011).

En la investigación *La mejora de la convivencia y el aprendizaje en los centros educativos de primaria y secundaria con alumnado inmigrante* (García-Yeste, 2009-2011) se investigaron tanto prácticas que no promueven el éxito educativo ni la convivencia del alumnado inmigrante como prácticas que sí lo hacen. Entre sus resultados cabe destacar que la participación de las familias en actividades de formación es una muestra de las posibles actuaciones que ayudan a reducir los efectos del *background* familiar (académico y socioeconómico), ya que las actividades de participación son más importantes para ayudar al alumnado a alcanzar el éxito escolar que la propia estructura familiar, el estatus socioeconómico, etnia, el tamaño de la unidad familiar y la edad de los niños y niñas.

En el proyecto de investigación *EDUFAM. Mejora del sistema educativo a través de la formación de familiares para grupos vulnerables* (Gómez, 2014-2017), el objetivo era identificar las características y el impacto de programas de formación de familiares dirigidos a familias vulnerables e impulsados desde escuelas de educación primaria. Entre sus principales resultados encontramos los beneficios relacionados con la participación en formación de familiares. Para los familiares, los beneficios que destacan son el incremento del nivel cultural, de las expectativas, de la motivación hacia el aprendizaje, de la seguridad, la autoestima y la percepción de bienestar. También se dan más liderazgos y aumenta la participación en el contexto educativo, con la creación y refuerzo de redes sociales. Con todo ello se obtienen también nuevos referentes en el ámbito educativo. En cuanto a los del alumnado, mejoran los resultados y las interacciones de aprendizaje, el comportamiento, la participación y la motivación y las expectativas.

b) Las actuaciones educativas de éxito sí mejoran los resultados académicos

Los datos extraídos de la investigación asientan que la escuela, reflejo del entorno social en el que se encuentra, mejora de manera radical sus condiciones a partir de su transformación en una Comunidad de Aprendizaje (CdA): es más segura, abandona enfoques compensatorios para centrarse en máximos aprendizajes y la convivencia mejora sensiblemente. Las CdA son un modelo de escuela que está en consonancia con las teorías referenciadas a nivel internacional, en las que se destaca que las interacciones y la comunidad son los dos factores más importantes en el aprendizaje en la sociedad actual (Gatt, Ojala, y Soler, 2011).

Comunidades de Aprendizaje (Flecha y Soler, 2013; Gatt, Ojala y Soler, 2011) es un proyecto que se basa en la puesta en marcha de un conjunto de Actuaciones Educativas de Éxito (AEE) para conseguir transformar el contexto educativo y alcanzar el máximo de oportunidades de aprendizaje para todos los y las estudiantes. Siguen las orientaciones de las más destacadas teorías sobre educación que remarcan dos aspectos fundamentales en la educación actual. En primer lugar, la importancia de la participación de toda la comunidad en la educación en general y en concreto en las escuelas y centros escolares. En segundo lugar, el papel de las interacciones para mejorar los aprendizajes. Se fundamentan, por tanto, en una concepción dialógica e interactiva del aprendizaje que involucre a toda la comunidad con la finalidad de mejorar los aprendizajes y la superación de la desigualdad educativa (Flecha, 2000; Valls, 2012-2014).

Los resultados de las CdA, como muestra la investigación de Díez, Santos y Álvarez (2013), mejoran el rendimiento académico, consiguen reducir el absentismo y abandono escolar prematuro, previenen conflictos y consiguen la mejora de la convivencia y la cohesión social. Además, inciden en especial en la transformación de las perspectivas académicas de estudiantes de minorías culturales en contextos desfavorecidos (García-Carrión, Girbés-Peco y Gómez-Zepeda, 2015). Flecha y Soler (2013) describieron cómo la transformación de una escuela primaria española, con una mayoría de estudiantes gitanos en un barrio altamente desfavorecido, en una comunidad de aprendizaje permitió pasar de tasas de absentismo del 30% a ser algo puramente ocasional (Flecha y Soler, 2013).

Cambios semejantes se han dado en otras escuelas. Como reportan Díez, Gatt y Racionero (2011), en una escuela con mayoría de estudiantes inmigrados, cinco años después (2001-2006) de la transformación de la escuela en una comunidad de aprendizaje, el porcentaje de estudiantes que aprueban el examen oficial de habilidades de lectura aumentó del 17% al 85%.

La Comisión Europea, en vista de estos resultados, ha emitido diversas recomendaciones animando a los Estados miembros a poner en marcha las CdA (Comisión Europea, 2010; Comisión Europea, 2011) para abordar la exclusión educativa de los estudiantes desfavorecidos.

Las razones del impacto de las CdA son la puesta en práctica de las AEE contando con la participación de toda la comunidad en todas las áreas de la organización escolar, de las aulas a la administración. El concepto de “Actuación Educativa de Éxito” (Flecha, 2015) se creó en el marco del proyecto del Sexto Programa Marco de la Comisión Europea *INCLUD-ED. Estrategias de inclusión y cohesión social en Europa desde la educación*, cuyo objetivo ha sido identificar aquellas actuaciones educativas que han contribuido a la superación de las desigualdades y a la mejora de la cohesión social, y aquellas que han conducido a la exclusión (*INCLUD-ED*, 2006-2011). Las AEE no son prácticas aisladas con buenos resultados en casos o contextos particulares. Más bien son acciones que han resultado tener éxito escolar en diferentes países y entornos (García-Carrión, Girbés-Peco y Gómez-Zepeda, 2015). Como indican Flecha y Soler (2013: 452), “contienen componentes universales transferibles en todos los contextos”.

Estas constatadas mejoras sociales y educativas han llevado a la selección de *INCLUD-ED* por parte de la Comisión Europea, como uno de los diez ejemplos de “historias de éxito” de la investigación europea, el único proyecto de investigación en ciencias sociales y humanidades.

Este impacto y las recomendaciones políticas (Comisión Europea, 2010b; Comisión Europea, 2011), han hecho que muchas escuelas en diferentes países del mundo se hayan transformado en CdA. En 2017 hay alrededor de 700 CdA en países como España, Reino Unido, México, Chile, Argentina, Perú, Brasil, Colombia y otros, en diferentes niveles educativos (preescolar, primaria, secundaria y de adultos), públicas y privadas, urbanas y rurales, en contextos muy pobres o de niveles socioeconómicos medio-altos. Mucho más numerosos son los centros educativos que ponen en práctica alguna AEE concreta. Además, la expansión internacional del proyecto está contribuyendo a demostrar la superación de las desigualdades educativas que históricamente han sufrido las poblaciones más desfavorecidas. El profesorado, los familiares y el alumnado están demostrando la mejora de los resultados educativos y la convivencia.

c) Escuelas que superan la desigualdad

Son muchos los ejemplos de escuelas que superan los condicionamientos sociales del entorno. Aquí sólo apuntamos brevemente dos casos, por haber obtenido, en los dos últimos años, premios educativos.

Joaquim Ruyra, de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

El 11 de mayo de 2017, El Periódico de Catalunya publicaba una noticia con este titular: *El colegio "milagro" que revoluciona la Educación en España. El nivel del centro cuestiona las teorías sobre el determinismo educativo.* Y proseguía:

El colegio Joaquim Ruyra de L'Hospitalet, un centro educativo que trabaja como comunidad de aprendizaje desde hace ocho años y que ha conseguido en este tiempo que los resultados académicos de sus alumnos fueran comparables a los de las mejores escuelas de Catalunya, se ha llevado este jueves el Premi Ensenyament 2017, uno de los reconocimientos más prestigiosos en el ámbito educativo catalán. El galardón, que concede la fundación del Cercle d'Economia, ha reconocido el esfuerzo hecho por el colegio, situado en uno de los barrios más problemáticos del área metropolitana de Barcelona, por integrar a todos sus estudiantes (el 92% son de origen extranjero y prácticamente todos reciben beca de comedor) y por implicar también a sus familias. Unos logros que le han valido el apelativo de "colegio milagro" (Ibáñez, 2017).

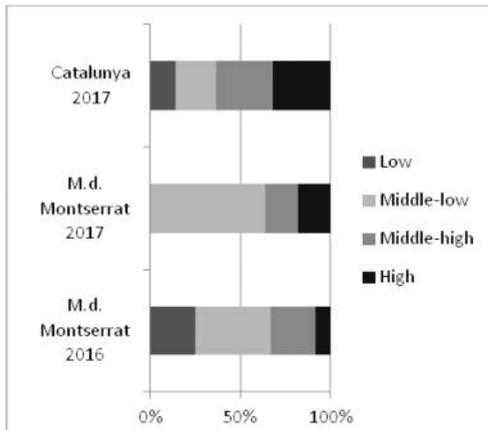
Las familias participan en el Centro, el 95% reciben becas comedor, los desahucios, los cambios de domicilio y el retorno al país de origen son los motivos más habituales por los que los alumnos dejan la escuela.



El nivel del centro cuestiona las teorías sobre el determinismo educativo, afirma la directora: “Trabajamos como una comunidad de aprendizaje, de ahí que también haya una madre en el aula, porque la participación de las familias es fundamental”.

Mare de Déu de Montserrat, de Terrassa (Barcelona)

No por casualidad, en 2018, la Escuela Mare de Déu de Montserrat, de Terrassa, una Comunidad de Aprendizaje, ha conseguido también el premio del Cercle d'Economia a la mejor escuela de Catalunya. Tiene un 85% de alumnado inmigrado, sobre todo de origen magrebí, la gran mayoría recibe becas de comedor, las familias participan de un modo intensivo en todas las actividades y la organización de la escuela y los resultados académicos han mejorado claramente. Por ejemplo, en 2011 superaba la media catalana en competencia en inglés, con un 100% del alumnado superando la competencia en comprensión oral. En la gráfica adjunta se puede ver la positiva evolución de los resultados globales en Matemáticas entre 2016 y 2017.



CONCLUSIÓN

En 2015, los líderes mundiales acordaron objetivos para un mundo mejor para 2030. Son objetivos que podrían acabar con la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. El cuarto objetivo es *garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas*. Guiados por los objetivos, ahora depende de todos nosotros, los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y el público en general trabajar juntos para construir un futuro mejor para todos y todas.

La calidad del sistema educativo es la clave para el desarrollo futuro de un país y un indicador de las oportunidades de mejora que es capaz de proporcionar a sus ciudadanos. El nivel educativo es un factor más relevante que el origen social a la hora de proporcionar acceso a las clases profesionales. En estos momentos, la investigación tiene que dejar de describir y hacer diagnóstico de la pobreza y aportar evidencias científicas. En efecto,

Hay quienes demuestran una infinita ignorancia e insensibilidad social al propagar orgullosamente ese determinismo auto presentándose como críticos con un sistema que reproduce las desigualdades. Son ellos los que reproducen y aumentan las desigualdades con esas afirmaciones, son ellos la parte más anticientífica y retrógrada del sistema. Quienes actúan de forma crítica y transformadora son quienes están trabajando por el derecho a la educación de todas las niñas y niños, sin encerrarles en los niveles económicos o educativos que también sufrieron antes sus familiares (Flecha, 2018).

Queremos acabar con las palabras de Juan, padre de una Escuela Comunidad de Aprendizaje, que, en diciembre de 2011, siete años después de haber salido de prisión, intervenía en el Parlamento Europeo en Bruselas:

“Desde aquí [Parlamento Europeo] quiero decir a todos los padres del mundo y a todos los hijos, que podemos. Que, si hemos tenido la mala suerte de ser pobres y de vivir en barrios conflictivos, que podemos cambiar porque aparte de que lo necesitamos creo que es bueno para que la gente vea que podemos salir de la pobreza”¹.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AUBERT, A., FLECHA, A., GARCÍA, C., FLECHA, R., y RACIONERO, S. (2008): *Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información*. Barcelona: Hipatia.
- BANE, M. J. y JENCKS, C. (1972): “The schools and equal opportunity”. *Saturday Review of Education*, vol LV, 38, 37-42.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1976): *Schooling in Capitalist America. Educational Reform and the contradictions of modern social thought*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.

¹ Discurso en la Conferencia Final del Proyecto *INCLUD-ED* el 6 de diciembre de 2011. <http://creaub.info/included/2012/01/11/Videofinalconference/>

- COMISIÓN EUROPEA (2010): *Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. (Vol. COM (2010)). Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA (2011): *Tackling early school leaving: A key contribution to the Europe 2020 Agenda*. Bruselas. doi:31.1.2011 COM (2011).
- DELUCA, S., y ROSENBLATT, P. (2010): "Does moving to better neighborhoods lead to better schooling opportunities? Parental school choice in an experimental housing voucher program". *The Teachers College Record*, 112(5), 7-8. Recuperado de http://www.grahamimac.com/housingandeducation/pdf/DelucARosenblatt_2010.pdf
- DÍEZ-PALOMAR, J., SANTOS PITANGA, T. y ÁLVAREZ CIFUENTES, P. (2013): "La Paz School. From a Ghetto to a Magnet School" [Special issue]. *International Review of Qualitative Research*, 6(2), 198-209. doi: 10.1525/irqr.2013.6.2.198
- DIEZ, J., GATT, S. y RACIONERO, S. (2011): "Placing Immigrant and Minority Family and Community Members at the School's Centre: the role of community participation". *European Journal of Education*, 46(2), 184-196. Doi:10.1111/j.1465-3435.2011.01474.x
- FLECHA, R. (2000): *Sharing Words. Theory and Practice of Dialogic Learning*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- FLECHA, R. y SOLER, M. (2013): "Turning difficulties into possibilities: engaging Roma families and students in school through dialogic learning". *Cambridge Journal of Education* 43(4), 451-465. doi:10.1080/0305764X.2013.819068.
- FLECHA, R. y BUSLON, N. (2016): "50 años después del Informe Coleman. Las actuaciones educativas de éxito sí mejoran los resultados académicos". *RISE-International Journal of Sociology of Education*, 5(2), pp.127-143. doi: 10.17583/rise.2016.2087
- FLECHA, R. (2018): "El nivel educativo de sus familias no determina el del alumnado". *Innovamos. Revista de divulgación Educativa* (26-10-2018).
- FOESSA (2018): *Exclusión Estructural e Integración Social*. Recuperado en <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2018/09/Ana%CC%81lisis-y-perspectiva-2018-digital-.pdf>
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2012): *Fundamental rights: challenges and achievements in 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
- GARCÍA-CARRIÓN, R., GIRBÉS-PECO, S. y GÓMEZ-ZEPEDA, G. (2015): *Promoting children's academic performance and social inclusion in marginalized settings*. World Education Research Yearbook 2015.
- GARCÍA-YESTE (2009-2011): *La mejora de la convivencia y el aprendizaje en los centros educativos de primaria y secundaria con alumnado inmigrante*. Plan Nacional I+D+I. Secretaria de Estado de Universidades e Investigación. Ministerio de Educación y Ciencia. Recuperado en <http://pedagogia.fcep.urv.cat/convivenciayaprendizaje/>

- GATT, S., OJALA, M. y SOLER, M. (2011): "Promoting social inclusion counting with everyone: Learning Communities and INCLUD-ED". *International Studies in Sociology of Education*, 21(1), 33-47, doi: 10.1080/09620214.2011.543851
- GIROUX, H. y FLECHA, R. (1992): *Igualdad Educativa y Diferencia Cultural*. Barcelona: Ed. El Roure.
- GÓMEZ, A. (2014-2017): *EDU-FAM La mejora del sistema educativo a través de la formación de familiares de grupos vulnerables*. Plan Nacional I+D del Gobierno de España. Recuperado en https://pedagogia.fcep.urv.cat/edufam/?page_id=24
- IBÁÑEZ (2017): *El colegio "milagro" de L'Hospitalet, mejor escuela catalana del 2017*. Recuperado en <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20170511/colegio-milagro-joaquim-ruyra-hospitalet-premio-ensenyament-2017-cercle-economia-6024448>
- INCLUD-ED (2006–2011): *INCLUD-ED Project. Strategies for inclusion and social cohesion in Europe from education*. 6th Framework Programme. Citizens and Governance in a Knowledge-based Society. CIT4-CT-2006-028603. Directorate General for Research, European Commission.
- INE (2018) Instituto Nacional de Estadística. Recuperado en http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259949477082&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084.
- JENCKS, C. (1973): "Inequality in Retrospect". *Harvard Educational Review*, 43(1), 138-164.
- JENCKS, C., et al. (1972): *Inequality: A reassessment of the effect of family and schooling in America*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2013): *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación formación 2020. Informe español 2013*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado en <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores%E2%80%90educativos/informeet20202013.pdf?documentId=0901e72b81732dc8>
- NICAISE, I. (2012): "A Smart Social Inclusion Policy for the EU: the role of education and Training". *European Journal of Education*, 47(2).
- OCDE (2018): *¿Un ascensor social roto? Cómo promover la movilidad social*. Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/9789264301085-es>.
- OBSERVATORIO SOCIAL DE "LA CAIXA" (2016): *La educación como ascensor social*. Barcelona: Fundación Bancaria de "La Caixa".
- PISA (2015): *Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos. Informe Español*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Edición 2016 (67-94). Madrid: Catálogo de publicaciones del Ministerio. Recuperado en www.mecd.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2015.html

- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018): *Índice de Desarrollo Humano incluido*. Recuperado en <http://hdr.undp.org/en/2018-update>
- ROSE, P. y DYER, C. (2008): *Chronic Poverty and Education: A Review of Literature Background Paper*. Manchester: Chronic Poverty Research Centre.
- SEN, A. (2000): *Desarrollo y Libertad*. Barcelona: Editorial Planeta.
- VALLS, R. (2012-2014): *Actuaciones socioeducativas de éxito para la superación de la pobreza*. Plan Nacional I+D+i. Secretaría de Estado de Universidades e Investigación. Ministerio de Educación y Ciencia.

Josep Banyuls
Albert Recio

Salarios desiguales y sistema productivo



Windblown. Marianne von Werefkin.

La cuestión de la desigualdad vuelve a formar parte del debate social, alimentada por su crecimiento en los últimos años y por la evidencia de una desigualdad estructural de género. Sin embargo, el análisis de la desigualdad se centra habitualmente en las desigualdades de renta y su distribución, sin tomar en consideración las desigualdades salariales. Pero estas son importantes, como ha puesto de manifiesto el debate sobre la brecha salarial de género, y forman parte de un conjunto más amplio de desigualdades laborales.

Pese a la escasez de investigaciones y estadísticas que capten la complejidad de nuestra estructura salarial, parece evidente que hay un nivel excesivo de desigualdades salariales, muy relacionado con la especialización productiva de la economía española y con el peso de los bajos salarios en la estructura salarial, así como con las prácticas empresariales.

INTRODUCCIÓN

LAS desigualdades vuelven a formar parte del debate social. Su crecimiento en los últimos años, especialmente en los países desarrollados, lo ha alimentado. También la nueva oleada feminista que ha puesto en evidencia la existencia de una desigualdad estructural de género.

Las desigualdades tienen muchas facetas y son el resultado de diversos procesos sociales. Tienen también muchas interpretaciones. Básicamente estas se diferencian entre los que consideran que constituyen el resultado normal del desarrollo económico, un resultado desagradable pero necesario para el progreso social, y quienes piensan que son el producto de un orden social injusto.

El núcleo central del análisis de la desigualdad se centra en las desigualdades de renta, considerando indiferente el tipo de rentas que reciben los individuos. Es evidente que en las sociedades capitalistas, sin embargo, existe una diferenciación crucial entre salarios y rentas capitalistas. La mayor parte de la población depende casi exclusivamente de rentas salariales mientras que las rentas de capital van a parar mayoritariamente a manos de los capitalistas y a la fracción superior de asalariados y profesionales. Por esto muchos de los trabajos sobre desigualdades se centran en discutir la distribución de la renta entre capital y trabajo y dejan de tomar en consideración las desigualdades de renta salarial.

Sin embargo, las desigualdades salariales son importantes, como ha puesto de manifiesto el debate sobre la brecha salarial de género. De hecho, las desigualdades salariales forman parte de un conjunto más amplio de desigualdades laborales que conforman la vida de muchas personas en aspectos como la jornada laboral, las condiciones de trabajo, las posibilidades de formación, el reconocimiento social, etc.

El objetivo de este trabajo es, en primer, lugar discutir los determinantes de las desigualdades salariales. En segundo, lugar analizar las desigualdades en el caso español y su evolución tras la crisis de 2008. Por último, plantaremos un debate sobre la relación entre estas desigualdades y nuestro modelo productivo y social.

SALARIOS, PRODUCTIVIDAD E INSTITUCIONES SOCIALES

La existencia de desigualdades salariales es antigua. De hecho, todo el debate marxista sobre trabajo simple y trabajo complejo ya tenía que ver con la necesidad de explicar las diferencias salariales en el marco de la teoría del valor trabajo. Y, en cierta medida, habría un punto en común con la explicación dominante de las desigualdades salariales propia de la dominante teoría neoclásica: las desigualdades salariales son fundamentalmente debidas a la diferente cualificación de los trabajadores. Para el marxismo ortodoxo el trabajo complejo debe ser mejor retribuido porque el coste de producción de la fuerza de trabajo cualificada es mayor que el de la no cualificada. Para la economía neoclásica debe recibir más simplemente porque su productividad marginal es mayor.

La teoría del capital humano dio un nuevo impulso a esta explicación de las desigualdades salariales al vincular educación y productividad. Los trabajadores más educados eran más productivos y por ello tenían derecho a recibir un salario mayor (Becker, 1984; McConnell, Brue y Mc Pherson, 2017). Un argumento tan exitoso que en gran medida orienta muchas de las políticas de desarrollo y ayuda a legitimar una determinada escala salarial. Por ejemplo, se ha utilizado para justificar los elevados salarios de los ejecutivos financieros, a pesar de que la actuación de muchos de ellos ha arruinado a gran parte de la economía mundial.

Hay muchos problemas para poder justificar que los salarios reflejan la productividad individual de cada cual. La mayoría de actividades son actividades de equipo donde es imposible determinar la aportación de cada individuo. El método marginal al que recurren como argumento los economistas neoclásicos difícilmente es aplicable a la realidad de muchas actividades productivas (Robinson, 1967; Keen, 2015). Y los problemas son aún mayores cuando se comparan las aportaciones de individuos que realizan tareas completamente diferentes. Normalmente este debate es inexistente y se resuelve por un razonamiento circular: si alguien gana más que otro es simplemente porque el mercado reconoce que aporta más, luego es más productivo. Un argumento que exigiría que los mercados fueran no solo perfectamente competitivos, basados en una distribución igualitaria de la renta, sino que además los individuos fueran capaces de apreciar estas diferencias de productividad y pagar por

ellas. En un mundo con mercados donde la información es imperfecta (y donde los individuos no tienen las capacidades psicológicas que suponen los modelos neoclásicos del consumidor racional), donde el tejido empresarial está organizado en redes productivas con poder desigual entre sus miembros, donde la importancia de los discursos emocionales crea información distorsionada sobre el valor de las cosas, las desigualdades salariales son el producto de una compleja construcción social en la que, obviamente, también intervienen las regulaciones públicas y la acción sindical.

De hecho, el mismo enfoque neoclásico incluye otras explicaciones posibles de los niveles salariales. Una de las ideas más utilizadas es la de la “escasez”. El mercado retribuye más aquellas cualidades que escasean en el mercado. Los muy altos salarios responderían a la existencia de personas con capacidades insustituibles cuyo valor de mercado daría lugar a su elevado precio. El tema de la escasez ha sido hace tiempo controvertido. De hecho es un concepto usado abusivamente que solo es aplicable a aquellos productos que no pueden replicarse (por ejemplo las obras de arte de un determinado pintor) y en el caso de las capacidades productivas a aquellos talentos únicos. Es una cuestión discutible porque muchas de las habilidades humanas pueden adquirirse por formación; el proceso que convierte en genio a una persona no depende solo de sus capacidades sino de procesos sociales que permiten su éxito. Esta es, por ejemplo, la justificación de los altos sueldos de los directivos de las empresas financieras, lo que a la vista de lo sucedido en el sector en los últimos años obliga a pensar que se trata más de una justificación ideológica que de un hecho contrastable. Como han puesto de manifiesto algunos autores, una parte de los sueldos disparatados de los últimos años tienen que ver con la aplicación de sistemas de retribución de “todo para el ganador”, que no solo incluye retribuciones diferenciadas para unos pocos, sino que en muchos casos se trata simplemente de concentrar la renta en quien ocupa la cúspide de los equipos. Y que al mismo tiempo devalúa los ingresos de los “perdedores” y “secundarios”, a pesar de que su talento y aportación productiva sean parecidas a las del ganador.

Ambos enfoques son relativamente contradictorios entre sí. Si la mayor formación aumenta la productividad, el aumento de la educación conduciría a alzas salariales. De hecho, la justificación más potente de las desigualdades es la que argumenta que éstas crean incentivos para que la gente se forme y sea más productiva. Si, por el contrario, las desigualdades se deben a la escasez, un aumento de la formación conduciría a rebajar los salarios, pues habría más oferta de gente formada. Si lo que se constata es un aumento de las desigualdades salariales entre gente con igual formación, el punto de escape es considerar que las personas tienen talentos innatos distintos. O sea, recurrir a un elemento etéreo para justificar lo injustificable.

La aportación de la economía feminista, que ha mostrado la existencia de importantes diferencias salariales entre personas de igual formación y, sobre todo, ha destacado la diferente valoración que experimentan empleos caracterizados socialmente como masculinos o femeninos y la existencia de barreras “invisibles” a la promoción laboral de las mujeres, añaden un nuevo nivel de críticas a este enfoque.

Hay una forma alternativa de explicar las desigualdades. Estas son el resultado de un complejo proceso social, en el que juegan un papel central una serie de instituciones que determinan la valoración que hacemos de la actividad de cada individuo. La construcción de las cualificaciones es tanto un proceso técnico como un proceso social. En esta valoración no solo cuentan las capacidades técnicas o el esfuerzo individual, sino también el estatus social. Las actividades de la gente poderosa siempre tienden a considerarse más complejas que las que realiza la gente sin poder. La forma en que se accede a los conocimientos productivos también cuenta: aquellos que se alcanzan en instituciones y procesos formalizados tienen más reconocimiento que los que se adquieren en medios informales. Y al mismo tiempo hay mayor capacidad y severidad en juzgar los fallos de los empleados de bajo nivel que los que realizan las personas en niveles sociales elevados, porque se considera que los mismos son debidos a la complejidad e incertidumbre en las que tienen que adoptar decisiones.

Hay muchas evidencias que permiten mostrar que en la fijación de salarios influyen valores e instituciones. La economía y la sociología feminista han mostrado la sistémica subvaloración de las actividades tradicionalmente adjudicadas a las mujeres sin que exista una evaluación adecuada de la complejidad de cada actividad. De hecho, muchas actividades consideradas habitualmente de bajo nivel de cualificación como los cuidados domésticos o las tareas agrícolas requieren de una variada gama de conocimientos y de implicaciones intelectuales que habitualmente no se reconocen pero que se hacen visibles cuando personas sin aprendizaje previo tratan de llevarlas a cabo.

Otro factor conocido de desigualdades es la propia estructura de la negociación colectiva, de la representación sindical. En los países con escasa presencia sindical las desigualdades de salarios no solo son mayores entre diferentes empleos sino que son elevadas entre el mismo tipo de empleos. Ello es debido a que en una negociación salarial individualizada (algo que por sí mismo es un eufemismo) la correlación de fuerzas en cada empresa puede ser muy diferente en muchos aspectos y ello se traduce en una diferenciación salarial enorme. En países donde existe una representación salarial amplia las diferencias también existen en la medida que la negociación colectiva esté más o menos centralizada, incluya más o menos mecanismos de escala salarial. Y en la elección de mayores o menores niveles de iguali-

tarismo salarial influyen factores diversos: marco competitivo de la economía local, ideología sindical, políticas públicas etc. (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009; Grimshaw *et al.*, 2017).

La negociación colectiva se desarrolla además en estructuras empresariales que están asimismo caracterizadas por niveles de poder económico desigual. A menudo la economía convencional ignora esta cuestión, pues está orientada a los modelos competitivos que constituyen una visión idealizada de las economías capitalistas reales. Cuando se analiza el funcionamiento de la mayor parte de sectores productivos se observa que estos están mayoritariamente estructurados a través de complejas redes empresariales en las que cada unidad tiene un poder desigual frente al resto, y ello se traduce en una estructura de precios que refleja en parte este desigual poder. Cuando se mide la productividad de cada empresa como un cociente entre el valor de la producción de la misma y el volumen de su plantilla se pasa por alto que el valor está en parte determinado por la posición de la empresa concreta dentro de la cadena productiva y, por tanto, no es el mero reflejo de su aportación productiva. Precisamente, los cambios organizativos de los últimos treinta años han tenido entre sus objetivos tanto la búsqueda de poder por parte de las grandes empresas como la fragmentación del colectivo obrero para facilitar esta mayor diferenciación de precios y salarios.

Otra forma de reconocer la importancia de las estructuras de poder y las instituciones sociales que lo regulan es contrastar los propios debates sobre lo que son diferencias salariales aceptables. Nuestro punto de partida es Adam Smith (1776), quien sugería que en un mercado competitivo las desigualdades salariales netas deberían recoger las “ventajas y desventajas netas” de cada empleo. O sea, dar precio a cada uno de los aspectos que afectan al empleo. Siguiendo sus sugerencias, los empleos más pesados, los empleos temporales, los empleos más tediosos deberían ser compensados al igual que los empleos que requerían un mayor aprendizaje. En cambio los más agradables, los estables estarían relativamente menos compensados.

Ello introduce un elemento de igualitarismo en la fijación de salarios que no tiene nada que ver con el “mantra” del capital humano y la productividad, donde se ignoran sistemáticamente las compensaciones por la monotonía, la dureza, el estigma social, la temporalidad, la inadecuación horaria que afecta a muchos empleos. Más bien la introducción normalizada de formas de empleo “atípicas” ha tenido entre uno de sus efectos colaterales la eliminación del debate sobre la compensación necesaria de aquellos empleos que nadie desea hacer, a los que solo se recurre cuando no hay alternativa. Y también en este aspecto la ausencia de alternativa es, en parte, creada por mecanismos institucionales como las políticas de inmigra-

ción, las políticas de asistencia social, las políticas activas del mercado laboral, las políticas educativas, etc.

Esta orientación no niega la existencia de diferentes grados de complejidad, formación y cualificación entre diferentes actividades laborales. Pero sí trata de dar cuenta de cómo estas diferencias se traducen en desigualdades salariales, de reconocimiento social. Y sugiere que el marco actual de muchas de las instituciones está orientado a generar un nivel de desigualdad laboral intolerable que tiene su prolongación en el conjunto de la vida social, que afecta especialmente a las desigualdades en una escala intergeneracional y que convierte a las mismas en una situación estructural de la que se derivan enormes problemas sociales.

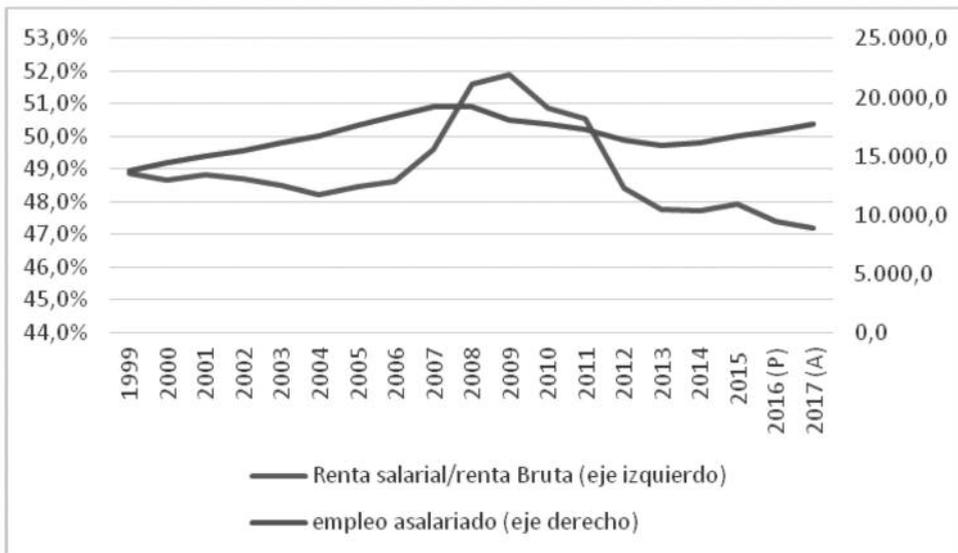
DESIGUALDADES SALARIALES EN ESPAÑA

Estudiar las desigualdades salariales plantea de entrada un debate conceptual sobre qué variable utilizar, si el salario-hora o el ingreso total. El salario-hora recoge el grado de desigualdad retributivo en un espacio temporal homogéneo. Es, sin duda, la evaluación más precisa. Pero tiende a minusvalorar, especialmente en el actual modelo laboral, la desigualdad real entre personas en el mercado laboral. Hay dos factores que explican esta situación: de una parte, la importancia del empleo temporal, de duración limitada en el tiempo, que experimentan muchas personas y que se traduce en un bajo nivel de ingresos a escala anual. De otra, la incidencia del empleo a tiempo parcial, involuntario en un elevado porcentaje, que genera bajos ingresos, muchos de los cuales son ocupados por mujeres. La evidencia de que, además, tanto trabajadores temporales como a tiempo parcial reciben salarios-hora inferiores que las personas ocupadas a tiempo completo, indica que no existe un mecanismo compensador de su menor presencia laboral, sino que, por el contrario, la menor actividad laboral se agrava por la desigualdad salarial. Por todo ello nos centraremos en analizar la desigualdad en base a los salarios anuales.

La principal fuente de información sobre salarios en España es la Encuesta de Estructura Salarial. Como es obvio, se trata de una información que tiende a reducir las desigualdades por cuanto no incluye a alguno de los sectores de menores ingresos salariales. Especialmente el empleo agrario, el empleo doméstico y, obviamente, el empleo informal. Y seguramente tiene dificultades para recoger los ingresos de la "élite salarial". Con todo, los resultados son contundentes en diversos sentidos.

En primer lugar, hay que destacar que tras la crisis de 2008 la participación de las rentas salariales en la renta nacional se ha reducido considerablemente (Gráfico 1). Esta mayor compresión del conjunto de rentas salariales ha coincidido en el tiempo con un crecimiento de las desigualdades salariales, lo que indica que han actuado a la vez dos mecanismos: una pérdida de poder social de las clases asalariadas y una mayor diferenciación salarial (que posiblemente explique también alguno de los problemas políticos y sociales del país) (Gráfico 2).

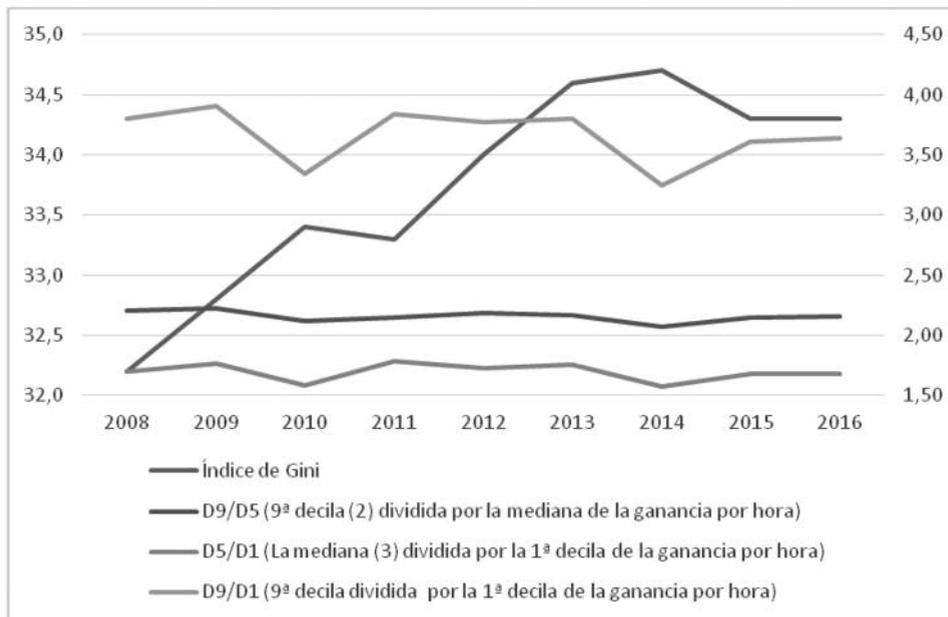
GRÁFICO 1
Evolución de la renta salarial respecto a la renta total bruta (%) y empleo asalariado (en miles) en España desde 1999 a 2017



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

GRÁFICO 2

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



Fuente: INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial

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

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

Se trata, sin embargo, de una variación relativamente reducida. Cuando se analizan las desigualdades salariales por sectores económicos y por categorías profesionales lo que se advierte es la presencia de pautas de desigualdad bastante estables (Tablas 1 y 2).

En el análisis **sectorial** destaca la existencia de dos actividades con elevados salarios medios (por encima del 50% del salario medio): el sector energético y el financiero. Este último es uno de los pocos que ha experimentado un relevante deterioro salarial, sin lugar a dudas provocado por la importante reestructuración que ha experimentado el sector, con el despido o jubilación de miles de empleados de elevada edad. A un nivel próximo se sitúa también el sector de información y comuni-

caciones, la industria extractiva (un sector residual en materia de empleo) y ya más distanciada la Administración Pública. En el otro extremo se encuentran la hostelería, los servicios administrativos y auxiliares y los “otros servicios”, los tres con un nivel de salarios por debajo del 70% de la media. Y en su cercanía el sector de actividades artísticas y recreativas. En el período estudiado, 2008-2016, el único sector que experimenta un cambio significativo, aparte del financiero, es el de suministros de agua y saneamiento cuyos salarios crecen un 10% respecto a la media. Aunque los cambios globales no son significativos, los pequeños cambios observados hacen que el cociente entre el sector con salarios más altos (energía) y más bajos (hostelería) haya aumentado de 3,5 a 3,73. Y si se comparan los cinco sectores con salarios más altos con los cinco de salarios más bajos también se ha producido un aumento de las diferencias. Mientras los sectores de salarios elevados han salido relativamente indemnes de la crisis, los de salarios bajos la han acusado en mayor medida (Tablas 1 y 2).

TABLA 1
Desigualdades salariales por sectores
(salario medio del sector/salario medio)

SECTOR DE ACTIVIDAD	2008	2010	2012	2014	2016
Energía	2,21	2,14	2,3	2,23	2,2
Finanzas, seguros	1,9	1,82	1,84	1,78	1,84
Información C y Comunicación	1,39	1,42	1,43	1,43	1,4
Minería	1,21	1,24	1,33	1,44	1,39
Administración Pública	1,23	1,22	1,18	1,2	1,25
Activ. Profesionales, Científicas	1,13	1,12	1,1	1,14	1,14
Sanidad, Servicios Sociales	1,13	1,12	1,1	1,08	1,12
Industria manufacturera	1,07	1,09	1,12	1,15	1,15
Agua y Saneamiento	1,03	1,09	1,1	1,13	1,13
Transporte y Logística	0,99	1	1,03	1,03	1,01
Educación	0,95	0,95	0,95	0,91	0,96
Construcción	0,94	0,96	0,99	0,98	0,95
Activ. Inmobiliarias	0,89	0,87	0,87	0,86	0,9
Comercio	0,84	0,83	0,85	0,9	0,85
Artísticas y Recreativas	0,76	0,79	0,75	0,73	0,75
Administrativas, Auxiliares	0,72	0,68	0,68	0,68	0,69
Otros Servicios	0,7	0,72	0,74	0,7	0,68
Hostelería y restauración	0,63	0,64	0,61	0,59	0,61

Fuente: INE, Encuesta Estructura Salarial y elaboración propia.

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

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

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

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

Quando del análisis sectorial se pasa al de las desigualdades por categoría profesional las diferencias son evidentes pero menos acusadas (Tabla 3). Como es previsible, los directivos y gerentes presentan un nivel de salarios medios muy superior al resto (más del doble del salario medio), aunque es el colectivo que experimenta un elevado deterioro a lo largo de la crisis y la postcrisis, algo que, por sí mismo, genera alguna perplejidad a la vista de las informaciones que pueden encontrarse en otras fuentes. En un segundo nivel se sitúan los profesionales y técnicos (con ingresos superiores al 50% de la media) y en un tercer nivel los profesionales y técnicos

de la enseñanza y la salud y los técnicos de apoyo. El primero de estos dos grupos mantiene un nivel de ingresos claramente inferior al del resto de profesionales, algo que posiblemente tiene que ver con el papel que juega el sector público en la determinación de sus niveles de salarios y la presencia de elevados niveles de empleo temporal y a tiempo parcial. Sin perder de vista, además, que se trata de sectores con altos niveles de feminización.

En la cola se encuentran los empleos considerados poco cualificados de los servicios, la industria y la construcción y los peones, con ingresos por debajo de los dos tercios del salario medio y que han experimentado un deterioro de cinco puntos a lo largo del periodo. Puede observarse incluso que entre los empleos de bajos salarios juegan un papel importante los aspectos de género: los salarios de los peones, principalmente en la industria y la construcción (fundamentalmente masculinos), superan los de los trabajadores no cualificados de los servicios (en gran parte personal femenino). Tiene también importancia el hecho de que en el sector servicios tenga mayor incidencia el empleo a tiempo parcial, un factor crucial en la creación de empleo de muy bajos salarios.

TABLA 3
Desigualdades salariales por situación profesional
(salario medio profesional/salario medio)

PROFESIÓN	2008	2010	2012	2014	2016
Directivos	2,56	2,36	2,18	2,19	2,08
Otros técnicos, profesionales	1,54	1,51	1,49	1,57	1,54
Profesionales salud y enseñanza	1,26	1,35	1,28	1,23	1,32
Técnicos de apoyo	1,26	1,19	1,2	1,21	1,2
Personal de seguridad	1,1	1,06	1,02	1,02	1,1
Empleados oficina sin atención público	0,99	0,97	0,93	0,93	0,95
Operadores de máquinas	0,92	0,9	0,91	0,94	0,97
Trabajadores cualificados manufactura	0,9	0,89	0,88	0,9	0,9
Empleados con atención público	0,83	0,81	0,81	0,84	0,82
Conductores	0,82	0,78	0,78	0,78	0,77
Trabajadores cualificados construcción	0,78	0,75	0,76	0,75	0,77
Trabajadores cualificados salud	0,76	0,75	0,71	0,74	0,72
Trabajadores cualificados agricultura	0,74	0,7	0,68	0,71	0,73
Peones no agrícolas	0,65	0,66	0,65	0,64	0,64
Trabajadores no cualif. Servicios	0,69	0,63	0,64	0,64	0,61
Trabajadores no cualif. Com. y hostelería	0,68	0,67	0,64	0,61	0,62

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

Las desigualdades que acabamos de detallar reflejan solo salarios medios, pero dentro de cada sector o profesión existen importantes desigualdades. La encuesta anual de estructura salarial no permite entrar con detalle en estas desigualdades, pero existen algunas evidencias claras. Una de ellas es la que afecta a los salarios en función del tipo de contrato. Como podemos observar, el nivel de ingresos de los trabajadores temporales es sustancialmente inferior al de los fijos (Tabla 4).

TABLA 4
*Ganancia media anual (en €) según duración del contrato
en España entre 2008 y 2016*

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

Una desigualdad que en sí misma recoge cuestiones diversas: los empleados temporales se concentran en los puestos más bajos de la jerarquía laboral; a menudo son excluidos de complementos salariales que se obtienen a lo largo de la vida laboral; la duración de su relación laboral es menor; se concentran en empleos de bajos salarios...

Situación parecida afecta a las personas empleadas a tiempo parcial; de hecho, constituyen la práctica totalidad de las personas que no alcanzan ni siquiera a ganar el equivalente al salario mínimo anual. Lo que vale para los empleados temporales también sirve para los empleados a tiempo parcial, con el agravante de que la mayoría son mujeres que trabajan en sectores feminizados, en los que la discriminación de género se traduce en una infravaloración salarial.

TABLA 5
*Ganancia media anual (en €) según tipo de contrato a tiempo completo
o parcial en España desde 2008 a 2016*

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

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

Es posible incluso que estos valores sobrevaloren los ingresos de los empleados temporales y a tiempo parcial por cuanto no evalúen adecuadamente la duración real de sus contratos. Si tomamos en consideración la información de salarios sobre datos fiscales se observa que un 29,2% de las personas que declararon ingresos salariales como asalariados o asalariados y parados no alcanzaron a ganar el equivalente del salario mínimo anual en 2016. De ellos, un 11,6% ganó menos de 3.000 euros, otro 8,9% no alcanzó los 6.000 y el 8,7% restante tuvo ingresos por debajo de 9.000 euros.

Si de las condiciones de empleo pasamos a las características personales el aspecto más debatido es el de la desigualdad de género. Se trata de un tema complejo. Si tomamos la desigualdad en su conjunto, lo que se observa es una relativa estabilidad de la brecha salarial a lo largo del tiempo, en torno al 23% (Tabla 6).

TABLA 6
Ganancia media anual por trabajador/a (en €) y brecha salarial (en %) en España entre 2008 y 2016

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

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

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

Pero este resultado es la combinación de múltiples efectos: la diferente presencia de hombres y mujeres en empleos diferentes, el desigual impacto del empleo a tiempo parcial, las acciones directamente discriminatorias. Para los economistas neoclásicos la brecha salarial se reduce al diferencial de salarios que existe entre personas que ocupan los mismos tipos de empleo y cuyos salarios difieren. Se calcula aplicando una función de salarios minceriana¹ y tomando como discriminación el residuo que no pueden explicar las variables observables (sector, educación, situación profesional, tipo de jornada). Para nosotros es más significativo el total, puesto que la segmentación laboral de hombres y mujeres en diferentes empleos es por sí misma un efecto del funcionamiento de las estructuras de género, que se refleja incluso en una diferente evaluación de los empleos feminizados.

Hay que entender, sin embargo, que las variaciones de la medida sintética pueden deberse a variaciones en diferente sentido. Por ejemplo, un crecimiento del empleo en sectores de bajos salarios que tenga lugar al mismo tiempo que se reducen algunas discriminaciones salariales, puede tener el efecto neto de ampliar la brecha

¹ Función de ingresos minceriana: modelo de ecuación desarrollado por Jacob Mincer, que explica el salario en función de la escolaridad y la experiencia (N. del E.).

o hacerla bajar en función de la intensidad de cada cambio. Por esto un análisis detallado de la discriminación debe incluir tanto los cambios en la estructura ocupacional como las mediciones del grado de desigualdad en un mismo tipo de empleo.

El análisis sectorial muestra importantes diferencias en el tamaño de la brecha: ésta se sitúa en torno al 10% en Educación y Administración Pública (ambos sectores con un papel esencial del sector público) y supera el 30% en Actividades Profesionales y Técnicas, Servicios Administrativos y Auxiliares y Otros servicios, donde existe un mayor peso de la segmentación laboral y en algunos casos del empleo femenino a tiempo parcial. Un caso significativo es el de Sanidad y Servicios Sociales, con una brecha salarial en torno al 30%, que recoge tanto desigualdades en las profesiones sanitarias como la presencia masiva de mujeres en los servicios de atención a la gente mayor.

Cuando la brecha se analiza por profesiones las desigualdades son menores pero igualmente significativas. Oscilan entre un 15% para Profesionales de la Educación y la Sanidad y un 30% entre los Trabajadores Cualificados de la Manufactura, Operadores de Máquinas y Trabajadores no Cualificados de los Servicios. No se aprecia en ningún caso, ni en los sectores ni en las profesiones, una orientación común hacia la reducción o la ampliación de la brecha.

La desigualdad de género es sin duda muy importante, pero no es el único factor de desigualdad. En todos los países donde existe un importante flujo inmigratorio los recién llegados ocupan por largo tiempo los niveles más bajos de la estructura salarial. Las políticas migratorias y su mayor vulnerabilidad social refuerzan casi siempre los efectos de las desigualdades educativas, la menor antigüedad o cualquier otra causa que “justifica” diferenciación salarial. En el caso español se trata en muchos casos de personas que llevan años residiendo en el país. Y lo que muestra la Encuesta es no solo una importante brecha salarial, que afecta de forma distinta en función del país de origen, sino un importante aumento de la misma en los colectivos provenientes del “resto del mundo”, un estancamiento para los latinoamericanos y una mejora para los comunitarios.

TABLA 7

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

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

DESIGUALDADES SALARIALES, MODELO PRODUCTIVO Y MODELO SOCIAL

El nivel de desigualdades salariales es uno de los componentes, no el único, del elevado grado de desigualdad de España. En los últimos años esta desigualdad específica ha crecido sustancialmente por motivos ajenos a ella: por el desempleo, por la caída general del nivel de salarios y por los recortes en las políticas públicas. Pero, como hemos visto, las desigualdades de salarios también han ayudado a empeorar la situación.

La desigualdad global es la combinación de diversos procesos (un análisis útil sobre los efectos composición en Puente y Galán, 2014). Un país puede tener mayores o menores desigualdades según cuál sea su estructura productiva. Si la mayor parte de actividades se concentran en sectores de salarios medios habrá menor desigualdad que si tiende a predominar la especialización en sectores de altos y bajos salarios. Y los cambios en esta estructura pueden afectar a la evolución de la desigualdad.

Por otra parte, la estructura salarial no está completamente determinada por la estructura productiva ni profesional. Como hemos discutido en la sección primera, no es evidente que los salarios reflejen la productividad de cada empleo. Más bien hay indicios de que las desigualdades salariales tienen también que ver con las convenciones e instituciones sociales que contribuyen a su determinación, como se ha puesto de evidencia en los estudios nacionales comparados. Los países nórdicos experimentan menores desigualdades salariales en parte porque su modelo de negociación colectiva tiene componentes más igualitarios que el de otros países. Allí donde los sindicatos han sido laminados y la negociación colectiva es minoritaria y residual las desigualdades son mayores.

Las elevadas desigualdades salariales de España son una combinación de estos elementos: estructura productiva, prácticas empresariales e instituciones.

La estructura productiva española explica una parte de las enormes desigualdades salariales y su evolución reciente. Especialmente prolifera el empleo de bajos salarios. Y los cambios en los últimos años han empeorado la situación. La crisis ha afectado especialmente al empleo en la construcción y la industria manufacturera, mientras que el mayor motor de crecimiento lo han constituido el turismo y los servicios relacionados con el mismo. Hay que observar que la distribución real de salarios es aún peor porque las estadísticas salariales ignoran los salarios agrícolas y el empleo doméstico, lo que supone que una cuarta parte de los trabajadores lo hacen en actividades de salarios muy bajos. El decreciente peso del empleo industrial se relaciona también con un insuficiente peso de las actividades relacionadas con el desarrollo tecnológico. El otro extremo de la estructura salarial se sitúa fundamentalmente en sectores donde se concentra el núcleo del capitalismo español (energía, finanzas, telecomunicaciones), sectores donde proliferan las rentas oligopolísticas que permiten garantizar el alto nivel de salarios. Aunque ya hemos comentado que la destrucción acelerada de empleo en el sector financiero ha moderado la importancia de este sector.

Para expresarlo de forma sintética hemos agrupado los sectores según su salario medio se sitúe por encima del 25% del salario medio (muy altos), entre el salario

medio y el 25% (medio altos), entre el salario medio y el 75% (medio bajos), por debajo del 75% (bajos) y un sector de salarios muy bajos en el que incluimos las personas empleadas en la agricultura y el servicio doméstico que no recoge la Encuesta de Estructura Salarial y donde se encuentran los niveles retributivos más bajos. La pintura que emerge al comparar 2008 y 2016 es que siempre predominan los salarios bajos y que el cambio estructural provocado por la crisis ha polarizado más esta distribución. En especial por el cambio de la construcción como motor de empleo por el turismo.

TABLA 8
Estructura sectorial y salarios
(% empleo en sectores según nivel salarial)

	2008	2016
Altos salarios	5,8	6
Salarios medio altos	37,7	39
Salarios medio bajos	33,3	29,4
Salarios bajos	15,4	17,9
Salarios muy bajos	7,8	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE) y la Encuesta de Población Activa (INE).

Hay, por tanto, una relación bastante directa entre la especialización productiva de la economía española, las desigualdades salariales y, sobre todo, el peso de los salarios bajos en la estructura salarial. En el período anterior a la crisis fue la construcción el motor de la economía española, un sector de salarios medio-bajos y elevada temporalidad. Su hundimiento explica la destrucción masiva de empleo que arrastró también al empleo industrial. La política de recortes que afectó a la educación, la sanidad y la investigación explica también la moderación de salarios en estos sectores. En la fase de recuperación ha sido el sector turístico el principal motor de la economía, y ello ha redundado en una nueva proliferación de empleos de bajos ingresos que explica en parte este repunte de las desigualdades (Simonazzi, 2015).

En segundo lugar, hay un elemento crucial que contribuye a incrementar las desigualdades salariales. Desde la crisis de la década de los ochenta se ha producido un profundo cambio en las formas de organización empresarial y de la actividad productiva. Cambios que han sido facilitados por las políticas públicas en general y

las diversas reformas del mercado laboral en particular, y que impactan en las estructuras salariales en diversas formas. En primer lugar, el paso de empresas relativamente compactas al nuevo modelo de empresas red que utiliza de forma bastante sistemática la externalización de actividades auxiliares, la subcontratación en cadena o incluso la organización interna de la empresa en base a unidades que compiten entre sí (Castillo, 2005, 2013; Grimshaw y Rubery, 2005; Hamilton, 1997). Como se ha puesto de manifiesto en diversos trabajos, esta organización permite a las empresas, especialmente a las grandes, una importante diferenciación de salarios en la medida en que se aplican convenios colectivos diferentes en los distintos niveles de la red productiva. Algo que hemos podido estudiar en sectores tan diferentes como la construcción o la industria del automóvil (Banyuls y Haipeter, 2008; Bosch y Philips, 2003; López Calle *et al.*, 2018; Oliva, Iso y Feliu, 2012). El debate reciente en torno a la externalización de los servicios de habitaciones de los hoteles (y la consiguiente proliferación de empresas de servicios) constituye uno de los ejemplos más lacerantes de esta dinámica de división y desigualdad (Cañada, 2016).

En combinación con estos cambios ha tenido lugar un cambio radical en la gestión del ciclo productivo que afecta a la organización del tiempo y que adopta múltiples variantes en función del tipo de actividad y las soluciones organizativas de cada empresa (Banyuls y Recio, 2015; Recio *et al.*, 2015). El objetivo de estas políticas parece estar orientado a minimizar el uso de la fuerza de trabajo y al ahorro extremo de costes laborales. Esta transformación de la gestión está en la base tanto del crecimiento del empleo temporal como del empleo a tiempo parcial. El empleo temporal no solo es utilizado como un mecanismo para eludir los costes de despido sino que de forma creciente forma parte de una estrategia empresarial pensada para reducir costes frente a las fluctuaciones de la actividad. Algo que, por ejemplo, pone en evidencia el recurrente aumento de los despidos en el sector educativo a finales de curso, como un medio para evitar el pago de las vacaciones a parte del personal. En la alta temporalidad española hay un componente ligado al modelo productivo. Aunque es evidente que el empleo temporal tiene, desde la óptica empresarial, otras ventajas como la posibilidad de presionar el comportamiento de los empleados, la baja sindicalización, etc. Resulta evidente que existe una conexión directa entre el peso del empleo temporal y los bajos salarios. La mayor presión de las políticas neoliberales recae sobre los estratos de personas que ocupan los niveles más bajos de la jerarquía social.

En la misma dirección está el empleo de los contratos a tiempo parcial. Estos se concentran especialmente en los sectores de bajos salarios y su existencia obedece fundamentalmente a la gestión de actividades que tienen puntas de actividad específicas o que se requieren para corta duración (Sandor, 2009). Empleos temporales

y a tiempo parcial contribuyen a aumentar las desigualdades, no solo de salarios sino también de capacidad gestión de la propia vida.

Hay otras prácticas difíciles de detectar con el aparato estadístico que tenemos. Nos referimos tanto a los procesos de individualización de las relaciones de empleo, de las evaluaciones personalizadas que se utilizan en muchas empresas y que contribuyen a diferenciar salarios, como a los nuevos modelos de gestión de personal en los que trata de esfumarse la relación social.

Por último, hay que considerar también que esta diferenciación salarial viene favorecida por elementos institucionales diversos que interaccionan con las políticas empresariales. Por citar los más relevantes:

- El marco de los contratos laborales, que permite a las empresas desarrollar estas políticas de diversificación de las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo y de fragmentación de los espacios de negociación y representación.
- El modelo de negociación colectiva combinando convenios sectoriales y de empresa, en el que nunca se ha planteado un debate a fondo sobre nuestra estructura salarial. Un marco que, además, ha sido atacado por la Reforma Laboral de 2012 con el claro objetivo de generar una mayor diversificación de las condiciones de contratación. El horizonte de la reforma era avanzar en la dirección de un modelo anglosajón, que en la práctica se traduce en una relación laboral personalizada. Es posible que parte de la reforma haya fracasado, que la negociación colectiva no se haya fracturado como esperaban los promotores de la reforma, pero son necesarios trabajos detallados para conocer hasta donde se ha llegado en esta dirección.
- Las políticas públicas. Pensamos en la política educativa generadora de personas que llegan a la vida laboral con la experiencia de un fracaso educativo previo, a las que no se ofrecen adecuados mecanismos de reciclaje y recuperación. O de una insuficiente formación profesional que no produce ni las cualificaciones ni el reconocimiento social que muchas actividades merecen. O las políticas migratorias productoras de franjas persistentes de marginación social. O en las políticas de externalización de servicios públicos y en los recortes.

Es, por ejemplo, llamativo el bajo nivel de salarios del sector educativo, algo que contrasta con el hecho de que en su mayoría lo realizan personas educadas, profesionales. Sin duda la explicación se encuentra en una combinación de factores, entre

ellos que en las actividades educativas no solo se incluye la formación reglada sino muchas otras actividades formativas que se desarrollan en contextos empresariales más deteriorados. Pero es también evidente que la precarización del empleo en parte del sector público (particularmente en la Universidad) o la práctica ya comentada del despido veraniego, contribuyen a generar bajos salarios en un sector que la economía convencional del capital humano y las propias creencias sociales situarían en un nivel de ingresos superior.

COMENTARIO FINAL: PROFUNDIZAR EN EL CONOCIMIENTO DE LA DESIGUALDAD

Cada vez que tratamos de investigar sobre salarios y desigualdades salariales tenemos la sensación de que sabemos muy poco del tema. Que las estadísticas de que disponemos están lejos de captar la complejidad de nuestra estructura salarial. Que se requieren muchas más investigaciones detalladas y que lo que acabamos escribiendo es solo un punto de partida. Y también pensamos que los sindicatos quizás podrían trabajar para la creación de un mejor observatorio de salarios y condiciones de empleo del que disponemos en la actualidad.

Lo que sí nos parece evidente es que tenemos un nivel excesivo de desigualdades. Que éstas han aumentado precisamente en un período en el que se han comprimido las rentas salariales en su conjunto. Y que, por tanto, las personas que han salido peor paradas han sido las que ocupan empleos de más bajo rango, por ejemplo los empleados de la hostelería y los servicios auxiliares. Y también pensamos que su reducción pasa tanto por cambiar el actual reparto de la renta entre trabajo y capital como por cambiar la estructura de actividades, las formas de organización de la producción y las políticas públicas para promover una estructura salarial y unas condiciones de trabajo más equilibradas e igualitarias.

Y nos parece que la pista de la productividad es falaz y de lo que se trata es de establecer un verdadero debate social sobre los costes y las ventajas de los distintos empleos, sobre su utilidad social, sobre las mediaciones sociales y políticas necesarias para que la experiencia del trabajo mercantil garantice a todo el mundo recursos adecuados, dignidad y capacidad de desarrollar un proyecto vital satisfactorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANYULS, J. y HAIPETER, T. (2008): "Labour on the Defensive? The Global Reorganisation of the Value Chain and Industrial Relations in the European Motor Industry", en P. Caputo y E. Della Corte (ed): *The Labour Impact of Globalisation in the Automotive Industry*. Roma, Fondazione Giacomo Brodolini, pp. 17-59.
- BANYULS, J. y RECIO, A. (2015): "Gestión empresarial y dinámica laboral en España". *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, nº 87, pp. 182 -205.
- BECKER, G. S. (1984): *La teoría del capital humano*. Madrid, Alianza Editorial.
- BOSCH G., LENDORFF S. y RUBERY J., ed. (2009): *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York, Palgrave MacMillan.
- BOSCH, G. y PHILIPS, P. (2003): *Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*. Oxford and New York, Routledge.
- CAÑADA, E. (2016): *Externalización del trabajo en hoteles*. Barcelona, Alba Sud.
- CASTILLO, J.J. (2005): "Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente". *Sociología del trabajo*, 54: 3-38.
- CASTILLO J.J. (2013): "Nuevas tendencias de organización en las relaciones laborales en la crisis: trabajar en cliente y trabajar en proyecto". *Anuario de Relaciones Laborales de España*, 4: 54-66.
- GRIMSHAW, D. y RUBERY, J. (2005): "Intercapitalist Relations and the Network Organisation: redefining the work and the employment nexus". *Cambridge Journal of Economics* 29, (6): 1027-1051.
- GRIMSHAW, D.; FAGAN, C.; HEBSON, G. y TAVORA, I. (2017): *Making Work more Equal. A New Labour Market Segmentation Approach*. Manchester, Manchester University Press.
- HARRISON, B. (1997): *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York, Guilford Press.
- KEEN, S. (2015): *La economía desenmascarada*. Madrid, Capitán Swing.
- LÓPEZ CALLE, P.; RISQUEZ RAMOS, M. y RUIZ GALVEZ. M^a E. (2018): "Análisis de los efectos del modelo de producción automotriz basado en el desarrollo modular sobre las condiciones laborales de los trabajadores: los casos de Volkswagen Navarra y PSA Vigo". *Comunicación Jornadas Economía Laboral*. Universidad de León (accesible en www.asociacioneconomiecritica.org)
- MCCONNELL, C.; BRUE, S. y MCPHERSON, D. (2017): *Contemporary Labour Economics*. New York, McGraw Hill.
- OLIVA, J.; ISO, A. y FELIÚ, R. (2012): "Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento". *Sociología del Trabajo* 75: 53-72.

- PUENTE, S. y GALÁN, S. (2014): “Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios”, *Boletín Económico del Banco de España* nº 57.
- RECIO, A.; MORENO-COLOM, S. y GODINO, A. (2015): “Out of Sight: Dimensions of Working Time in Gendered Occupations” en U. Holtgrewe, V. Kirov y M. Ramioul, *Hard work in new jobs*. Basingstoke, Palgrave MacMillan, pp. 189-207.
- ROBINSON, J. (1967): “Productividad marginal” en J. Robinson (1976), *Relevancia de la teoría económica*, pp. 174-185.
- SANDOR, E. (2009): *Part-time work in Europe*. Dublin, Eurofound.
- SIMONAZZI, A. y GINZBURG, A. (2015): “The interruption of Industrialization in Southern Europe. A Center-Periphery Perspective”, en Martin Baumeister y Roberto Sala (ed): *Southern Europe? Italy, Spain, Portugal and Greece from 1950s until the present day*. Frankfurt/New York, Campus Verlag.
- SMITH, A. (1958, [1776]): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México, D.F., FCE.

Jesús Ruiz-Huerta
Jesús Rodríguez

Los efectos del sistema fiscal y de las
políticas de gasto público social sobre
las desigualdades en España.
Una visión de conjunto



Styx. Marianne von Werefkin.

Los datos de desigualdad y pobreza parecen mostrar un problema serio y una situación preocupante en España en relación a la mayoría de los países europeos y, especialmente, respecto a los más ricos.

Además de los argumentos vinculados a la justicia social o la garantía del principio de igualdad de oportunidades, existen motivos que desde una estricta perspectiva económica aconsejan reducir la excesiva desigualdad. Así, tiene sentido defender la acción de las políticas públicas para corregir fenómenos de desigualdad y pobreza excesivas.

Del análisis realizado se comprueba la existencia de claros efectos igualadores de las políticas fiscales, aunque parece que estos efectos tienden a reducirse en los últimos años. Por ello, a pesar de su limitado efecto redistributivo, los recursos obtenidos a través de los impuestos son esenciales para financiar las políticas de gasto, lo que obliga a pensar en la necesidad de disponer de más ingresos.

1. INTRODUCCIÓN

LA importancia de la distribución primaria de renta para explicar la desigualdad y la pérdida relativa de efectos de las políticas fiscales tradicionales ha llevado a algunos especialistas a llamar la atención sobre la denominada “predistribución” y la necesidad de estudiar las reglas de juego en los mercados para limitar el crecimiento de la desigualdad en los mismos. Aunque las investigaciones sobre la formación de las rentas primarias son muy abundantes, especialmente en relación con el mercado de trabajo, tal vez habría que poner el acento en el análisis de las reformas del mercado de trabajo sobre la desigualdad de la renta disponible, suponiendo la existencia de efecto constante de las políticas redistributivas tradicionales. Los datos disponibles confirman un importante crecimiento de la desigualdad de la renta de mercado, lo que estaría indicando ciertas anomalías que parecen incentivar la desigualdad.

No obstante, en este artículo se trata de analizar el impacto de las políticas de ingresos y gastos públicos sobre la renta de mercado, una variable que viene dada, y a partir de la cual se pretende estudiar los efectos redistributivos de las políticas presupuestarias tradicionales.

A la hora de abordar los efectos del sistema fiscal y de las políticas de gasto público sobre la desigualdad se plantea, como punto de partida, la pregunta acerca de las razones para reducir aquélla. Además de los argumentos vinculados a la justicia social o la garantía del principio de igualdad de oportunidades, existen motivos que, desde una estricta perspectiva económica, aconsejan reducir la desigualdad cuando ésta se presenta como excesiva. Así, como señala el propio Fondo Monetario Internacional, una desigualdad excesiva puede erosionar la cohesión social, conducir hacia la polarización política y, finalmente, lastrar el crecimiento económico¹. Este,

¹ IMF (2017), p. 1.

como sabemos, depende en gran medida de los ingresos y del consumo de las familias, que se ven seriamente comprometidos con altas tasas de desigualdad y pobreza.

Desde una perspectiva estrictamente económica, la Comisión Europea también ha resaltado, al menos, tres efectos adversos derivados de una desigualdad excesiva. En primer lugar, puede provocar un debilitamiento de la demanda agregada, en la medida en que los hogares más pobres destinan al consumo un porcentaje más elevado de su renta que los más ricos. En segundo lugar, puede provocar una escasa inversión en capital humano, obstaculizando la movilidad social y disminuyendo la productividad del factor trabajo, ya que el acceso a una educación de calidad depende, en buena medida, de la renta. Finalmente, incluso, puede provocar efectos negativos por reacción. Así, pueden producirse deslocalizaciones en caso de que las preferencias sociales, como consecuencia de tal situación de desigualdad, se dirijan a un exceso de regulación o a muy elevados tributos sobre el capital².

Las afirmaciones anteriores parecen especialmente ciertas en los tiempos que corren, en los que la Gran Recesión ha traído consigo, entre otras cosas, el auge de opciones políticas radicales —en particular, de extrema derecha— y un escenario de moderado crecimiento en la Unión Europea.

Ante esas consecuencias, tiene todo el sentido defender la acción de las políticas públicas cuando nos hallamos ante fenómenos de desigualdad y pobreza excesivas y justificadoras de medidas de corrección. Los datos, en especial los comparados con el resto de países europeos, confirman en todo caso la existencia de un problema serio de desigualdad en España.

Aunque el análisis de la desigualdad es objeto de atención en otros artículos de este número de Gaceta Sindical, conviene recordar que en España existe un problema especial respecto a otros países de la UE y, singularmente, respecto a los que tienen niveles de riqueza similares, según las estadísticas armonizadas de EUROSTAT para 2018.

Por un lado, el Índice de distancia más empleado (diferencia de la renta media entre el quintil 80 y el 20) se eleva a 6,6 puntos en el año 2017, uno de los más altos de la UE28, solo por debajo de Bulgaria y Lituania. Aunque este indicador parece que tiende a disminuir desde 2015, aún está muy lejos de los 5,5 puntos que se producían en 2007 con este indicador de distancia, así como del indicador medio de la

² European Commission (2017), p. 74.

UE28 (5,2). Para hacernos una idea de la importancia del aumento del índice de distancia entre 2007 y 2015 (cuando alcanza su valor máximo, 6,9), baste con señalar que dicho aumento fue del 25%.

Los índices de Gini también muestran una pequeña disminución en 2017, pero mantienen un nivel muy elevado respecto a la media de los países de la Unión: 34,1 puntos respecto a 30,3 en 2017; el índice solo estaba por debajo de Bulgaria, Lituania y Letonia en ese año.

Por su parte el índice de riesgo de pobreza monetaria, de nuevo en 2017, se elevaba al 21,6% de la población, aunque, una vez más ese año se produjo una pequeña disminución respecto al anterior. El indicador medio de la UE28 fue en 2017 el 16,9%, es decir, 4,7 puntos menos que el indicador español, que solo estaba por debajo de Bulgaria, Letonia, Lituania y Rumanía. Incluso el AROPE³, que tiene en cuenta la combinación del índice de riesgo de pobreza con un indicador de empleo y otro de privación material, mostraba asimismo un porcentaje elevado: 26,6% de la población en 2017 respecto al valor medio 22,5 (en 2017), aunque el indicador español haya disminuido desde el año 2014⁴.

En suma, los datos de desigualdad y pobreza parecen mostrar un problema serio y una situación preocupante en España en relación a la mayoría de los países europeos y, especialmente, respecto a los más ricos. En consecuencia, puede tener sentido analizar los efectos de las políticas públicas sobre la desigualdad, para intentar determinar cual es el margen de corrección del que disponen estos instrumentos.

2. UNA APROXIMACIÓN GENERAL: EFECTOS DE IMPUESTOS Y TRANSFERENCIAS SOBRE LA DESIGUALDAD DE LA RENTA A PARTIR DE LOS DATOS DE LA OCDE

Como primer acercamiento a la cuestión, nos interesa ver cuál es el papel que cumple la política fiscal –entendida ahora como la aplicación del conjunto de im-

³ Como es bien conocido, el AROPE, indicador del riesgo de pobreza y exclusión social, es el empleado por las instituciones comunitarias para controlar, en el marco de la Estrategia 2020, el cumplimiento del objetivo de lucha contra la pobreza.

⁴ El índice de privación material incluido en el AROPE no da resultados elevados en el caso español, al contrario de lo que ocurre con los otros dos (pobreza monetaria y capacidad laboral del hogar). Esa cierta compensación puede explicar que otros países, como Grecia o Italia, tuvieran índices AROPE mayores en 2017. Una posible explicación es la elevada cantidad de viviendas en propiedad que se produce en España.

puestos y prestaciones— sobre los resultados mencionados más arriba de desigualdad y pobreza. Como señala un Informe reciente de la Unión Europea (European Commission, 2017) en su página 85, mientras que la posición española por desigualdad de renta de mercado se sitúa, aproximadamente, en la media de los países europeos —ocupamos el puesto decimosexto—, la renta disponible tras la actuación del sistema de impuestos y prestaciones monetarias nos sitúa en el octavo puesto de los países más desiguales. Por tanto, ya podemos obtener una primera conclusión, que no es otra que la ineficacia del sistema fiscal en España para la reducción de las desigualdades.

El paso siguiente, que condicionará nuestras propuestas, es el de la identificación de las causas que están detrás del comportamiento descrito. La capacidad redistributiva de todo sistema depende tanto del tamaño de los instrumentos empleados como de su progresividad. Así, un impuesto puede ser todo lo progresivo que queramos, pero si obtiene una muy baja recaudación, poco o nulo efecto redistributivo tendrá. Esto es, precisamente, lo que sucede en el caso español, tal y como ya han puesto de manifiesto algunos autores⁵, donde, para cualquier nivel de renta, la dimensión tanto de las prestaciones como de los impuestos es reducida sobre el total de renta bruta.

Esta situación se revela, de manera muy evidente, en el gráfico también elaborado por la Comisión Europea (European Commission, 2017, p. 87) que mide la dimensión de las prestaciones e impuestos por decilas (media 2004-2014) para los diversos países de la Unión. Como puede observarse en dicho gráfico comparativo, la dimensión de nuestro sistema está muy alejada de la de otros países de la Eurozona como Francia, Alemania o incluso países del sur de Europa como Portugal o Italia. La conclusión es, por tanto, muy evidente, claramente expresada por Cantó: con una dimensión tan limitada es muy complicado hacer políticas verdaderamente redistributivas, aunque aumentemos mucho la progresividad. Este resultado invita a considerar la conveniencia de aumentar el tamaño del sistema a través del aumento de la recaudación. Pero veamos estas cuestiones con más detenimiento empleando datos de la OCDE.

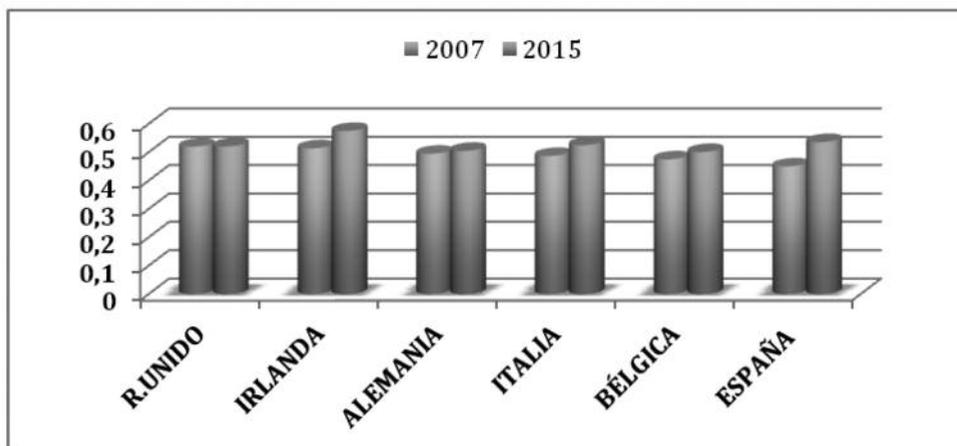
Como confirman múltiples trabajos⁶ la desigualdad de la renta de mercado tiende a crecer entre los países de los que contamos con información suficiente. Tomando la información disponible para algunos países en la base de datos de la OCDE, se puede comprobar dicha tendencia entre los años 2007 y 2015.

⁵ Cantó, O. (2018).

⁶ Entre otros, los trabajos de Caminada *et al.* (2012) o buena parte de los artículos contenidos en los tres Informes sobre la Desigualdad elaborados por la Fundación Alternativas (2013, 2015, 2018).

Todos los países contemplados ven crecer la desigualdad de la renta de mercado entre 2007 y 2015, aunque los casos más llamativos son los de Irlanda, país que tenía el índice más alto en 2015, y España, en cuyo caso se observa el mayor aumento de la desigualdad en ese período.

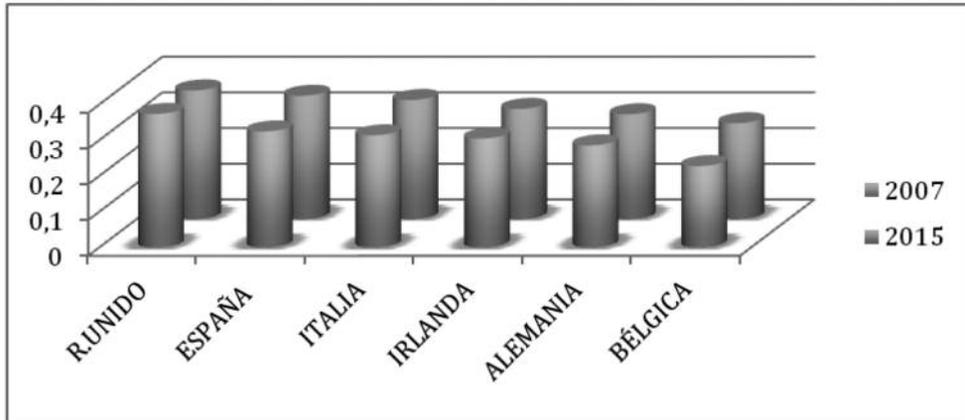
GRÁFICO 1
Desigualdad de la renta de mercado (Gini)
(antes de la actuación del Estado)



Fuente: Elaboración sobre datos de la OCDE, 2018.

Como antes se señalaba, la tendencia de aumento de la desigualdad tiene que ver con los mecanismos previos de distribución de la renta en los mercados de bienes y servicios: aumento de diferencias salariales, temporalidad, precariedad de los colectivos que pretenden incorporarse al mercado de trabajo, incremento de la concentración de las rentas de capital y otras deficiencias asociadas al funcionamiento de los mercados.

GRÁFICO 2
Evolución de la desigualdad de la renta disponible



Fuente: Elaboración sobre datos de la OCDE, 2018.

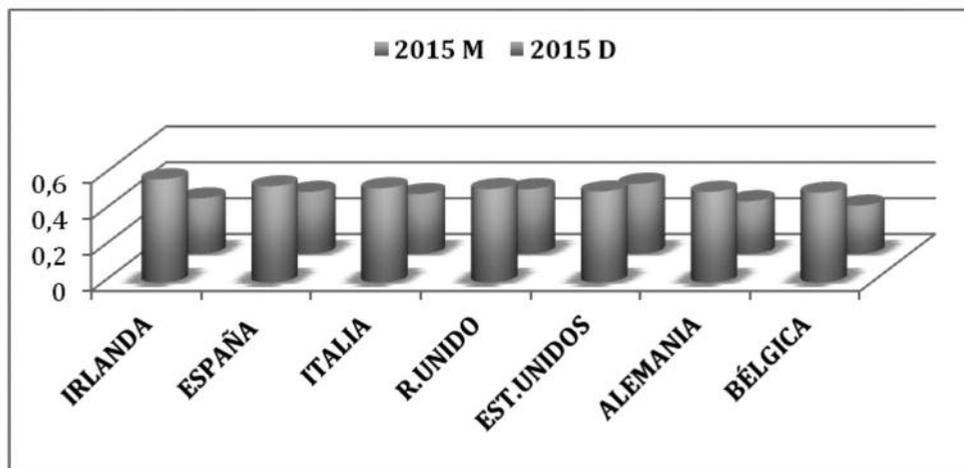
El gráfico anterior muestra la variación de la desigualdad de la renta disponible, es decir, después de la aplicación de impuestos y transferencias. Según los datos, solo Reino Unido, aunque en niveles altos, habría disminuido su índice de desigualdad levemente. El resto de los países, especialmente España e Italia, aumentan los índices entre los dos años considerados.

En todo caso, las diferencias observadas en renta disponible son menores que las que se producen en los indicadores de renta de mercado, lo que implica que los sectores públicos siguen aplicando un esfuerzo igualador significativo a través de los impuestos y las transferencias.

En el siguiente gráfico se puede ver de forma conjunta, el efecto de impuestos y transferencias sobre la distribución de la renta.

GRÁFICO 3

Efectos de los impuestos y las transferencias sobre la desigualdad en 2015



Fuente: Elaboración propia sobre datos de OCDE, 2018

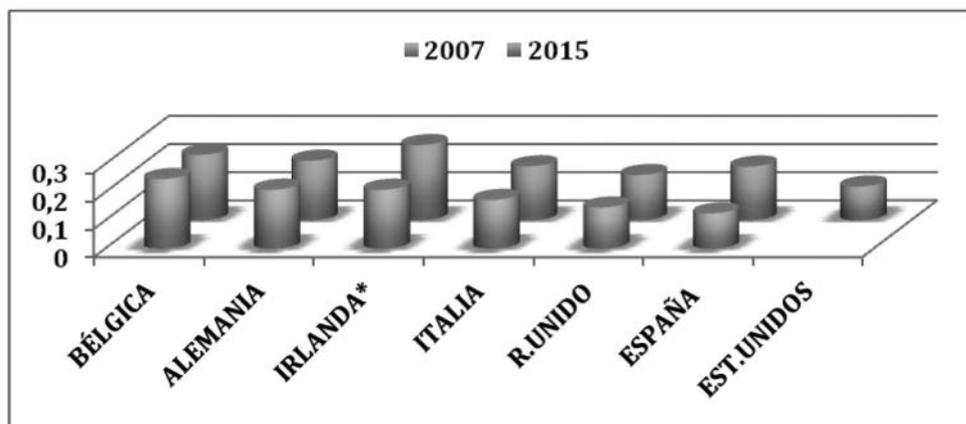
(M, se refiere al Gini de la renta de mercado; D expresa el de la renta disponible tras la acción del sector público).

En este caso se incluye también la información de Estados Unidos⁷. Los datos confirman el efecto igualador mencionado, aunque con intensidad diferente en los países: Bélgica y Alemania, que tienen los indicadores de desigualdad de la renta de mercado más bajos entre los países de la muestra son, junto a Irlanda, los que alcanzan una reducción mayor tras la aplicación de los instrumentos públicos, es decir, en estos países la acción redistributiva del sector público parece mayor. En los otros países, los efectos son menores, destacando el caso de Estados Unidos, en donde, aparentemente, el efecto igualador es menor.

Por último, el gráfico 4 recoge el efecto igualador de la intervención pública como diferencia entre los Gini de desigualdad de la renta de mercado y la renta disponible.

⁷ En la base de datos de la OCDE no hay información de este país para el año 2007. Hemos decidido incluirlo en el gráfico para disponer de una información puntual del modelo estadounidense y su diferencia respecto a los modelos europeos en términos de desigualdad.

GRÁFICO 4
Cambios en la intensidad de la igualdad



Fuente: OCDE, 2018.

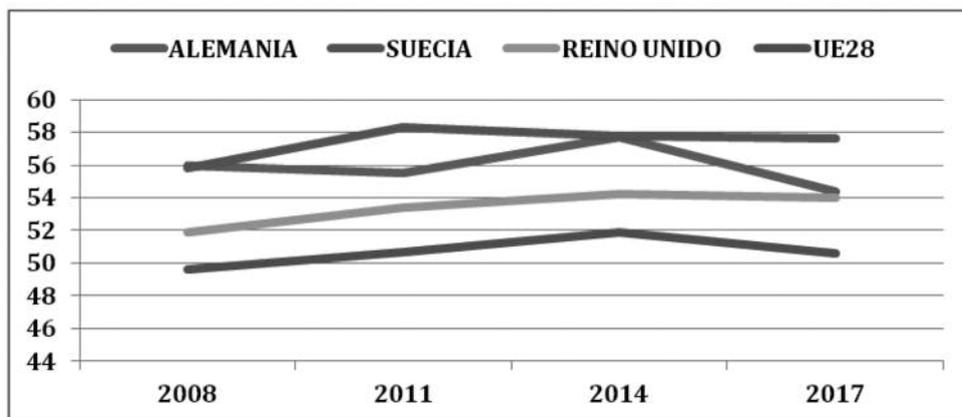
De nuevo se confirma el mayor esfuerzo igualador de Bélgica y Alemania, además de Irlanda, país que alcanza la mayor diferencia en el año 2015.

3. EL EFECTO DE LAS TRANSFERENCIAS EN LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD: ALGUNOS DATOS DE LA UNIÓN EUROPEA

Para completar el análisis del efecto de las prestaciones públicas sobre la desigualdad, se han elaborado los gráficos 5 y 6 a partir de la información suministrada por la base de datos de EUROSTAT⁸. Según los datos disponibles, la desigualdad de la renta disponible, antes de la acción de las transferencias era diferente entre los países de la UE28.

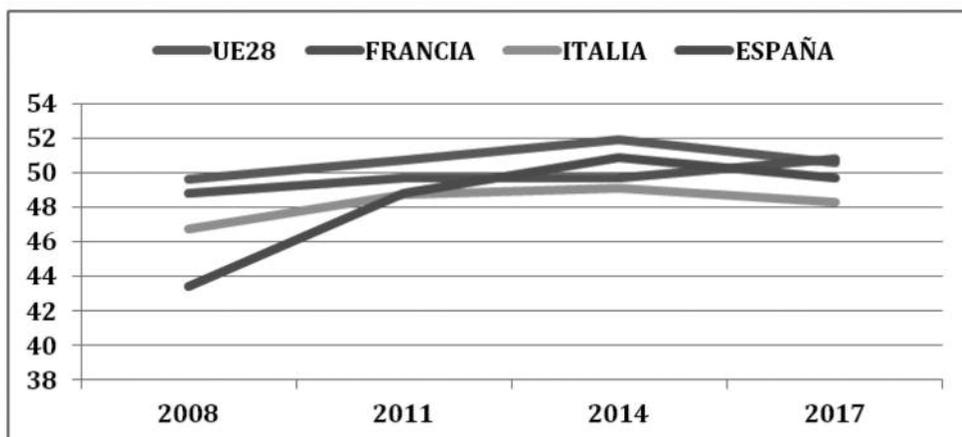
⁸ Los datos que ahora se utilizan proceden de la Base de Datos de EUROSTAT. En este caso, sin embargo, la información se refiere solo a la renta disponible con y sin transferencias, aunque la fuente estadística permite diferenciar el capítulo de las pensiones del de otras transferencias sociales.

GRÁFICO 5
Desigualdad de la renta disponible antes de Transferencias



Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

GRÁFICO 6
*Desigualdad de la renta disponible antes de Transferencias
(varios años)*



Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

En términos generales, los datos muestran un cierto aumento de la desigualdad en la distribución de la renta disponible equivalente antes de transferencias. Así lo ponen de manifiesto los datos de la UE28 (de 49,6 en 2008 a 50,6 en 2017) y la EA19 (de 49 a 50,8). Si atendemos a los países incluidos en los gráficos, se confirma

esa tendencia al alza, con la única excepción de Alemania que, como se comprueba en el gráfico 5, ve disminuir su indicador de forma significativa entre 2014 y 2017, alcanzando un valor inferior al de 2008.

Por otra parte, en los gráficos anteriores pueden distinguirse dos tipos de países en relación al valor del Gini de la renta disponible equivalente antes de la acción de las transferencias (incluyendo las pensiones), lo que podría representar el grado de desigualdad de la renta de mercado antes de la intervención pública.

Por un lado, Suecia, Alemania y el Reino Unido, en el gráfico 5, muestran índices elevados de desigualdad, en el entorno del 0,56, destacando especialmente el caso de Suecia, y en todo caso, por encima del valor medio de la UE28. Por el contrario, el gráfico 6 recoge a otros tres países (Francia, España e Italia) con valores inferiores a la media comunitaria aunque, especialmente en el caso de Francia, pero también España, aproximándose a dicho valor medio.

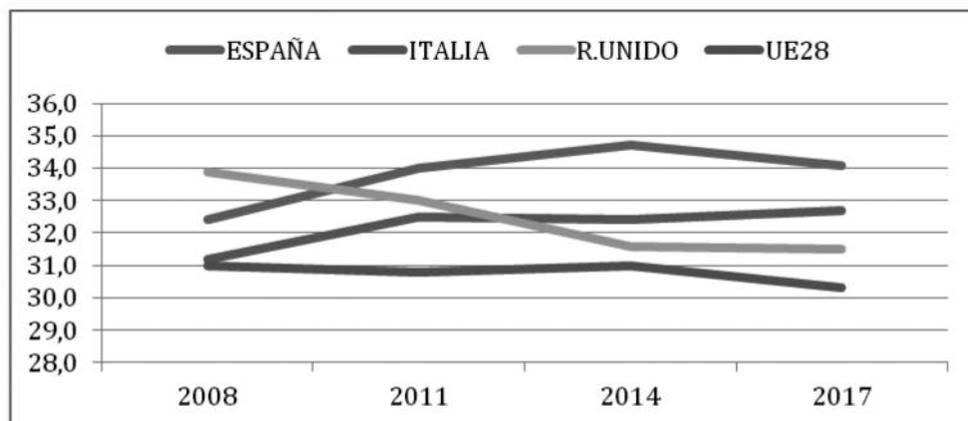
Respecto a la evolución temporal, parece observarse una tendencia al aumento de los indicadores hasta 2014, para disminuir limitadamente entre ese año y 2017, lo que estaría poniendo de manifiesto un efecto desigualador relativamente importante durante la crisis y una cierta moderación en los años posteriores, en los que se habría producido una cierta recuperación económica⁹.

Pero, ¿qué pasa con la desigualdad de la renta disponible después de la aplicación de las transferencias?

Los datos recogidos en los gráficos 7 y 8, referidos a la renta disponible equivalente después de transferencias, ponen de manifiesto el importante efecto redistributivo que generan las mismas. El valor medio del indicador para la UE28, es decir el índice de Gini, disminuye aproximadamente 20 puntos, equivalente a un porcentaje próximo al 40%. Además, a pesar del crecimiento de la desigualdad de la renta del mercado, los datos disponibles parecen mostrar como media el mantenimiento del esfuerzo igualador de la acción pública, ya que, en valores medios, la desigualdad disminuye moderadamente.

⁹ EUROSTAT ofrece para este indicador datos de los países entre 2008 y 2017. Hemos seleccionado los cuatro años que se recogen en los gráficos para intentar captar distintos momentos del ciclo a partir del comienzo de la crisis.

GRÁFICO 7
Evolución del Gini de la Renta Disponible

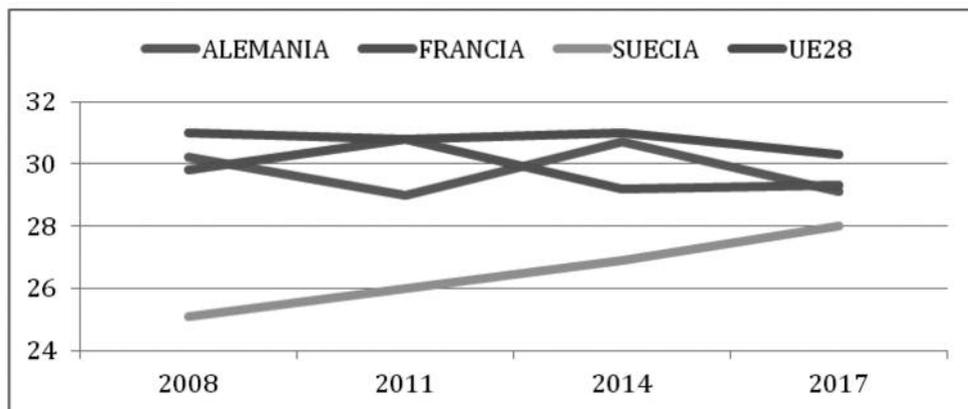


Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

Como se hacía anteriormente con la renta antes de transferencias, el gráfico 7 recoge los países con índices superiores a la media, entre los que están Italia, Reino Unido y especialmente España, país que mantiene el Gini más elevado tras la aplicación de las transferencias.

Los países con indicadores más bajos, como puede verse en el gráfico 8, son Alemania, Suecia y Francia. Precisamente, los dos primeros países son los que mostraban mayores indicadores de desigualdad de la renta antes de transferencias (Gráfico 5), lo que da idea del importante efecto redistributivo que implica el sistema de transferencias en esos países. Llama la atención, por otra parte, la creciente tendencia a la desigualdad que se observa en el caso de Suecia, aun cuando los indicadores son los más bajos de los países elegidos.

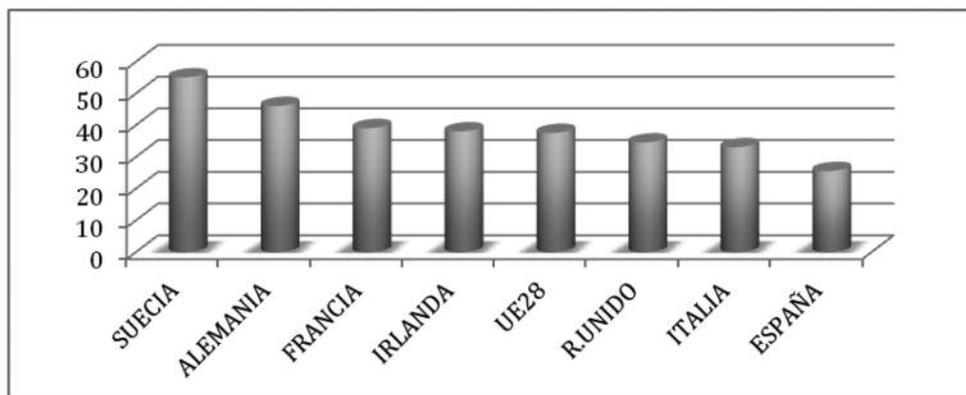
GRÁFICO 8
Evolución del índice de desigualdad de la renta disponible



Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

Los gráficos 9 y 10 recogen el efecto redistributivo de las transferencias en los países de la muestra en los años 2008 y 2017.

GRÁFICO 9
*Porcentaje de Reducción de la desigualdad en 2008
(Varios países)¹⁰*

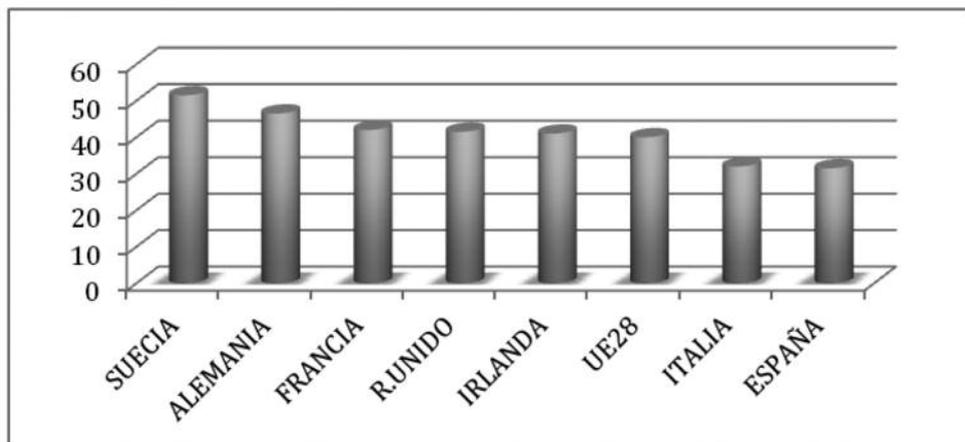


Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

¹⁰ Porcentaje de disminución del índice de Gini tras la aplicación de las Transferencias.

En 2008 se comprueba el importante efecto igualador de las transferencias en todos los países, pero especialmente en Suecia y Alemania, precisamente donde se registraban los mayores índices de Gini (mayor esfuerzo redistributivo en presencia de una mayor desigualdad de la renta previa a las transferencias). En ese año, Suecia lograba disminuir en más del 50% el índice de desigualdad, mientras que Alemania lo hacía en un 46%. En el otro extremo, España era el país con el porcentaje de mejora menor, un 25,5%; a pesar de la gravedad de la crisis y del creciente peso de las transferencias, el esfuerzo igualador de las mismas era aproximadamente la mitad del registrado en Suecia, y notoriamente inferior al resto de los países.

GRÁFICO 10
Porcentaje de Reducción de la desigualdad en 2017
(Varios países)



Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

Nueve años después el efecto redistributivo de las transferencias parece mantenerse. E incluso aumentar, especialmente si tenemos en cuenta el valor porcentual medio de la UE28. Suecia, con una pequeña tendencia a la baja, y Alemania siguen siendo los países en los que se observa un mayor esfuerzo redistributivo, aunque también crecen los porcentajes de disminución del Gini en Francia, Reino Unido, Irlanda y, en niveles inferiores, España.

Por otro lado, EUROSTAT ofrece información separada del efecto de las pensiones sobre la desigualdad de la renta antes de la aplicación de transferencias. Como se recoge en la tabla adjunta, en general, el efecto de las pensiones de jubilación y

supervivencia es determinante para la reducción de la desigualdad. El porcentaje medio se eleva en 2017 al 76% y en algunos países, como ocurre con Italia, supera el 80%¹¹.

TABLA 1
*Importancia de las pensiones para la reducción de la desigualdad en 2017
respecto a las transferencias totales*

PAÍSES	(%SOBRE TR.TOT.)
ALEMANIA	78,5
ESPAÑA	74,5
FRANCIA	70,5
IRLANDA	40
ITALIA	87,5
REINO UNIDO	64
SUECIA	70
UNIÓN EUROPEA 28	76

Fuente: Elaboración propia sobre EUROSTAT Database, 2018.

El resto de las transferencias contempladas en la encuesta (Eu-silc) que se emplea para medir la desigualdad explica la corrección final alcanzada que, en valores medios, se eleva al 25%. En esta rúbrica se incluyen las becas y ayudas de estudio, ayudas a la vivienda, ayudas familiares o por hijo a cargo, prestaciones asistenciales, prestaciones por enfermedad, invalidez, desempleo...

4. LOS EFECTOS REDISTRIBUTIVOS DE OTROS GASTOS

Los estudios convencionales sobre los efectos redistributivos del gasto público suelen concentrar la atención en el campo de las prestaciones económicas y más

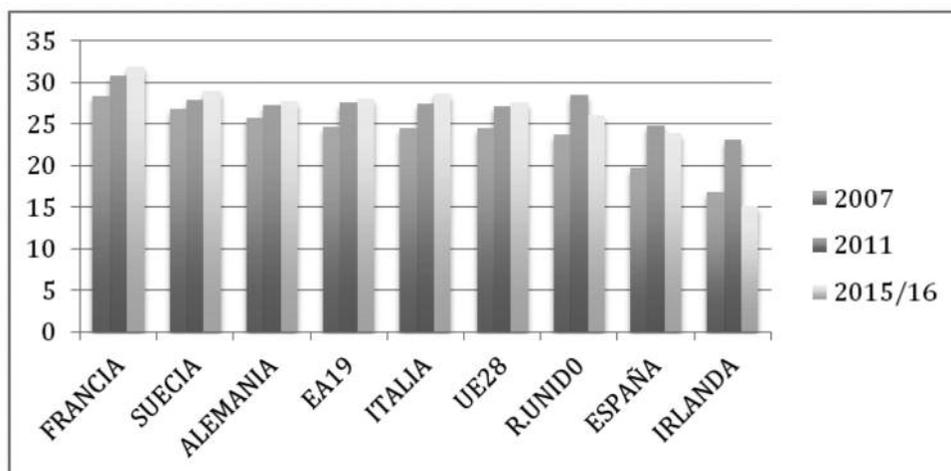
¹¹ Debe recordarse que en el montante de las pensiones se incluyen recursos que redistribuyen a lo largo del ciclo vital y de ricos a pobres. Sería necesario intentar deslindar ambos conceptos.

particularmente las pensiones. No hay que olvidar, sin embargo que, como se apuntaba más arriba, las transferencias monetarias públicas son múltiples y que los gastos en especie desempeñan también un papel significativo en la distribución de la renta. Una primera aproximación a la capacidad redistributiva de los gastos es conocer su cuantía.

Para extender, en primer lugar, las consideraciones del apartado anterior, concentramos ahora la atención en los gastos en protección social, tal como se recogen en las estadísticas armonizadas incluidas en la base de datos de EUROSTAT.

GRÁFICO 11

Evolución del gasto en protección social por países en relación al PIB¹²



Fuente: Elaboración propia sobre la Base de datos de EUROSTAT (2018).

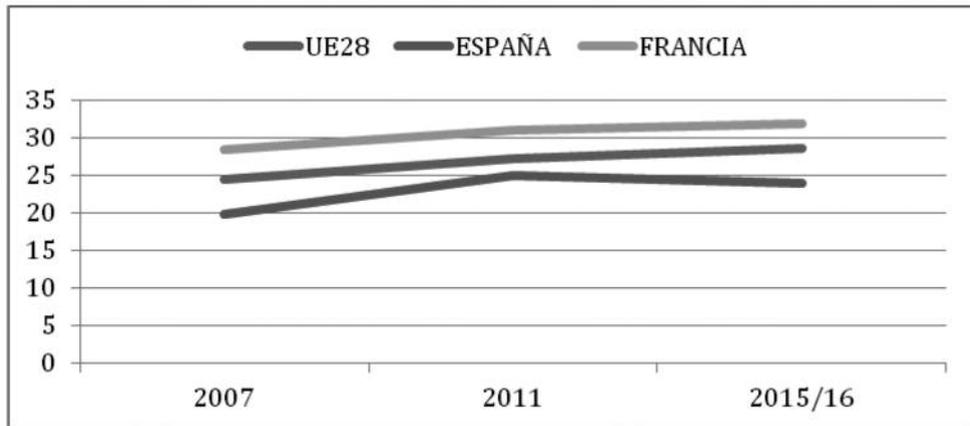
Como expresa el gráfico 11, los valores medios de la UE28 y EA19 se sitúan entre el 27,5 y el 28% del PIB, es decir, representan la parte fundamental del gasto público total¹³. En términos del indicador empleado, el gráfico muestra una diferencia

¹² Dada la información disponible en las tablas de EUROSTAT, los datos del último año contenidos en el gráfico se refieren en algunos casos a 2015, aunque son mayoría los correspondientes a 2016.

¹³ Debe recordarse que la clasificación SEESPROS (Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social) incluye en el ámbito de la protección social 8 ítems, entre los que no se encuentra la educación.

importante entre los extremos, de modo que Francia, en relación al PIB gasta más del doble de lo que muestra el indicador irlandés, el más bajo de los recogidos en el gráfico¹⁴. Por su parte, España mantenía una diferencia de 7 puntos respecto a Francia y, como pone de manifiesto el gráfico 12, una cierta divergencia respecto a la evolución de los otros índices.

GRÁFICO 12
Evolución del gasto en protección social de España respecto a la Eurozona y Francia

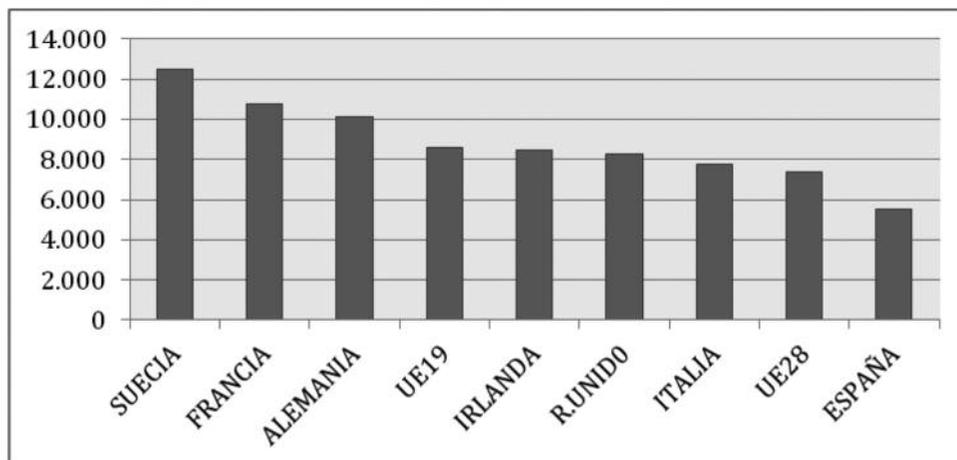


Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT, 2018.

En la medida que el empleo en exclusiva de indicadores de los gastos en relación con el PIB puede ser limitativa, hemos incluido el gráfico 13, en el que se recoge la información del gasto en protección social por habitante en euros, a precios constantes del año 2010.

¹⁴ Los datos de Irlanda, en general muy bajos, se explican en buena medida por el tamaño creciente de su PIB. Según EUROSTAT, el PIB per cápita irlandés era el más alto de la UE, solo detrás de Luxemburgo.

GRÁFICO 13
*Gasto en protección social por habitante (2015/2016) en euros
a precios constantes de 2010*



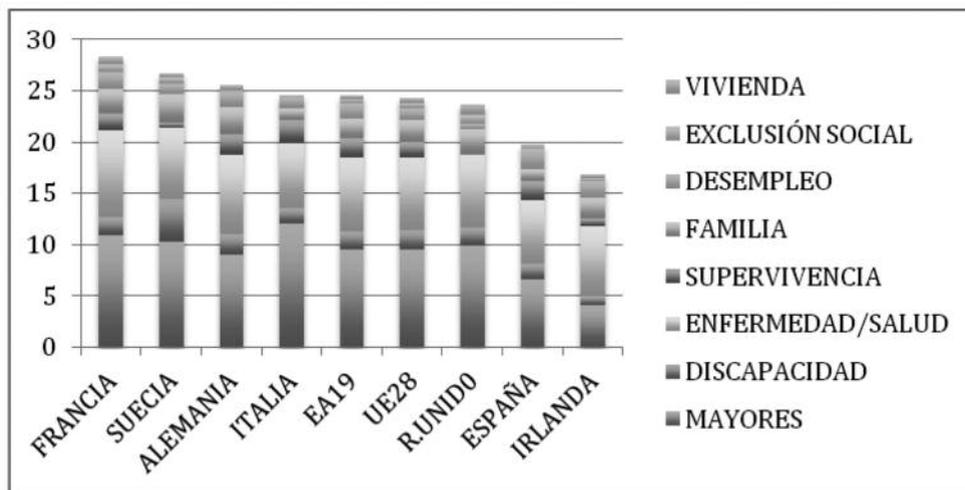
Fuente: EUROSTAT Database, 2018.

Como consecuencia del cambio del indicador, se observan modificaciones de interés, especialmente en la alteración de los valores extremos: Suecia es ahora el país con la mayor cuantía, solo superada en la UE28 por Luxemburgo y Dinamarca; por su parte, España ocupa ahora la última posición entre los países de la muestra, con un indicador (5.526) inferior a la mitad del dato de Suecia (12.508 euros), e inferior también a los datos medios de la Unión Europea.

Para conocer algún detalle adicional sobre las diferencias en relación con los recursos destinados al gasto en protección social, se han elaborado los gráficos 14 y 15, que recogen información sobre la distribución del gasto entre los ocho capítulos que lo componen.

En el gráfico 14 se comprueba la importancia del gasto en personas mayores (especialmente pensiones) en todos los países recogidos en el mismo, junto con los gastos asociados a la salud.

GRÁFICO 14
*Distribución del gasto en protección social por funciones según clasificación
SEEPROS (2007)*



Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT, 2018.

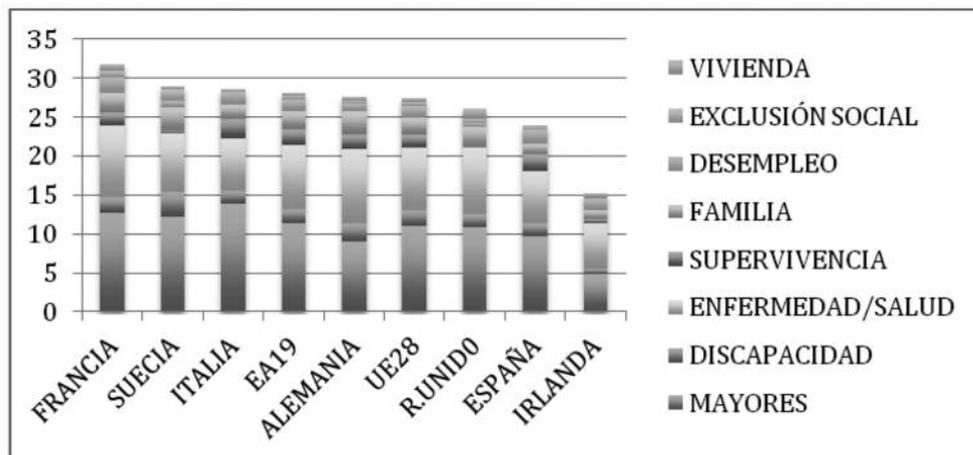
El resto de las funciones de gasto tienen en general un peso menor, con algunas excepciones según países, como las prestaciones de desempleo en algunos casos, como España, Alemania o Irlanda¹⁵; el gasto en discapacidad en Suecia y otros países no recogidos en el gráfico, como Dinamarca, Holanda y Finlandia; o los gastos familiares en la mayoría de los países, salvo en España e Italia.

El gráfico 15 recoge, 9 años después, la misma información para los países seleccionados y las medias europeas, en un contexto, como se señalaba con anterioridad, de crecimiento generalizado del gasto social, con la excepción en nuestra muestra de Irlanda, seguramente por la razones incluidas en la nota 12.

¹⁵ Otros países que dedicaban recursos significativos al desempleo en 2007 eran Bélgica (de manera singular), Finlandia o Austria.

GRÁFICO 15

Distribución del gasto en protección social por funciones según clasificación SEEPROS (2015/17)



Fuente: Elaboración propia con datos de EUROSTAT, 2018.

El gráfico mantiene en general una distribución semejante a la existente al final de la década anterior. Los gastos en vejez y salud siguen siendo los mayores, en general con porcentajes superiores a los existentes en 2007. El resto de las funciones mantiene un tono discreto, manteniéndose la cierta relevancia del gasto en discapacidad en Suecia (también en Dinamarca, Holanda, Finlandia y ahora Croacia), así como el gasto en supervivencia en España e Italia (así como en Grecia) y el gasto en desempleo en España, Italia y Francia¹⁶. Por último, el gasto familiar sigue siendo muy bajo en España, Italia y también Irlanda, respecto a otros países en los que estas prestaciones están más consolidadas.

En general, los datos expuestos muestran el peso creciente asignado en Europa a los gastos de jubilación y salud. Respecto al primero, en todos los países aumenta su proporción en relación al PIB entre 2007 y 2016 y algo similar ocurre con el gasto en salud, con la excepción de Irlanda. El crecimiento de ambos tipos de gasto se relaciona naturalmente con el envejecimiento de la población en Europa y con las cre-

¹⁶ El gasto en desempleo es también elevado en Bélgica, lo que pone de manifiesto que el número de desempleados no siempre es el factor decisivo para justificar un gasto cuantioso en esta función, sino que los aspectos institucionales (grado de cobertura, cuantía de las prestaciones, etc.) son muy importantes. Por otra parte, según la información de EUROSTAT, esta función tiene muy poca importancia entre los países del este de Europa, integrados más tarde en la Unión.

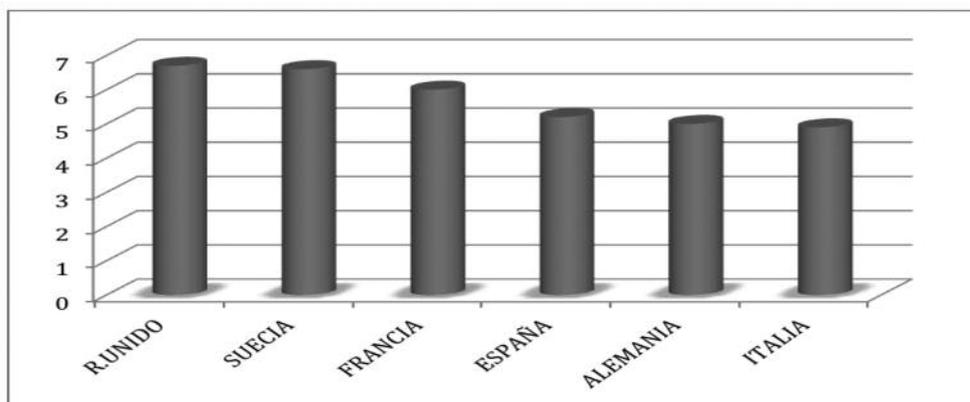
cientes demandas de nuevas y mejores prestaciones en estos ámbitos. No obstante, las cuantías de los recursos asignados a los mencionados conceptos y los gastos en funciones más claramente protectoras de los sectores de población más frágiles, implican claras diferencias en términos de Estado de bienestar.

En el caso de España, además de las diferencias generales de gasto en protección social, los datos muestran una seria carencia de recursos en servicios de tanta importancia como el gasto destinado a las familias o al acceso a la vivienda y las políticas contra la exclusión social. Aunque las cuantías de recursos destinados a estas funciones no pueden competir con las anteriores, sus limitaciones actuales contribuyen a explicar los problemas diferenciales en términos de desigualdad y pobreza que afectan a la sociedad española.

Con respecto a la educación, la información procedente de la OCDE, en 2014, el gasto educativo medio de los países que componen dicha organización era el 6,5%, mientras que la media de los 21 países europeos que la integran se limitaba al 5,9%.

Si empleamos los datos de EUROSTAT, el gasto educativo en relación al PIB de los países que hemos seleccionado se recoge en el gráfico 16, en el que se observa la diferencia entre Reino Unido y Suecia respecto a los otros países, con gastos inferiores.

GRÁFICO 16
*Porcentaje que representa el Gasto en Educación en relación al PIB en 2015
(Varios países)*



Fuente: Elaboración propia sobre datos de EUROSTAT, 2018.

El gasto en educación tiene la doble condición de gasto social y de inversión en capital humano y, en consecuencia, capaz de generar producción y atender al objetivo de eficiencia del sistema. Como ocurre con el gasto sanitario, nos interesa saber, en todo caso, qué papel juega esta modalidad de servicio público en el proceso de distribución de la renta.

Como se explica en un reciente trabajo de la OCDE (Causa and Hermansen, 2017), los gastos en especie (*transfers in-kind*) como la sanidad, la educación o las ayudas de dependencia (cuidados de niños, mayores o servicios de vivienda) son bienes y servicios que se entregan a las familias por parte de la administración o de las organizaciones no gubernamentales de forma gratuita o subsidiada. Aunque es obvio que este tipo de gastos públicos produce efectos redistributivos, normalmente no se recogen de forma separada en la información estadística ni, en consecuencia, en los estudios redistributivos.

El año 2011 la OCDE puso en marcha una iniciativa para intentar evaluar la importancia del gasto en especie a efectos distributivos, a partir del Grupo de Expertos sobre las Disparidades en las Cuentas Nacionales, y desde entonces se han producido diversos documentos orientados a valorar el papel de los gastos en especie en la Contabilidad Nacional y en relación con la distribución de la renta.

La metodología empleada consiste en intentar medir el uso real (o el consumo) de transferencias en especie de los distintos tipos de hogares. Aunque este método puede ser adecuado para medir el gasto en educación o en los servicios a los hogares, no resulta tan aplicable en otros supuestos, como ocurre con el gasto en sanidad, pues en tal caso, sería suponer que las personas que reciben esos servicios están en situación mejor que quienes tienen la misma renta y no sufren problemas de salud. Para solucionar esta cuestión se acude a un método de seguro: las cantidades del servicio se asignan a los hogares derivando un valor equivalente de una prima de seguro que tendrían que haber pagado en el mercado, a partir de características sociodemográficas.

A partir de los métodos mencionados, se han efectuado diversos trabajos que ponen de manifiesto el efecto redistributivo de los gastos en especie. Los artículos de Verbist *et al.* (2012 y 2013) o el de Zwijnenburg *et al.* (2017) ponen de manifiesto algunos de los resultados obtenidos en la medición de los efectos redistributivos de las transferencias en especie.

También en España, algunos autores, como Calero y Gil (2013) han analizado el efecto redistributivo de los gastos mencionados. Entre sus conclusiones se aludía al importante efecto redistributivo que se producía en el caso de determinados gastos sanitarios, como el asignado a la atención primaria o, antes de la introducción de los recortes en el año 2012, el gasto en farmacia. En general, los análisis posteriores han confirmado la pérdida relativa del efecto redistributivo del gasto sanitario como consecuencia de la crisis económica. El gasto educativo también ha desempeñado un efecto redistributivo de cierta entidad, especialmente en el destinado a los primeros años de enseñanza y, a pesar de los recortes producidos durante la crisis, el capítulo de ayudas y becas. Por el contrario, en el trabajo mencionado se pone de manifiesto el carácter regresivo del gasto en colegios concertados y educación superior.

En cualquier caso, como hemos señalado en otro lugar, “ambos gastos siguen siendo pilares importantes en la corrección de la desigualdad”, aunque la reducción de los niveles de gasto en el período de crisis y la limitada recuperación posterior han restringido la capacidad del sistema educativo y del sanitario para garantizar una mayor igualdad de oportunidades y contener la transmisión intergeneracional de la desigualdad y la pobreza.

5. EFECTOS DEL SISTEMA FISCAL SOBRE LAS DESIGUALDADES EN ESPAÑA

El sistema fiscal –entendido, básicamente, como el conjunto de impuestos directos sobre la renta, cotizaciones sociales e impuestos indirectos sobre el consumo– produce importantes efectos en la distribución de la renta. La magnitud de dichos efectos depende, en gran medida, de la combinación de dos factores. De un lado, del tamaño del sistema, aumentando su capacidad redistributiva en la medida en que se incrementa la recaudación. De otro lado, de la progresividad de sus componentes, cualidad que concurre en la medida en que el impuesto a pagar aumente conforme se incrementa la renta disponible¹⁷. El impacto redistributivo de los impuestos es más alto cuanto más progresivo sea el tipo de gravamen efectivo.

Los impuestos sobre la renta de las personas físicas se presentan como la principal herramienta de redistribución de los sistemas fiscales, en la medida en que sean progresivos, como sucede en la mayoría de los países europeos. No obstante, puede detectarse una tendencia de declive de la progresividad de los impuestos

¹⁷ European Commission (2017), p. 77.

sobre la renta, habiéndose disminuido el tipo marginal máximo en los principales países desarrollados durante las tres últimas décadas. Interesa destacar que, como señala el Fondo Monetario Internacional, no existe ninguna evidencia empírica de que una alta progresividad tenga un impacto negativo relevante en el crecimiento económico¹⁸. Por ello, añadimos nosotros, la tendencia anterior no aparece vinculada a un diseño óptimo del sistema fiscal, sino a preferencias políticas. Al tiempo implica una oportunidad, ya que existe margen para un incremento de los tipos máximos en el impuesto sobre la renta sin menoscabo del crecimiento económico. En este sentido, el Fondo se pronuncia por un fortalecimiento de la progresividad del sistema y para el caso de las rentas de capital, también propugna un mayor gravamen de este tipo de ingresos, entendidos en un sentido amplio, integrador de los beneficios, los intereses y las ganancias de capital.

En el caso de España, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF) constituye el principal y casi el único impuesto con un comportamiento redistributivo relevante. Así, tomando datos para 2014, dicho tributo permite reducir la desigualdad en un 8%, compensando el carácter regresivo de la mayor parte del resto de figuras¹⁹. El Impuesto sobre el Patrimonio (en adelante, IP) también tiene una estructura progresiva, pero su escasa capacidad recaudatoria determina que su contribución a la redistribución sea mínima. Así, con datos de 2014, el IP reduce la desigualdad en un 0,024%²⁰.

Las cotizaciones sociales, por el contrario, suelen tener un efecto regresivo, aunque su progresividad ha aumentado en la mayor parte de los países europeos desde 2000, mediante la aplicación de rebajas para los trabajadores de menores ingresos²¹. En el caso de España, las cotizaciones sociales se comportan de forma ligeramente regresiva en términos globales, contribuyendo al aumento de la desigualdad en un 0,98% en 2014²².

Los impuestos indirectos –básicamente, el Impuesto sobre el Valor Añadido (en adelante, IVA)– tienen un efecto claramente regresivo, siempre que lo midamos como un porcentaje sobre la renta de los hogares. No sucede lo mismo si lo comparamos con su gasto total, ya que los hogares de mayor renta tienden a gastar relativamente más que los demás en bienes y servicios gravados a tipo general. En el

¹⁸ IMF (2017), p. 13.

¹⁹ López-Laborda, J., Marín, C. Y J. Onrubia (2017), p. 18.

²⁰ *Ibidem*, p. 17.

²¹ European Commission (2017), p. 78.

²² López-Laborda, J., Marín, C. Y J. Onrubia (2017), p. 13.

caso español, estas afirmaciones se cumplen, en términos generales. Acudiendo de nuevo a datos de 2014, los hogares situados en el quintil inferior soportan una carga del 16,08% de su renta bruta, mientras que los integrados en el percentil superior pagan un 4,25% de su renta bruta. Por ello, el IVA –junto con el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales– aumenta la desigualdad en un 3,41%. No obstante, si calculamos los tipos efectivos en relación al gasto total de los hogares, aquéllos crecen suavemente a lo largo de la distribución de la renta. En concreto, los hogares del quintil inferior soportan un tipo efectivo del 12,13% mientras que los del percentil superior, del 13,26%²³.

En relación con el IVA, la mayor parte de los países europeos y, señaladamente, España, han pretendido reducir su impacto regresivo mediante la aplicación de tipos reducidos a productos considerados de primera necesidad. Se trata de una política muy discutida desde la Comisión Europea, que pone de manifiesto, precisamente, su carácter regresivo, dado que los hogares de mayor renta gastan más en este tipo de productos que los de menores ingresos. Por ello, la Comisión se pronuncia a favor de la generalización de un tipo único, dedicando la mayor recaudación obtenida a la entrega de prestaciones a los hogares de menor renta²⁴.

En el caso español, un reciente estudio ha realizado este ejercicio de simulación, mediante la eliminación de los tipos reducidos en IVA y la introducción simultánea de deducciones en IRPF –reembolsables– para los contribuyentes de menor renta. Los resultados son extraordinarios en términos de recaudación, incrementándose la derivada del IVA en un 34%. Pero lo más llamativo son los efectos redistributivos, que aparecen como positivos siempre que aquella mayor recaudación se destine, por la vía del IRPF, a compensar a los hogares de menor renta²⁵.

6. ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA DEL SISTEMA FISCAL EN ESPAÑA PARA LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD

En los apartados precedentes hemos obtenido dos conclusiones muy evidentes. De un lado, el sistema fiscal español se comporta de manera muy limitada de cara a la reducción de la desigualdad y, de otro, ello obedece, en buena medida, a su reducido tamaño. Siendo así, parece evidente que la primera medida a adoptar debería

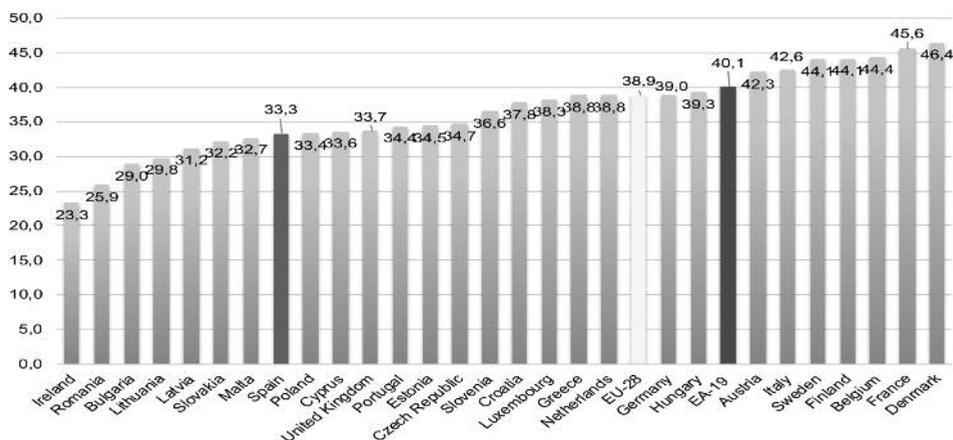
²³ *Ibidem*, pp. 14-15.

²⁴ European Commission (2017), p. 81.

²⁵ López-Laborda, J., Marín, C. y J. Onrubia (2018).

pasar por un incremento de la recaudación tributaria, por una subida impositiva. Los datos nos muestran, además, que existe espacio, en términos comparados, para un incremento de la presión fiscal²⁶.

GRÁFICO 17
Presión fiscal en la UE (2016)



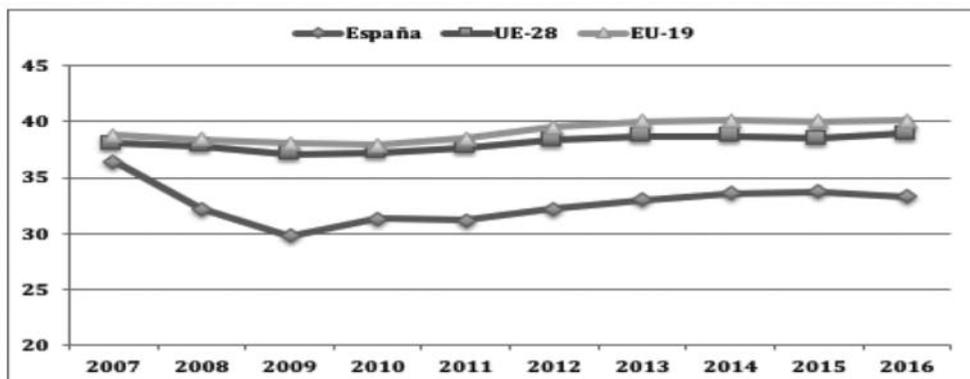
Fuente: D.G. Taxation and Customs Union (2018).

Así, con datos de 2016, España presenta una presión fiscal, medida como recaudación sobre PIB, del 33,3%, mientras que la media de la UE se sitúa en el 38,9% y la de la Eurozona en el 40,1%. Por tanto, existe un diferencial con la media europea de casi seis puntos de PIB, lo que representa una recaudación aproximada de 60.000 millones de euros.

Si observamos la evolución, vemos que la diferencia, aunque presente ya al inicio de la crisis, se ha acentuado notablemente como consecuencia de ésta. Ello se debe, sobre todo, a las disminuciones impositivas registradas en el ámbito de la fiscalidad inmobiliaria, aunque también en los tributos sobre el consumo y los que afectan a los rendimientos empresariales.

²⁶ Ver los argumentos al respecto en Ruiz-Huerta (2018).

GRÁFICO 18
Evolución de la presión fiscal. Comparación con la UE



Fuente: D.G. Taxation and Customs Union (2018).

Parece difícil lograr la convergencia en un corto período de tiempo, ya que para ello se necesitarían aumentos impositivos muy relevantes. Pero de lo que no cabe ninguna duda, con estas cifras, es que las medidas a proponer deben ir dirigidas a la obtención de una mayor recaudación. Ello no solo tiene por qué conseguirse, de modo exclusivo, mediante incrementos de tipos impositivos, sino que pueden combinarse con otras medidas dirigidas a la mejora de la eficiencia del sistema, como desarrollaremos más adelante.

El segundo factor que influye en el efecto redistributivo del sistema es su progresividad, y ya sabemos que ésta se consigue a través del IRPF. Por tanto, debemos plantearnos si el aumento de la presión fiscal debe venir, en alguna medida, por la vía de la posible elevación de dicho tributo.

Como ha puesto de manifiesto algún trabajo²⁷ en una comparación entre los 15 países originarios de la UE, los tipos nominales tienen un nivel medio o bajo en España respecto a la UE a 15. En general, los tipos medios del IRPF son inferiores en los diversos tramos de renta a los valores medios de la UE a 15. Además, las diferencias de tipos son mayores para las rentas más altas y, en ese sentido, puede decirse que el IRPF es menos progresivo que los existentes en los países con los que nos comparamos. En consecuencia, como el mismo autor menciona, sería posible incrementar los tipos de renta para los tramos medios y altos de renta si el modelo fuera el diseño actual “medio” del impuesto en los países de la UE a 15.

²⁷ Zubiri, (2018), p. 81.

De acuerdo con estas ideas, no parece descabellada la propuesta de una posible elevación del tipo de gravamen para las rentas más altas, combinada con un ajuste razonable del impuesto sobre el Patrimonio, lo que puede servir para reforzar el efecto redistributivo combinado de ambos tributos²⁸.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que nuestro país otorga un tratamiento favorable a las rentas del capital, aplicando una progresividad atenuada, lo que ayuda a entender el aumento de la concentración de este tipo de rentas. Se trata de un sistema vigente en la mayor parte de los países europeos, que suelen proporcionar algún tratamiento diferencial a los rendimientos del ahorro. Son esencialmente razones de competencia fiscal las que explican ese tratamiento. La intensidad de los cambios tecnológicos y las dificultades para controlar los flujos de capitales entre países explican el temor de los gobiernos a mantener una presión fiscal elevada de las rentas de capital, no solo para evitar la “fuga” de capitales sino también para incentivar la entrada de recursos financieros procedentes de otros países.

Ahora bien, lo anterior no significa que no se puede incidir, de algún modo, sobre estas rentas. Así lo aconsejan razones de sostenibilidad del sistema. En los últimos 40 años se ha producido un proceso continuo de pérdida de peso relativo en el PIB de las rentas del trabajo frente a las de capital, fenómeno que no sólo afecta a España, pero que aquí ha sido especialmente intenso, dada la devaluación salarial producida. Por tanto, de mantenerse este proceso, el sistema no va a poder descansar, como sucede actualmente, sobre las rentas del trabajo. Será necesario incrementar, de algún modo, el gravamen de las rentas del capital²⁹.

Por lo que se refiere a la imposición patrimonial, la situación del IP en España es singular dentro del contexto europeo, ya que la práctica totalidad de los países han abolido los impuestos generales sobre la riqueza. No obstante, se trata de un tributo que, como vimos, tiene un efecto redistributivo positivo, aunque muy limitado por su baja recaudación. En todo caso, tiene sentido su mantenimiento a nuestro juicio, con algunas mejoras en su recaudación, como puede ser, entre otras, un cierto cambio

²⁸ Como en alguna ocasión se ha sugerido, en una reforma fiscal de más calado tal vez podría unirse la tributación de la renta y el patrimonio a través de integrar en el primer impuesto una renta imputada al patrimonio del sujeto pasivo, como se hace en Holanda.

²⁹ En esta línea de incremento de la progresividad y reformar el sistema impositivo en un marco de intenso cambio tecnológico, se ha planteado con creciente intensidad la posibilidad de ir hacia un sistema de renta básica universal, tal vez a través de plantear una vía gradual de implantación a diferentes colectivos, acaso mediante el empleo en una primera fase de un impuesto negativo sobre la renta, de manera que el tributo funcionara en sentido inverso al tradicional —es decir, pagando al ciudadano— cuando las rentas del contribuyente no alcanzan el mínimo vital. En todo caso, se trata de reformas de más envergadura que no pueden ser objeto del tratamiento debido en este texto.

en el cómputo del límite conjunto con el IRPF. Por otra parte, las crecientes dificultades de la imposición sobre la renta podrían compensarse en cierto modo a través de tributos como el de patrimonio, cuyas bases imponibles suelen ser mucho menos movibles.

Por su parte, el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (en adelante, ISD), a pesar de haber sido tradicionalmente uno de los instrumentos más claros para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, se encuentra en una situación comprometida, en parte como consecuencia de la crítica social, favorecida por un diseño manifiestamente mejorable y en parte porque, al haberse cedido a las comunidades autónomas, se produjo un proceso de competencia fiscal a la baja y la práctica desaparición del gravamen en algunos territorios.

A nuestro juicio, ambos tributos, hoy cedidos a las comunidades autónomas, deberían reformarse, armonizando y tal vez centralizando algunos de sus elementos, en línea con las propuestas del último Informe de Financiación de las Comunidades Autónomas (Grupo de Expertos para la Reforma, 2017). Dicha reforma debe ir dirigida a una simplificación de estas figuras, con un ensanchamiento de sus bases imponibles y una reducción de sus tipos de gravamen, incluso determinando mínimos de recaudación.

Respecto al Impuesto sobre Sociedades, conviene distinguir entre los aspectos nacionales y los internacionales de este tributo. Una vez que ya han pasado varios ejercicios desde la entrada en vigor de la Ley 27/2014, reguladora del Impuesto sobre Sociedades, puede constatarse su insuficiencia para obtener los recursos necesarios con los que contribuir al sostenimiento del Estado del Bienestar. El fenómeno no es solo español, sino que afecta a la mayoría de los grandes países europeos. Por ello, habría que repensar el tributo e intentar aumentar el tipo de gravamen efectivo que pagan las grandes empresas. Este objetivo se puede conseguir por diferentes vías, ya sea limitando la deducibilidad de determinados gastos o de ciertos beneficios fiscales, o mediante la fijación de un tipo mínimo sobre base imponible de estas grandes compañías.

En realidad, lo que seguramente habría que hacer, en línea con alguna propuesta del Gobierno, sería convertir en definitivas muchas medidas ensayadas por el anterior ejecutivo como simples remedios temporales, aplicados en su mayoría en los pagos fraccionados, que mantenían la recaudación del impuesto con respiración asistida. En esa dirección, desde 2012, entre otras medidas, se ha fijado un tipo mínimo sobre resultado contable de cara a la realización de pagos fraccionados, y se han limitado las amortizaciones o la compensación de bases imponibles negativas.

Una vez que las medidas temporales se han tenido que reiterar año a año para sostener la recaudación, la conclusión no puede ser otra que la necesidad de proceder a una modificación estructural del impuesto. Constatación que no parece ser una singularidad española, sino que constituye una preocupación compartida con otros países europeos. Así, con fecha 19 de junio de 2018, Francia y Alemania han hecho pública su posición común en torno a la propuesta de directiva de base imponible común del impuesto sobre sociedades, proyecto que pretende armonizar el tributo a nivel europeo. Y dicha posición común, además de pretender impulsar el proyecto, propone muchas modificaciones en el texto proyectado, que van dirigidas a mejorar la recaudación del impuesto sobre sociedades.

En primer lugar, ambos países rechazan que la propuesta incluya beneficios fiscales en la regulación de la base imponible, rechazando los dos previstos, dirigidos a incentivar la I+D y a permitir la deducción del denominado “interés notional”. En segundo lugar, la posición común señala expresamente la conveniencia de abrir discusiones futuras para aproximar los tipos de gravamen del impuesto sobre sociedades. Se trata, sin duda, de una medida muy controvertida, que despertará el rechazo de algunos países –señaladamente, Irlanda– pero que es necesaria para evitar una competencia fiscal perniciosa entre Estados. En tercer lugar, también se rechaza, en este momento, una regulación de la compensación de pérdidas transfronterizas, lo que solo debe ocurrir en un estadio ulterior, cuando se regule la base consolidada.

En cuarto lugar, y esto es muy relevante, Francia y Alemania proponen que la exención de dividendos y plusvalías procedentes de fuente extranjera se limite, de manera que tribute el 5% de los ingresos en concepto de gastos no deducibles. Debe recordarse que en nuestro país, en la actualidad, la exención es completa, aunque el Gobierno ha propuesto adoptar este sistema. En quinto lugar, se rechaza el sistema de amortización mediante “pool”, que permitiría una aceleración de las depreciaciones, disminuyendo la base imponible del tributo.

Finalmente, en materia de compensación de bases imponibles negativas, Francia y Alemania abogan por permitirla sin límite hasta un millón de euros, introduciendo, a partir de aquí, una tributación mínima, mediante la limitación de la compensación en un porcentaje comprendido entre el 50% y el 60%. Tras estas propuestas, parece haber calado la idea de que la estabilidad y el equilibrio presupuestarios deben conseguirse sin recortes de gasto social y, por tanto, mediante un incremento de los ingresos. En este contexto, parece razonable que el impuesto sobre sociedades no quede como una figura residual dentro del sistema.

En relación con los aspectos internacionales del tributo hay que recordar que una buena parte de la recaudación perdida por los países desarrollados en el IS es consecuencia del proceso de digitalización de la economía. Este ha permitido a las grandes compañías operar en estos países sin tener en los mismos una “presencia gravable”. Dicha presencia depende, en el actual estadio de la fiscalidad internacional, de la existencia de una base física, de un establecimiento permanente, del que dichas empresas carecen. Por ello, se ha planteado, desde la OCDE —en el denominado proyecto BEPS³⁰— la necesidad de crear un concepto de establecimiento permanente que prescindiera de dicha presencia física, a fin de que dichas compañías paguen impuestos allí donde generan valor y en función de dicha generación de valor.

La tarea anterior requiere de un consenso internacional que no es sencillo de lograr y, en todo caso, nunca de forma rápida. Sobre todo, porque los intereses de los distintos países no son coincidentes, según sean o no exportadores o receptores de tales servicios digitales. Por ello, han empezado a surgir iniciativas unilaterales, lo que ha llevado, asimismo, a la Comisión Europea, a proponer la creación de un impuesto armonizado sobre los servicios digitales. Se trata de una situación transitoria, que pretende paliar la pérdida de recaudación, mientras se alcanza el consenso internacional al que antes nos referíamos.

En el caso español, con fecha 23 de octubre se ha publicado el texto del anteproyecto de Ley por el que se crea el Impuesto sobre Determinados Servicios Digitales (IDSD)³¹. La regulación que se propone va en línea con la propuesta de Directiva comunitaria, aunque España ha optado por una vía unilateral, ante la demora en su tramitación.

Su hecho imponible somete a tributación la prestación de tres tipos de servicios digitales dirigidos a los usuarios. Los primeros, de publicidad en línea, consistentes en incluirla en una interfaz digital, propia o de terceros. Los segundos, de interme-

³⁰ *Base Erosion and Profits Shifting*.

³¹ El IDSD se conforma como un impuesto indirecto, que recae sobre el consumo de servicios digitales en los que hay una contribución esencial de los usuarios en el proceso de creación de valor de las empresas. Esta calificación plantea serias dudas, ya que, con el mismo, se pretende paliar la ausencia de presencia física en España, lo que impide, con las normas actuales de fiscalidad internacional, gravar aquí los beneficios derivados del valor creado en nuestro territorio. Se trata de un impuesto “sustitutivo” del IS o del Impuesto sobre la Renta de No Residentes, por lo que parece que su fin último es gravar el beneficio y no el consumo. Podría pensarse que esta calificación, también presente en la propuesta de Directiva, responde más a la necesidad de sortear la aplicación de los convenios de doble imposición que a la verdadera naturaleza del tributo.

diación en línea, que incluyen dos categorías. De un lado, los que facilitan a aquellos el intercambio de bienes o servicios subyacentes (ejemplo: Amazon, Wallapop, Airbnb o Uber). De otro, los de intermediación, que les permiten acceder a una red social, entrando en contacto con otros (ejemplo: Twitter, Facebook o Tinder). Finalmente, los de transmisión de datos recopilados acerca de los usuarios, generados por la información ofrecida durante su actividad en la plataforma o la venta de metadatos.

Son sujetos pasivos las empresas que prestan estos servicios en nuestro país, siempre que cuenten con un importe neto de su cifra de negocios superior a los 750 millones de euros a nivel mundial y cuyos ingresos, derivados de aquellos servicios, superen los 3 millones de euros en España. Estos parámetros reducen, considerablemente, el grupo de obligados, limitándolo a los que tengan una huella digital significativa en España.

En cuanto a sus elementos de cuantificación, la base imponible está constituida por los ingresos generados en España y el tipo impositivo es del 3%, habiéndose de autoliquidar el IDSD trimestralmente.

Por otro lado, si tenemos en cuenta la necesidad de incrementar de forma general la presión fiscal en nuestro país, no podemos dejar de plantear, siquiera sea en hipótesis, la posibilidad de incrementar el IVA. Se trata de un tributo con alto potencial recaudatorio, todavía no explotado en su totalidad por España, siendo el país de la Unión con el tipo implícito de imposición sobre el consumo –que incluye también a los impuestos especiales– más bajo. En concreto, en 2016, último dato disponible, dicho tipo fue del 15,8%³². Ello se debe, en buena medida, a un uso intensivo por parte de nuestro país de la posibilidad de aplicar tipos reducidos y exenciones en el IVA. Por ello mismo, su supresión proporcionaría una elevada recaudación, estimada en una cuantía de hasta 15.000 millones de euros³³.

El dilema que se plantea, ante dichas propuestas, es el de su efecto redistributivo negativo, que es indudable. Ahora bien, como decíamos páginas atrás, existen ejercicios de simulación que demuestran que dicho efecto se puede eliminar o, incluso, mejorar la redistribución del sistema fiscal, mediante medidas compensatorias, como puede ser una deducción en IRPF³⁴. Por tanto, se trata de una solución que no debe

³² D.G. Taxation and Customs Union (2018), p. 248.

³³ López-Laborda, J., Marín, C. y J. Onrubia (2018), p. 4.

³⁴ En concreto, se ha simulado una subida de los productos gravados al 4 hasta el 10%, lo que implica una ganancia recaudatoria de 1.757 millones de euros, que es devuelta a través del IRPF. Se presentan diversos escenarios, siendo el más redistributivo aquél en que se reconoce una deducción de cuantía fija

descartarse de manera apriorística, sino que merece la pena plantear escenarios de eliminación de tipos reducidos, con medidas compensatorias parciales, y ganancias recaudatorias dedicadas a gasto público redistributivo.

En todo caso, también debe tenerse en cuenta que, siendo posiblemente cierta la posibilidad de compensación a los hogares de menor renta, ya sea a través del propio sistema fiscal, del gasto público o de una combinación de ambas medidas, su articulación concreta no siempre es fácil. De entrada, porque las subidas de IVA operan de manera inmediata, no sucediendo lo mismo con las referidas medidas compensatorias. Ni siempre es sencillo identificar, en la realidad, cuáles son los hogares perjudicados por el aumento del impuesto indirecto.

Finalmente, también deben tenerse en cuenta los efectos económicos de aumentos de IVA. A pesar de que la literatura considera que los impuestos indirectos son más eficientes que los directos desde una perspectiva económica, no dejan de tener efectos sobre el crecimiento. En el caso español, además, porque dicho crecimiento descansa, en buena medida, sobre la demanda interna, que sí puede resultar afectada por una subida del impuesto. Además, el incremento de los tipos reducidos afectaría a sectores clave en nuestra economía, señaladamente, el turismo, pero también la construcción.

Las últimas consideraciones deben referirse a la administración tributaria y el fraude. Centrándonos en el nivel estatal –y excluyendo las cotizaciones sociales–, la Administración tributaria española responde al modelo de agencia, lo que conlleva la atribución de un cierto grado de autonomía respecto del Ministerio de Hacienda. Como es sabido, dicho modelo existe desde 1 de enero de 1992, con la creación de la AEAT, vinculada al Ministerio de Hacienda a través de su Presidencia, que corresponde al Secretario de Estado de Hacienda.

Existe un consenso internacional en que el modelo de agencia contribuye a la mejora de los resultados de las Administraciones tributarias, dotándolas de mayor autonomía para el diseño de su organización interna, la planificación de sus actuaciones y su gestión presupuestaria y de personal³⁵. En el caso de España, los datos

para los hogares situados en los primeros quintiles de renta. En tal caso, el efecto redistributivo del conjunto del sistema no solo no empeora, sino que mejora (López-Laborda, J., Marín, C. y Onrubia, J. (2018), p. 48). Es cierto que dicha simulación implica que toda la ganancia recaudatoria obtenida en el IVA se devuelve a través del IRPF. Pero cabe plantearse algunos escenarios intermedios, sin pérdida de efecto redistributivo y ganancia recaudatoria neta.

³⁵ Gascón Catalán, J. (2014).

vienen a confirmar estas conclusiones, al menos en términos de eficiencia. Si tomamos los últimos datos publicados por la OCDE, relativos a 2013, observamos que en nuestro país el coste para la recaudación de 100 euros es de 0,67, muy por debajo de la media europea, que se sitúa en 0,97 y muy por debajo de los dos grandes países de la Unión, Alemania con una ratio de 1,35 y Francia, de 1,11³⁶.

También la Unión Europea evalúa anualmente a las Administraciones europeas, utilizando, en 2014 y 2015, los mismos cinco indicadores: la proporción entre deuda no impugnada y recaudación neta; el porcentaje de declaraciones presentadas telemáticamente; el uso de borradores de declaración; el coste de cumplimiento para las pequeñas y medianas empresas; y, finalmente, el coste de la recaudación. Pues bien, según los últimos datos disponibles, España no aparece señalada como país con necesidad de mejora en ninguno de dichos indicadores³⁷.

No obstante, parece evidente que el modelo necesita mejoras, ya que las estimaciones que suelen hacerse sobre fraude y economía sumergida no son tan favorables. Así, la Comisión Europea estimó, en 2013, el tamaño de la economía sumergida en España en un 18,6% del PIB, mientras que la media europea se situaba en el 14,3%³⁸. Con independencia de la fiabilidad de tales estimaciones, parece evidente que nuestro país debe realizar mayores esfuerzos para la detección, prevención y represión del fraude fiscal. Es necesaria una estrategia que parta, como recomienda la Comisión Europea, de un mejor conocimiento de la conducta de los contribuyentes, combinando medidas preventivas y de represión del fraude.

Por lo que se refiere a las medidas preventivas, España debe realizar mayores esfuerzos para avanzar hacia la denominada relación cooperativa. Esta puede definirse como una modalidad de relación entre las empresas y las Administraciones fiscales basada en los principios de transparencia y confianza recíproca. Este tipo de relación se basa en un nuevo paradigma de cooperación entre las partes y supone el abandono del enfoque de confrontación que tradicionalmente ha existido en materia tributaria.

En la mayor parte de los países existe una creciente intersección entre dos ámbitos que nacieron, en un principio, como independientes. De un lado, el buen go-

³⁶ OECD (2015).

³⁷ European Commission (2015).

³⁸ European Commission (2013): *Tax reforms in EU Member States 2013. Tax policy challenges for economic growth and fiscal sustainability*. European Economy 5/2013, Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

bierno corporativo, presidido por normativa de carácter mercantil –o códigos de autorregulación– que, inicialmente, solo se preocupaba de la transparencia y del buen gobierno desde la perspectiva de la protección de los mercados y los accionistas. De otro lado, las relaciones cooperativas entre Administración y contribuyentes que, también inicialmente, se contemplaban como un exclusivo problema de relación tributaria, al margen de los aspectos mercantiles generales del gobierno de las sociedades.

En la actualidad, ambos aspectos se contemplan como pertenecientes al mismo ámbito jurídico, con una relación de género y especie. El género estaría constituido por el buen gobierno corporativo, que exige una adecuada gestión del riesgo así como un mayor grado de transparencia del que se había exigido hasta el momento. La especie sería el buen gobierno tributario de las sociedades, que exige mecanismos específicos de gestión de un riesgo especialmente cualificado, como es el tributario y una política de transparencia no solo hacia los mercados y los accionistas, sino también frente a un representante del interés general como es la Administración tributaria. Cumpliéndose estas exigencias de buen gobierno tributario, las Administraciones están alterando el modelo de relación con los contribuyentes –normalmente, grandes empresas– que se adaptan al nuevo paradigma de transparencia. Así, entablan una relación donde las actuaciones son más preventivas, de monitoreo y discusión jurídica que represivas y a posteriori. De esta manera, las Administraciones ganan en conocimiento de los sectores económicos y las empresas, mientras que los contribuyentes obtienen mayor certeza en sus relaciones con el Fisco, a la vez que reducen sus costes de cumplimiento.

En nuestro país, estos principios ya han calado, de manera incipiente. Así, la actual normativa societaria de nuestro país contempla, por vez primera y aunque solo sea para las sociedades cotizadas, el riesgo fiscal como un aspecto muy relevante dentro del gobierno corporativo. Ello ha propiciado que la AEAT haya dado ya pasos hacia la implantación de un sistema de relación cooperativa. En particular, ha elaborado un Anexo al Código de Buenas Prácticas Tributarias en el que detalla cuáles son las conductas que debe seguir una empresa. Pero todavía es necesario profundizar en esta línea, mediante una evaluación del riesgo de las empresas, su clasificación y la introducción de figuras normativas que permitan ofrecer mayor grado de seguridad jurídica.

Dentro de esta misma faceta preventiva, debemos hacer referencia también a los intermediarios fiscales, figura muy relevante en la aplicación del sistema tributario y donde ya existe una iniciativa concreta que va a alterar sustancialmente el panorama actual. Así, con fecha 5 de junio de 2018 se ha publicado en el DOUE la Directiva

(UE) 2018/822 del Consejo, de 25 de mayo de 2018, que modifica la Directiva 2011/16/UE por lo que se refiere al intercambio automático y obligatorio de información en el ámbito de la fiscalidad en relación con los mecanismos transfronterizos sujetos a comunicación de información (en adelante, DAC 6). En su virtud, se impone a los denominados “intermediarios fiscales” –y, en algunos casos, al propio contribuyente– el deber de notificar a la Administración tributaria determinados esquemas de planificación fiscal transfronterizos que presentan ciertas “señas distintivas”. Dichas “señas distintivas” reflejan que el esquema puede ser potencialmente considerado como de planificación fiscal agresiva.

Son dos los objetivos que se persiguen con esta nueva obligación de información. De un lado, obtener información, en fase muy temprana, de los esquemas de planificación fiscal agresiva, con una doble finalidad. En primer lugar, poder planificar mejor las actuaciones inspectoras, dirigiéndolas hacia aquellos ámbitos y contribuyentes que pueden estar empleando dichos esquemas. En segundo lugar, acometer, también rápidamente, los cambios normativos necesarios para evitar que los contribuyentes utilicen lagunas o defectos de regulación para reducir su carga tributaria de forma contraria a lo realmente querido por el legislador tributario. De otro lado, el segundo de los objetivos es provocar un efecto de disuasión, tanto para los contribuyentes como para los “intermediarios fiscales”.

Aunque la trasposición de la DAC 6 debe realizarse antes del 31 de diciembre de 2019, la norma comunitaria obliga a que las normas nacionales establezcan el deber de declarar los esquemas respecto de los que se haya dado el primer paso para su implantación entre el 25 de junio de 2018 –fecha de entrada en vigor de la Directiva– hasta el 1 de julio de 2020 (fecha de aplicación de las disposiciones de trasposición). Tales declaraciones se presentarán, a más tardar, el 31 de agosto de 2020.

Finalmente, en lo que se refiere a las medidas represivas, existe en la actualidad un Anteproyecto de Ley, en fase de información pública, que pretende reforzar la lucha contra el fraude. Dicha norma, además de adaptar nuestro Derecho a la Directiva europea antiabuso, denominada, ATAD, contempla algunas medidas interesantes, como son las nuevas obligaciones de información relativas a criptodivisas, la introducción del valor de referencia elaborado por Catastro, para la fijación de la base imponible de los impuestos patrimoniales, o la disminución a mil euros del límite de pagos en efectivo. Al tiempo, contempla también otras novedades dirigidas a incentivar el cumplimiento voluntario, aunque tardío, como la mejor acomodación del régimen de recargos al retraso registrado.

7. CONSIDERACIONES FINALES

La pregunta que se formulaba al inicio de este trabajo era si en la actualidad se puede corregir la desigualdad a través de las políticas públicas, en un período en el que asistimos a un crecimiento de la misma, especialmente en el ámbito del mercado. Y, tras el repaso de la información de la OCDE y de EUROSTAT, se puede comprobar la existencia de claros efectos igualadores de las políticas fiscales, aunque parece que dichos efectos tienden a reducirse a lo largo de los últimos años. Por otro lado, conviene no olvidar la existencia de otras políticas de carácter regulador, que afectan a los resultados distributivos en los mercados y que se viene denominando “predistribución”. No cabe duda de que las normas que regulan los mercados y el funcionamiento de diversas instituciones sociales tienen también efectos distributivos. No obstante, no nos referimos a las mismas en este artículo.

Respecto a las políticas fiscales, hemos intentado diferenciar, por un lado, los dos grandes capítulos presupuestarios: el lado de los gastos y el de los ingresos. La suma de los efectos redistributivos de ambos tipos de instrumentos es lo que nos permite determinar el sentido de la acción pública en el campo de la distribución de la renta y a ello dedicamos el apartado segundo del artículo. Según los resultados alcanzados en el mismo, parece clara la existencia de ese efecto redistributivo, con diferente intensidad según países y según las fases temporales analizadas. El efecto mencionado puede verse en el gráfico 3; según los datos contenidos en el mismo, en todos los países se observa una disminución significativa del índice de Gini de la renta de mercado tras la intervención pública en el año 2015, el último de la serie recogida por la OCDE. Dicho efecto, para los países europeos contemplado en el gráfico implicaba una disminución del índice de una cuantía aproximada al 40%.

Pero además de ofrecer una perspectiva global del efecto redistributivo, interesa conocer la evolución temporal de los datos y la relevancia de los diversos instrumentos a través de los que se materializa la acción del sector público. Respecto al primer punto, los datos parecen indicar, con diferencias entre países, una tendencia a la disminución del efecto redistributivo, lo que vendría a sumarse a la tendencia creciente de la desigualdad en el mercado y, en consecuencia, a resultados menos igualatorios en términos de renta disponible. No obstante, se trata de una tendencia moderada que no parece ir acompañada por una caída significativa de los ingresos y gastos públicos, por lo que a nuestro juicio no se puede defender el inicio de un proceso de desmantelamiento del Estado de Bienestar en los países europeos analizados.

Respecto a los instrumentos de la política fiscal, hemos intentado diferenciar, en los apartados 3 y 4, por un lado, el papel de las prestaciones económicas (transferencias monetarias) de los servicios públicos (gastos o transferencias en especie); por otro, se ha intentado también diferenciar los efectos de las principales transferencias monetarias (las pensiones) de los producidos por otras de menor dimensión, pero muy representativas del “Estado Protector”, como son las referidas a las familias, la vivienda y las políticas contra la pobreza y la exclusión social. Posteriormente, en los apartados 5 y 6 concentramos la atención en el ámbito impositivo.

En todos los casos se ha puesto de manifiesto que el diseño de cada instrumento (en términos redistributivos y de progresividad) es importante, pero que el tamaño, en general juega un papel más relevante, lo que sirve para explicar la diferencia mencionada en el párrafo anterior sobre el efecto redistributivo de las transferencias monetarias.

En términos generales, como han mostrado muchos análisis, las transferencias monetarias materializadas en forma de pensiones, especialmente las contributivas, constituyen el instrumento con efectos más redistributivos. Como expresan los informes de la OCDE (Causa y Hermansen, 2017, pg.8), “en todos los países de la OCDE las transferencias monetarias representan el instrumento de redistribución más potente.” En la misma dirección, los datos de EUROSTAT confirman la relevancia de las pensiones que, en valores medios, representan cerca del 75% del efecto redistributivo total de las transferencias monetarias, en buena medida como consecuencia de su tamaño.

No obstante, tanto la OCDE como las instituciones comunitarias advierten que el peso de las transferencias tiende a disminuir, al menos desde los últimos años del pasado siglo, con la excepción de los años de crisis y el juego de los estabilizadores automáticos y las decisiones discrecionales que han permitido atender a los colectivos más vulnerables durante el período de crisis. El efecto redistributivo tiende a disminuir por la pérdida de volumen de las pensiones y porque, tras carreras laborales más largas y consolidadas, una parte de los trabajadores con pensiones relativamente elevadas (a pesar de la existencia de topes) pasa de la parte baja de la distribución a las decilas superiores.

Los efectos de otras transferencias sociales son muy inferiores, en gran medida por su pequeño volumen, especialmente, como se ha dicho, las dirigidas a las familias, la vivienda y la lucha contra exclusión social, servicios sociales singularmente importantes para los colectivos más frágiles y vinculados a las situaciones de de-

pendencia. La tendencia al cambio de políticas pasivas por políticas activas en el caso del desempleo es otra característica de las políticas públicas actuales, lo que se está traduciendo en una menor protección de los hogares de menores ingresos en situación de desempleo y una mayor atención a los hogares con activos trabajando, pero con ingresos bajos.

Los gastos en especie no suelen ser objeto de análisis en los trabajos sobre distribución personal de la renta. No obstante, su cuantificación es posible y los resultados obtenidos muestran un efecto redistributivo importante, singularmente la sanidad, como ha demostrado la OCDE, y han servido para moderar la pérdida de capacidad distributiva de las transferencias monetarias. Si dicho efecto es relevante, los recortes de los servicios públicos llevados a cabo durante la crisis, especialmente en España, han implicado un empeoramiento de la desigualdad. La universalidad de este tipo de servicios es, en consecuencia, importante también por los efectos que producen sobre la distribución de la renta, además de garantizar, junto con el pago general de los impuestos, el estatus de ciudadanía.

El efecto redistributivo de los impuestos, como confirman múltiples trabajos, es modesto e irregular y tiende a disminuir, sobre todo en un contexto en el que se insiste en las “rebajas impositivas”, materializadas en progresivas disminuciones de los impuestos directos y la apuesta por un mayor peso de los indirectos. Pero, a pesar de su limitado efecto redistributivo, los recursos obtenidos a través de los tributos son esenciales para financiar las políticas de gasto, lo que nos obliga a pensar en la necesidad de disponer de más ingresos, a pesar de las dificultades actuales. Como se intenta explicar en los dos últimos apartados de este trabajo, a la vista de los niveles globales de presión fiscal, sensiblemente inferiores en España respecto a las medias de la Unión Europea, sería posible pensar en aumentos recaudatorios, tanto en el campo de los tributos directos como en el de los indirectos, a partir de algunas reformas de las figuras tradicionales o de la creación de nuevos impuestos y de la aplicación de posibles reformas de la gestión tributaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CALERO, J. y GIL, M. (2013): “La incidencia redistributiva del gasto público en educación y sanidad en España”; en Fundación Alternativas (2013), pp. 243-279.
- CAMINADA, K., GOUDSWAARD, K. y CH. WANG (2012): Disentangling Income Inequality and the Redistributive Effect of Taxes and Transfers in 20 LIS Countries Over Time. Evidence from the LIS Data”. *LIS Working Papers Series N° 581*. Luxembourg, LIS

- CANTÓ, O. (2018): “El tamaño de las políticas públicas importa... y mucho”, *Agenda Pública*.
- CAUSA, O. y HERMANSEN, M. (2017): “Income redistribution through taxes and transfers across OECD countries”. *OECD Economics Department Working Paper, N° 1453*, OECD Publishing, Paris.
- D.G. TAXATION AND CUSTOMS UNION (2018): Taxation Trends. European Union.
- EUROPEAN COMMISSION (2017): “Impact of fiscal policy on income distribution”, *Report on Public Finances in EMU 2017*, pp. 71-131.
- FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2013): *Primer Informe sobre la Desigualdad en España 2013*. Madrid, Fundación Alternativas.
- FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2015): *Segundo Informe sobre la Desigualdad en España 2015*. Madrid, Fundación Alternativas.
- FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2018): *Tercer Informe sobre la Desigualdad en España 2018*. Madrid, Fundación Alternativas.
- GRUPO DE EXPERTOS PARA LA REFORMA DE LA FINANCIACIÓN AUTONÓMICA (2017): *Informe del Grupo de expertos sobre Financiación de Comunidades Autónomas*. Ministerio de Hacienda.
- IMF (2017): Fiscal Monitor: Tackling Inequality, Washington, October
- LÓPEZ-LABORDA, J., MARÍN, C. y ONRUBIA, J. (2017): “Observatorio sobre el reparto de ingresos entre los hogares españoles. Segundo Informe. Impuestos y prestaciones 2014”. *Estudios sobre la economía española, 2016-06*. FEDEA <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-06.pdf>
- LÓPEZ-LABORDA, J., MARÍN, C. y ONRUBIA, J. (2018): “Tipo reducido, superreducido y exenciones en el IVA: una estimación de sus efectos recaudatorios y distributivos a partir de las encuestas de hogares”. *Estudios sobre la Economía Española, 2018/23*, FEDEA. <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-23.pdf>
- OBSERVATORIO SOCIAL DE LA CAIXA (2018): *Informe sobre Bienestar Económico y Material*.
- RUIZ-HUERTA, J. (2018): “La financiación del Estado de Bienestar”. *Informe de la Fundación FOESSA* (en imprenta).
- VERBIST, G., FÓRSTER, M. y VAALAVUD, M. (2012): “The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods”. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, nº 130.
- VERBIST, G. y MATSAGANIS (2013): “The Redistributive Capacity of Services in the European Union”. In Cantillon, B. and F. Vandenbrouken (eds.): *Reconciling Work and Poverty Reduction: How Successful are European Welfare States?* Oxford University Press.

- ZUBIRI, I. (2018): “Tendencias fiscales en la Unión Europea: Situación e implicaciones para España”. *Papeles de Economía n° 154: La Teoría Económica de las reformas Fiscales*. FUNCAS, pp. 39-84.
- ZWIJNENBURG, J., BOURNOT, S. y GIOVANNELLI, F. (2017): “Expert Group on Disparities in a National Accounts Framework: Results from the 2015 Exercise”. *OECD Statistics Working Papers, 2016/10*. OECD Publishing, Paris.

Carlos Martín
Luis Zarapuz

Salarios mínimos y negociación colectiva.
Una aproximación por CCAA



La ciudad roja. Marianne von Werefkin.

Los diferentes acuerdos para subir el salario mínimo interprofesional y el salario mínimo de convenio van a tener un impacto positivo en la mejora de los salarios bajos, la igualdad y el reparto de la renta generada, y van a favorecer el crecimiento económico. En concreto, la subida del salario mínimo de convenio a 14.000 euros brutos anuales a tiempo completo puede beneficiar directamente a más de 2 millones de trabajadores y trabajadoras, y tendrá una mayor incidencia en aquellas comunidades autónomas con mayor presencia de población con salarios bajos.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO

EN diciembre de 2017 las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, suscribieron con el anterior Gobierno de España un acuerdo para revisar al alza el salario mínimo interprofesional (SMI). En él se establecía que el SMI crecería un 4% en 2018 (736 euros mensuales en 14 pagas), un 5% en 2019 (773 euros) y un 10% en 2020 (850 euros), siempre que la economía registrase un crecimiento anual real del 2,5% o superior, y la afiliación media de la Seguridad Social aumentara anualmente en, al menos, 450.000 personas, según los últimos datos publicados en el momento de establecer el SMI de cada año.

En julio de 2018 se suscribió el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) entre las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales de CEOE y CEPYME. En él se alcanzaron dos acuerdos de suma importancia para facilitar una mejor distribución de la renta y una rebaja de la desigualdad, que creció de manera importante a lo largo de la recesión (2008-2013) y que no ha flexionado de manera significativa a la baja con la recuperación iniciada en 2014. Los acuerdos se concretan en un incremento salarial superior al 2% y que debe aproximarse al 3% en 2018, 2019 y 2020, y un salario mínimo de convenio (SMC) que deberá aumentar hasta situarse en 14.000 euros brutos anuales en 2020.

En octubre de 2018 el Gobierno del PSOE y Unidos Podemos han alcanzado un acuerdo para elevar a partir de 2019 el SMI a 900 euros brutos en 14 pagas, lo que supone acelerar los plazos y objetivos de mejora del SMI acordados para 2018-2020 y contribuir a materializar el incremento del salario mínimo de convenio recogido en el IV AENC 2018-2020.

Los argumentos distributivos son muy importantes en todo lo relacionado con salarios mínimos, pero además, desde el punto de vista de la eficiencia económica, el salario mínimo de un país debe estar en relación a su nivel medio de productividad para garantizar un rendimiento adecuado de los estudios obligatorios e incentivar la acumulación de capital. La productividad española por trabajador supone el 97% de la productividad media de los países europeos con salario mínimo, mientras que el SMI español representa solo el 75% del SMI medio de estos países (ponderando por el tamaño de sus economías). Este desequilibrio proporciona un recorrido suficiente para elevar el SMI hasta 900 euros y así alinearlos con nuestro nivel de productividad comparada.

En el pasado ha habido subidas significativas del SMI, incluso mayores que las que se plantean ahora, sin que el empleo de la población joven o con estudios básicos se resintiera, sino todo lo contrario. Entre 2004 y 2007, el SMI subió un 24% y el porcentaje de población joven con un empleo asalariado aumentó cinco puntos (del 49% al 54%), mientras que la población con estudios básicos y empleo asalariado creció tres puntos (del 30% al 33%). Entre 2016 y 2018, el SMI ha subido un 12% y el peso del empleo asalariado entre la población joven ha aumentado tres puntos (del 34% al 37%), y un punto entre la población con estudios básicos (del 26% al 27%). La subida impulsará la demanda (por la mayor propensión al consumo de los perceptores de salarios bajos) lo que fomentará a su vez la creación de empleo, compensando cualquier pérdida puntual que pudiera haber de empleo.

La subida del SMI a 900 euros en 2019 se puede enmarcar dentro del acuerdo suscrito entre empresarios y organizaciones sindicales de elevar el salario mínimo de convenio a 1.000 euros entre 2018 y 2020. De hecho, supone una gradualización del mismo en el tiempo. CEOE y CEPYME suscribieron la subida hasta 14.000 euros anuales porque saben que las empresas pueden permitírselo. Las empresas no financieras no solo están recuperadas de la crisis sino que tienen unos resultados de explotación mucho mejores que en el mejor momento de la etapa bonanza anterior (ganan 37.152 millones más que en 2008) y tienen un nivel de endeudamiento por debajo, incluso, del que tenían antes de la burbuja.

LA DEVALUACIÓN SALARIAL ES MAYOR EN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON MENORES SALARIOS

La doble recesión sufrida por la economía española entre 2008 y 2013 y las reformas laborales llevadas a cabo a lo largo de este período han provocado una importante devaluación salarial (y del resto de condiciones de trabajo), que ha sido más profunda en los empleos de salarios más bajos, donde la presión del paro ha sido mayor.

El salario medio de la población que trabaja a tiempo completo aumentó un 1,2% entre 2008 y 2016 en términos reales (descontada la inflación), mientras que cayó un 10,4% entre el 10 por 100 de la población asalariada con ingresos salariales más bajos, según la EPA (ver tabla 1). Una parte de estas variaciones se debe a cambios en la composición del empleo entre ambos años; ahora, por ejemplo, hay menos personas trabajando en la construcción y más en la hostelería en términos relativos. Si se elimina este efecto, **el salario medio pagado por realizar el mismo trabajo se redujo un 8,6% entre 2008 y 2016 para el conjunto de la población asalariada** (tanto a tiempo completo como parcial), según el Índice de Precios de Trabajo (IPT) del INE. La rebaja del salario por realizar el mismo trabajo se ha producido incluso en 2016, año de recuperación, lo que confirmaría que los cambios introducidos por la reforma laboral para presionar los salarios a la baja siguen operando también durante la etapa de crecimiento.

TABLA 1
Variación real del salario medio entre 2008 y 2016
Población asalariada a tiempo completo

	10% con menores ingresos salariales	Total
Agricultura	-5,0	-7,7
Industria manufacturera	-12,6	1,5
Suministros energía	1,0	-3,5
Construcción	-8,6	6,1
Comercio	-14,0	-2,8
Transporte	-10,6	-0,3
Hostelería	-4,5	-1,6
Informática y comunicaciones	-13,8	-1,6
Actividades financieras y seguros	-7,3	-4,1
Actividades inmobiliarias	-25,7	3,5
Actividades profesionales y científicas	-8,6	4,3
Actividades administrativas y auxiliares	-7,4	-2,2
Administraciones Públicas	-10,2	-0,8
Educación	-2,6	-4,5
Sanidad	-3,8	-0,1
Actividades artísticas y creativas	-10,8	-1,2
Otros servicios	-12,0	8,6
Servicio doméstico	-16,3	0,4
Total	-10,4	1,2

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

No hay información estadística que permita evaluar la distribución salarial por deciles eliminando el efecto composición, pero éste se puede depurar, en gran parte, si el análisis se limita a las personas que trabajan a tiempo completo en la misma rama de actividad, como se hace en la tabla 1. En ella se comprueba que entre 2008 y 2016 el salario medio de las personas con ingresos salariales más bajos cae más que el salario medio del total de asalariados de cada rama, excepto en agricultura, suministros de energía y educación.

Como resultado de lo anterior, la brecha salarial entre las personas asalariadas a jornada completa que más ganan y las que menos ganan se ha abierto desde el inicio de la crisis. Si en 2008 el salario medio de las personas mejor pagadas equivalía a 6,6 veces el de las peor remuneradas, en 2016 este ratio ha aumentado hasta 7,2 veces, aunque la diferencia se viene cerrando desde el máximo de 8,1 veces el salario de 2013.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EFICAZ INSTRUMENTO PARA REDISTRIBUIR Y AYUDAR A LAS PERSONAS MENOS FAVORECIDAS

Mujeres, jóvenes e inmigrantes suelen tener una mayor presencia en los empleos peor remunerados. Por tanto, el compromiso de elevar el salario mínimo de convenio incluido en el IV AENC se dirige en particular a mejorar la situación salarial de estos colectivos. Merece la pena aclarar que aunque se pongan juntos su situación no es equivalente. Las mujeres –a diferencia de los otros dos– no son un colectivo sino un grupo social que representa al 48% de las personas asalariadas y la condición que lo define casi nunca desaparece. En cambio, jóvenes (entre 16 y 30 años) e inmigrantes son colectivos, con un peso laboral y social más reducido: 17,4% y el 16,8% de la población asalariada respectivamente, y la condición que los define desaparece con el tiempo: claramente en el caso de los jóvenes, mientras que entre los inmigrantes puede diluirse si se dan las condiciones de integración adecuadas.

Las personas inmigrantes son un colectivo heterogéneo, aunque una característica relativamente común es que la mayoría son ‘inmigrantes económicos’; esto es, proceden de economías emergentes y su motivación para emigrar fue escapar de situaciones de penuria económica. Muchas de estas personas se ocupan en empleos de salarios bajos, en particular si hace poco que se instalaron en el país. En este informe se definen a las personas inmigrantes como aquellas nacidas fuera de España para evitar el ocultamiento de una parte del colectivo que se produce si se emplea la nacionalidad como variable de clasificación, por efecto de las naturalizaciones (obtención de la nacionalidad española). El dato no se ha depurado de las personas

nacidas en países desarrollados, aunque el elevado peso de los inmigrantes económicos determina lo que ocurre en el conjunto (el 87,5% del total de la población asalariada nacida fuera de España son inmigrantes económicos).

EL OBJETIVO DEL IV AENC NO ES SOLO MEJORAR LA DISTRIBUCIÓN MEDIANTE UN MAYOR AUMENTO SALARIAL

El objetivo de las medidas contenidas en el IV AENC no es solo mejorar la distribución de la renta, mediante una mejor participación de los salarios en el valor añadido generado en las empresas o el incremento mayor de los salarios más bajos, sino también el impulso del crecimiento económico y la creación de empleo, lo que a su vez favorece a los colectivos con salarios bajos (mujeres, jóvenes e inmigrantes), pues son también los más castigados por el paro.

Este mayor impulso al crecimiento se explica por la mayor propensión a consumir de los perceptores de salarios bajos, lo que significa que sus mejoras salariales se transforman casi totalmente en demanda interna. Este aumento es particularmente importante ahora que la demanda externa (exportaciones) está perdiendo fuelle debido al recorte de la financiación en dólares para las economías emergentes que provoca la subida de tipos por la Reserva Federal, el aumento del precio del crudo y la nueva política comercial de Estados Unidos.

VOLUMEN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS POTENCIALES BENEFICIARIOS DEL INCREMENTO DEL SMC

Dado el importante calado del acuerdo alcanzado en el IV AENC para los salarios bajos, es de gran interés evaluar estadísticamente la dimensión y características del colectivo potencialmente beneficiario de un salario mínimo de convenio (SMC) de 14.000 euros en 2020. Para ello se emplea la información sobre salarios que ofrece la EPA, cuyas últimas estimaciones corresponden al año 2016. En adelante se considera salarios bajos a aquellos iguales o inferiores a 14.000 euros anuales brutos a tiempo completo, lo que supone que ganan menos de 1.167 euros en 12 pagas (o 1.000 euros en 14 pagas) trabajando a tiempo completo.

Pero antes de entrar en este análisis hay que comprobar que las personas asalariadas remuneradas con salarios bajos se encuentran cubiertas por un convenio colectivo, pues de otra manera, la medida acordada no tendría incidencia. Para este fin se emplea la Encuesta de Estructura Salarial (EES) Cuatrienal de 2014, también

del INE. En la tabla 2 se comprueba que el 92,4% de la población asalariada a tiempo completo con un salario bajo se encuentra cubierta por un convenio colectivo en el sector privado, siendo la cobertura alta en todas las ramas de actividad. La más baja se registra en la rama de actividades administrativas y servicios auxiliares¹ con un 81,4%. Por tanto, los convenios colectivos son un buen instrumento para incidir sobre los salarios bajos.

TABLA 2
*Población asalariada a tiempo completo con salario bruto anual ≤14.000€
Sector privado. Año 2014*

Sector	A % sobre el empleo en la rama	De ellos (A) con o sin...	
		Con convenio colectivo	Sin convenio colectivo
Industrias extractivas	2,3	100,0	0,0
Industria manufacturera	6,4	93,8	6,3
Eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,8	100,0	0,0
Agua, saneamiento, residuos y descontaminación	4,3	93,0	7,0
Construcción	6,3	96,8	3,2
Comercio y reparación de vehículos	18,2	91,2	8,8
Transporte y almacenamiento	12,1	89,3	10,7
Hostelería	15,5	100,0	0,0
Información y comunicaciones	6,2	93,5	6,5
Actividades financieras y de seguros	2,0	85,0	15,0
Actividades inmobiliarias	26,9	89,2	10,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11,0	89,1	10,9
Actividades administrativas y servicios auxiliares	18,3	81,4	18,6
Educación	7,4	98,6	1,4
Actividades sanitarias y de servicios sociales	8,8	94,3	5,7
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19,4	87,1	12,9
Otros servicios	39,8	89,4	10,6
Total ramas	10,5	92,4	7,6

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EES Cuatrienal de 2014 del INE.

¹ Que incluye el alquiler (de vehículos, artículos personales y domésticos, maquinaria, etc.), agencias de colocación, ETT, agencias de viaje, seguridad e investigación, limpieza y servicios administrativos de oficinas (fotocopias, *call centers*, etc.).

Los salarios bajos han ganado relevancia durante la recuperación

El 10,5% de las personas asalariadas a tiempo completo del sector privado ganaba un salario bajo en 2014, según la EES (ver tabla 2). Este porcentaje subió hasta el 12,6% en 2016, según la EPA (ver tabla 3). La proporción aumenta hasta el 15,3% en 2016 si se considera también a la agricultura, que la EES no investiga, y todo el sector público, que excluye parcialmente. La ESS solo considera a las empleadas y empleados públicos en alta en el Régimen General y no considera a los que cotizan en clases pasivas. No obstante, como se verá a continuación, el volumen de empleadas y empleados públicos es muy pequeño entre la población asalariada con salarios bajos.

TABLA 3
*Población asalariada a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000€
Por sexos. Año 2016*

	Ambos sexos (Miles)	Peso sobre la población asalariada a tiempo completo (%)	Hombres (Miles)	Peso entre los hombres tiempo completo (%)	Mujeres (Miles)	Peso entre las mujeres a tiempo completo (%)
Andalucía	429,5	22,3	219,7	18,9	209,8	27,5
Aragón	50,1	13,2	20,7	9,1	29,5	19,3
Asturias	30,5	11,8	9,0	6,3	21,5	18,6
Baleares	31,2	8,5	16,8	8,3	14,4	8,9
Canarias	137,4	23,2	66,0	19,4	71,4	28,4
Cantabria	22,0	13,4	8,6	9,3	13,3	18,7
Castilla-León	88,1	14,0	40,2	10,9	47,9	18,3
Castilla-La Mancha	79,9	15,4	37,5	11,6	42,4	21,5
Cataluña	269,7	12,0	95,7	7,8	174,0	17,2
Com. Valenciana	196,1	15,5	100,6	13,4	95,5	18,5
Extremadura	51,0	21,0	26,2	17,3	24,8	27,2
Galicia	110,6	15,9	40,2	10,3	70,4	23,1
Madrid	262,9	12,2	120,3	10,5	142,6	14,2
Murcia	107,2	27,3	56,7	23,1	50,6	34,5
Navarra	11,9	6,4	6,2	5,7	5,7	7,5
País Vasco	44,8	7,2	16,0	4,5	28,7	10,9
La Rioja	13,1	14,7	4,7	9,0	8,5	23,0
Total	1.939,2	15,3	886,4	12,2	1.052,9	19,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

En conclusión, la importancia de los trabajadores y trabajadoras con salarios bajos ha crecido a lo largo de la recuperación (al menos entre 2014 y 2016) por varios motivos:

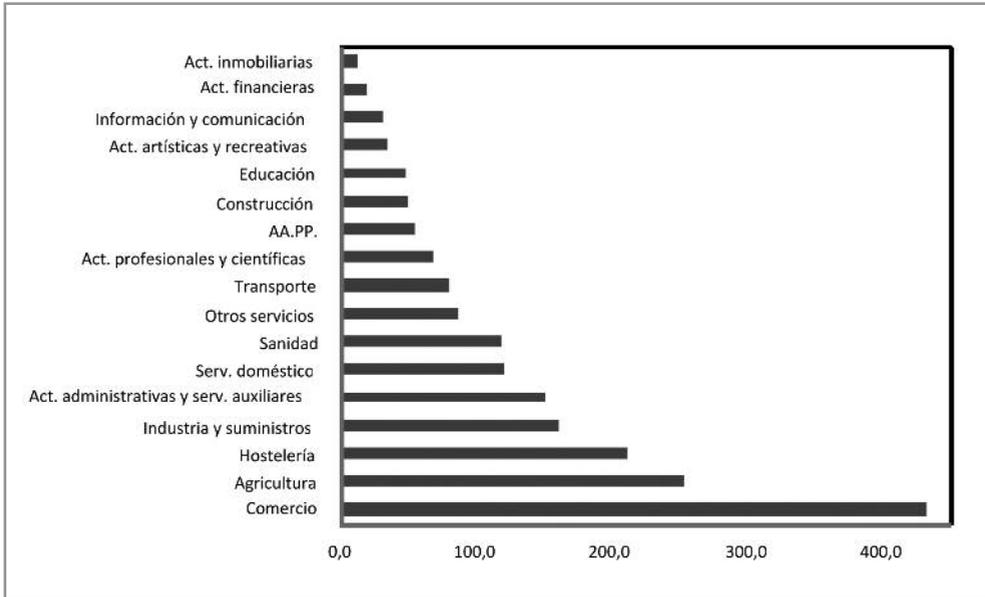
- La creación de empleo se ha concentrado en sectores de bajo valor añadido. Ni el sector público ni la construcción han estado presentes en la salida de la crisis y ha sido a partir de 2017 cuando ha empezado a crecer su empleo.
- La pérdida de poder de negociación, individual y colectiva, de los trabajadores y trabajadoras, resultado del elevado desempleo y de las reformas laborales, que ha impedido que las y los trabajadores participaran de las mejoras de productividad y que incluso, como se señaló, ha permitido el recorte del salario hora en 2016 por realizar el mismo trabajo (según el IPT del INE).
- Una parte mayor del crecimiento se ha logrado a través de empresas exportadoras que crean poco empleo por ser más intensivas en capital que en trabajo.

Los salarios bajos se concentran en el sector privado y en pocas ramas de actividad

Según la EPA había 1,94 millones de personas asalariadas a tiempo completo en 2016 que percibían un salario bajo. De éstas solo 83.000 trabajaban en el sector público. Por tanto, se trata de un fenómeno que en su práctica totalidad se localiza en el sector privado, lo que refuerza el papel de la negociación colectiva como instrumento eficaz para incidir en esta realidad. En la tabla 3 se recoge la distribución de esta cifra por comunidades autónomas.

El 22,3% del empleo con bajos salarios se localizaba en 2016 en el comercio, seguido por la agricultura (13,1%) y la hostelería (10,9%). Estas tres actividades suman cerca de la mitad (46,3%) del empleo con salarios bajos, lo que indica que se trata de un fenómeno muy concentrado en pocas actividades. En el otro extremo se sitúan las actividades inmobiliarias (0,6%), financieras (1%), de información y comunicación (1,7%), y artísticas y creativas (1,9%). Ver gráfico 1.

GRÁFICO 1
*Población asalariada a tiempo completo con un salario $\leq 14.000\text{€}$
Miles. Año 2016*



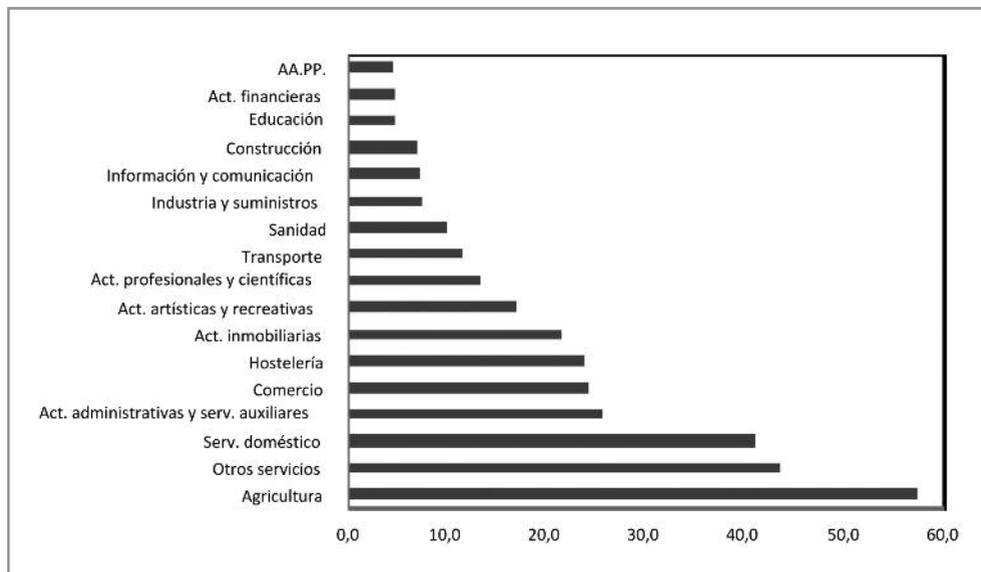
Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE

El panorama cambia si se analiza su incidencia: la agricultura es la rama con mayor porcentaje de empleo con salarios bajos (57,4%), seguida de “otros servicios”² (43,5%) y servicio doméstico (41,2%). En el extremo opuesto están las administraciones públicas (4,6%), actividades financieras y de seguros (4,8%) y educación (4,9%), como se ve en el gráfico 2.

² Asociaciones, reparación de electrodomésticos y ordenadores, y servicios personales (peluquería, tintorería, funeraria, etc.).

GRÁFICO 2

*Población asalariada a tiempo completo con un salario $\leq 14.000\text{€}$
Porcentaje sobre el empleo en cada rama. Año 2016*



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

El empleo con salarios bajos afecta a más del 20% de la población asalariada en varias CCAA

Como se ha apuntado, el empleo remunerado con salarios bajos afectaba al 15,3% de las personas asalariadas a tiempo completo en 2016, pero en siete comunidades se superaba este porcentaje y en cuatro se sitúa por encima del 20%: Murcia (27,3%), Canarias (23,2%), Andalucía (22,3%) y Extremadura (21%). Mientras que en Navarra (6,4%), País Vasco (7,2%) y Baleares (8,5%) el peso relativo se sitúa apreciablemente por debajo de la media global (ver tabla 3).

Los salarios bajos afectan más a las mujeres...

El 54,3% de las personas con salarios bajos son mujeres, aunque en alguna comunidad autónoma se supera este porcentaje. El mayor desequilibrio de género se observa en Asturias, donde las mujeres suponen el 70,5% de la población trabajadora con salarios bajos. Por el contrario, Baleares registra el porcentaje más bajo (46,2%), siendo una de las seis comunidades donde los hombres superan a las mujeres; junto a Murcia, Navarra, Extremadura, Comunidad Valenciana y Andalucía (ver tabla 3).

... a personas jóvenes...

El porcentaje de población joven (16-30 años) y asalariada que gana un salario bajo duplica (30,4%) al registrado para el total de la población asalariada (15,3%). Parte de esta diferencia se explica porque hay personas jóvenes que compaginan estudios y trabajo, siendo el empleo una actividad complementaria y, en general, porque acumulan menos experiencia profesional que los trabajadores y trabajadoras con más edad. Como se aprecia en la tabla 4, en Andalucía el porcentaje de población joven con salarios bajos alcanza el 46,7%, y es también claramente más alto en Murcia (45,8%), Canarias (40%) y Extremadura (40%).

No se proporcionan estimaciones para algunas comunidades en la tabla 4 –y en otras que se incluyen más adelante– debido a insuficiente tamaño de la submuestra anual de la EPA en las comunidades con menos población.

TABLA 4
*Población asalariada a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000€
Por edades. Año 2016*

	De 16 a 30 años (Miles)	Sobre total 16 a 30 años (%)	De 31 a 54 años (Miles)	Sobre total 31 a 54 años (%)	55 y más años (Miles)	Sobre total 55 y más años (%)
Andalucía	134,8	46,7	268,8	19,9	26,0	9,1
Aragón	15,7	29,6	28,7	10,9	5,7	9,0
Asturias	6,2	23,4	21,4	11,6	m.i.	m.i.
Baleares	7,9	12,8	18,9	7,4	m.i.	m.i.
Canarias	36,0	40,0	87,6	20,5	13,8	18,6
Cantabria	5,8	29,2	14,2	12,0	m.i.	m.i.
Castilla-León	24,1	28,6	53,7	12,4	10,3	9,0
Castilla-La Mancha	21,2	26,8	52,5	14,2	6,3	8,8
Cataluña	84,0	23,5	162,1	10,3	23,6	7,5
Com. Valenciana	58,3	33,2	114,0	12,7	23,8	12,4
Extremadura	16,3	40,0	28,8	17,3	5,9	16,6
Galicia	28,9	31,3	73,1	14,9	8,7	7,9
Madrid	72,8	23,3	167,2	11,0	23,0	7,3
Murcia	31,4	45,8	67,4	24,6	8,5	17,1
Navarra	m.i.	m.i.	5,8	4,4	m.i.	m.i.
País Vasco	12,9	17,9	28,0	6,3	m.i.	m.i.
La Rioja	m.i.	m.i.	8,1	12,9	m.i.	m.i.
Total	565,8	30,4	1.201,6	13,4	171,8	9,1

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

... y a personas inmigrantes

El 29,3% de la población asalariada nacida en el extranjero cobra un salario bajo, frente al 12,8% de las personas nacidas en España. Este porcentaje se supera por mucho en Andalucía (51,6%) Murcia (47,6%), La Rioja (38,8%)³, Asturias (38,2%) y Canarias (36,4%). En el extremo opuesto se sitúa Baleares (11,2%). Ver tabla 5.

TABLA 5
*Población asalariada a tiempo completo con un salario anual ≤ 14.000 €
País de nacimiento. Año 2016*

	España (Miles)	Sobre el total de personas nacidas en España (%)	Extranjero (Miles)	Sobre el total de personas nacidas en el extranjero (%)
Andalucía	323,5	18,8	106,0	51,6
Aragón	32,4	10,3	17,7	27,4
Asturias	24,0	10,0	6,5	38,2
Baleares	21,1	7,7	10,1	11,2
Canarias	84,9	19,0	52,4	36,4
Cantabria	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
Castilla-León	73,1	12,8	14,9	24,5
Castilla-La Mancha	60,3	13,2	19,6	30,4
Cataluña	190,2	10,2	79,5	21,3
Com. Valenciana	135,4	12,8	60,7	29,3
Extremadura	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
Galicia	97,5	15,5	13,1	20,4
Madrid	162,8	9,2	100,1	25,9
Murcia	66,8	21,7	40,4	47,6
Navarra	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
País Vasco	32,3	5,6	12,4	26,8
La Rioja	7,9	10,5	5,3	38,8
Total	1.391,5	12,8	547,7	29,3

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

³ Este dato debe tomarse con cautela pues la muestra con la que se calcula es pequeña.

Elevar el SMC beneficia sobre todo a los trabajadores y trabajadoras temporales y que acumulan menos antigüedad en la empresa

El 21% de la población asalariada temporal a tiempo completo tiene un salario bajo, frente al 9,8% de la población con contrato indefinido a tiempo completo. Por tanto, combatir la inestabilidad en el empleo es luchar contra los salarios bajos. El porcentaje alcanza un máximo del 32,5% en Andalucía, y es también alto en Murcia (27,2%), Extremadura (27%) y Castilla-La Mancha (24,6%). En cambio es apreciablemente más bajo en el País Vasco (7,8%), Baleares (9,5%) y Navarra (10,7%), como se ve en la tabla 6.

TABLA 6
*Población asalariada a tiempo completo con un salario anual ≤ 14.000€
Por tipo de contrato. Año 2016*

	Indefinido (Miles)	Sobre el total de indefinidos (%)	Temporal (Miles)	Sobre el total de temporales (%)
Andalucía	158,2	10,3	271,4	32,5
Aragón	29,7	8,5	20,4	19,1
Asturias	20,8	9,1	9,7	12,1
Baleares	19,9	6,5	11,3	9,5
Canarias	88,2	18,5	49,2	21,6
Cantabria	12,7	8,7	9,3	21,1
Castilla-León	53,8	9,5	34,2	17,9
Castilla-La Mancha	37,5	8,6	42,4	24,6
Cataluña	174,3	8,3	95,3	17,0
Com. Valenciana	123,8	10,7	72,3	16,6
Extremadura	24,6	12,5	26,4	27,0
Galicia	65,8	10,9	44,8	20,9
Madrid	185,3	9,1	77,6	16,9
Murcia	63,8	20,7	43,5	27,2
Navarra	5,9	3,5	6,0	10,7
País Vasco	30,5	5,2	14,3	7,8
La Rioja	8,3	9,9	4,8	20,3
Total	1.104,0	9,8	835,2	21,0

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

En coherencia con lo anterior, la población con salarios bajos tiene un mayor peso entre las personas con menos antigüedad en la empresa. El 34,9% de las personas con una antigüedad inferior al año perciben un salario bajo, frente al 22,5% de las que tienen una antigüedad entre uno y seis años y el 8,1% de las personas que llevan más de seis años en la empresa (ver tabla 7).

TABLA 7
*Población asalariada a tiempo completo con un salario anual ≤ 14.000 €
Según antigüedad en la empresa. Año 2016*

	Menos de 1 año (Miles)	Sobre el total de menos de 1 año (%)	De 1 a 6 años (Miles)	Sobre el total de 1 a 6 años (%)	Más de 6 años (Miles)	Sobre el total de más de 6 años (%)
Andalucía	170,2	54,9	149,9	35,4	109,5	9,7
Aragón	18,3	37,7	19,3	20,6	12,6	5,5
Asturias	7,5	26,5	11,0	19,3	12,1	7,2
Baleares	10,7	15,5	9,5	9,7	11,0	5,8
Canarias	43,2	40,3	46,6	30,5	47,6	14,9
Cantabria	6,0	32,1	7,0	18,8	9,0	8,5
Castilla-León	28,1	33,9	29,0	21,3	30,9	7,7
Castilla-La Mancha	30,9	37,2	27,5	22,6	21,6	7,1
Cataluña	78,7	25,8	101,4	16,5	89,6	7,0
Com. Valenciana	59,6	35,7	74,0	24,4	62,6	8,1
Extremadura	16,7	43,2	16,6	31,3	17,7	12,4
Galicia	29,8	35,3	38,2	23,8	42,6	9,7
Madrid	67,8	26,1	108,4	18,2	86,8	6,8
Murcia	24,5	40,3	48,5	44,3	34,3	16,0
Navarra	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
País Vasco	11,3	18,9	14,0	9,1	19,5	4,9
La Rioja	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
Total	612,7	34,9	713,6	22,5	613,0	8,1

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

SIMULACIÓN SOBRE EL VOLUMEN FUTURO DE POBLACIÓN CON BAJOS SALARIOS

En este apartado se realiza una simulación con el fin de cuantificar el volumen de población asalariada a tiempo completo potencialmente beneficiada por las subidas acordadas para el SMI (inicialmente hasta 850 euros y ahora a 900 euros) y el salario mínimo de convenio. Para ello se supone que los pesos estimados con la distribución salarial de 2016 proporcionada por la EPA, se mantienen hasta 2020 para las distintas agrupaciones de población según su nivel salarial, que se detallan en la tabla 8. Asimismo, se supone que el empleo asalariado a tiempo completo tendrá un crecimiento medio del 3,5% entre 2016 y 2020.

En 2017 había 414.000 personas asalariadas a tiempo completo cobrando el SMI, y en 2019 habrá 1.120.000 personas a jornada completa cobrando un SMI de 900 euros. Bajo los mismos supuestos de evolución del empleo, en 2020 habrá 2.227.000 personas asalariadas a tiempo completo que potencialmente se habrán podido beneficiar del alza del salario mínimo de convenio y estarán cobrando 14.000 euros brutos anuales trabajando a jornada completa todo el año (ver tabla 8).

TABLA 8

Población asalariada a tiempo completo afectada por la subida del SMI y potenciales beneficiarios de la subida del Salario Mínimo de Convenio (SMC)

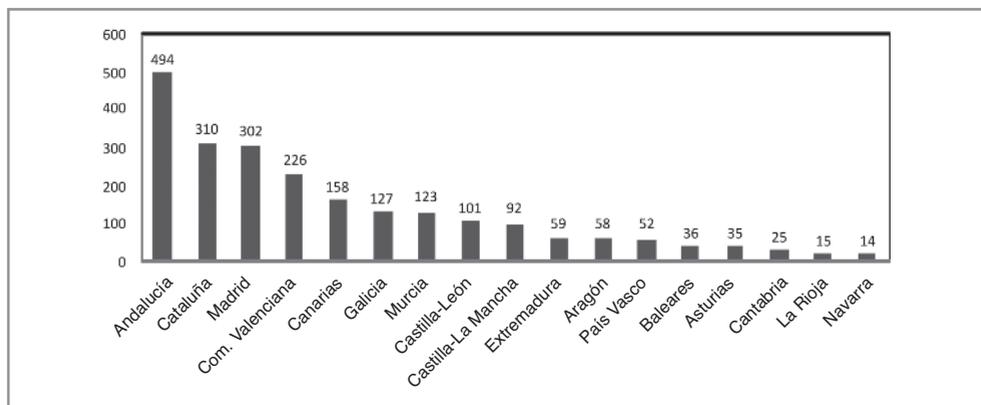
SMI y SMC	Salario igual o inferior a		Población asalariada a tiempo completo 2016		Proyección: población asalariada a tiempo completo			
	14 pagas	12 pagas	Miles	%	2017 (miles)	2018 (miles)	2019 (miles)	2020 (miles)
SMI 2017	708	826	414	3,3	429			
SMI 2018	736	859	494	3,9	511	529		
SMI/SMC 2019	900	1.050	1.195	9,4	1.237	1.280	1.325	1.371
SMC 2020	1.000	1.167	1.939	15,3	2.007	2.078	2.151	2.227

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

Este último dato se expresa en el gráfico 3 por comunidades autónomas, suponiendo que en 2020 se mantiene la misma distribución del empleo asalariado a tiempo completo por comunidades que había en 2016.

GRÁFICO 3

Simulación del número de asalariados a tiempo completo con un salario ≤ 14.000 euros en 2020



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

CONCLUSIONES

En 2017 las empresas no financieras españolas ganaron 272.486 millones de euros (37.152 millones más que 2008) y repartieron 62.561 millones en dividendos (15.663 millones más que en 2008). Asimismo el endeudamiento empresarial ha caído por debajo del de la eurozona y está al mismo nivel que en 2002, antes de la burbuja inmobiliaria. Por el contrario, en 2017 la remuneración de asalariados estaba 10.214 millones por debajo de la existente en 2008, como resultado de la destrucción de empleo y la devaluación salarial. En conclusión, **las empresas no solo están recuperadas de la crisis sino que se encuentran mucho mejor que en el mejor momento de la etapa de bonanza anterior. Por el contrario, esta mejora no está llegando a la población trabajadora.**

Los pactos del salario mínimo interprofesional (SMI) y el IV AENC, ambos para el período 2018-2020, salen al paso de este desequilibrio proponiendo subidas salariales que sitúen el SMI en 850 euros brutos en 14 pagas y para la negociación colectiva se recomiendan subidas salariales por encima del 2% y en el entorno del 3%, así como aumentar progresivamente el salario mínimo de convenio (SMC) hasta 14.000 euros brutos al año en 2020 (1.000 euros en 14 pagas). Profundizando en esta línea de impulsar los salarios más bajos se ha producido el acuerdo entre el Gobierno del PSOE y Unidos Podemos para elevar el SMI a partir de 2019 a 900 euros en 14 pagas.

La subida del SMI hasta 850 euros al mes se esperaba que beneficiara a 1.125.000 personas asalariadas a tiempo completo en 2020; la subida del SMI a 900 euros en 2019 se estima que beneficiará a 1.325.000 personas asalariadas en 2019 **y si el SMC se eleva a 14.000 euros en todos los convenios colectivos en 2020 se beneficiarán directamente 2.227.000 asalariados y asalariadas a tiempo completo.**

Para que la subida del SMC se generalice, el esfuerzo negociador en los convenios debe centrarse en detallar el porcentaje de subida anual hasta los 14.000 euros, a lo largo del período 2018-2020, como se hizo en el SMI. Las mejoras en el SMI permiten avanzar en la consecución del pacto acordado sobre el salario mínimo de convenio.

El aumento de los salarios mínimos no solo mejora la distribución de la renta, sino que también sirve para impulsar el crecimiento económico y crear más empleo, en tanto que incrementa los ingresos de las personas con una mayor propensión a consumir.

Los incrementos del SMI y del SMC suponen una mejora, en particular, para mujeres, población joven, inmigrante y con contrato temporal, al ser grupos y colectivos donde la incidencia de los salarios bajos es mayor. Estos, asimismo, se benefician de la mayor creación de empleo impulsada por las subidas, pues se trata también de colectivos más castigados por el desempleo.

Carlos L. Alfonso

**Desigualdades laborales: la brecha salarial
desde la vertiente normativa**



Los patinadores (1911). Marianne von Werefkin.

La lucha por los derechos de las personas trabajadoras es un ejemplo de la lucha por la igualdad, tanto frente al empleador como en la sociedad y entre los propios trabajadores y trabajadoras. Desde esa perspectiva, aunque el ordenamiento jurídico, incluido el laboral, no impone una igualdad de trato absoluta en el ámbito de las relaciones entre privados, siempre ha intentado impedir las desigualdades que no respondían a razones objetivas o que entrañaban componentes discriminatorios por causas que se entendían como motivos de diferenciación injustificada.

Como, a pesar de ello, subsisten las brechas salariales, es necesario actuar en dos planos: mediante respuestas contundentes, de orden judicial y administrativo, y mediante medidas más amplias y generalmente negociadas que ataquen los problemas sociales, históricos, o las prácticas habituales que pueden ser fuentes de desigualdad o perpetuar las ya existentes.

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

LA lucha por los derechos sociales es una larga lucha por la igualdad; la humanidad a la búsqueda de una sociedad más justa ha visto modernamente los derechos sociales como el elemento equilibrador –o uno de ellos– que podía hacer avanzar en la igualdad.

En el ámbito laboral, la lucha por los derechos de las personas trabajadoras es, igualmente, un ejemplo de lucha por la igualdad; por la igualdad en la posición contractual frente al empleador, pero también por una mayor igualdad social y por una mayor igualdad entre los propios trabajadores y trabajadoras.

Desde esa perspectiva, si bien es cierto que el ordenamiento jurídico, incluido el laboral, no impone una igualdad de trato absoluta en el ámbito de las relaciones entre privados, también lo es que siempre ha intentado impedir las desigualdades que no respondían a razones objetivas o que entrañaban componentes discriminatorios por causas que se entendían como motivos de diferenciación injustificada.

Es así, y por ello, como el ordenamiento laboral concreta el mandato antidiscriminatorio del artículo 14 de la Constitución Española para hacerlo más amplio en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se aprobó por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET en lo sucesivo).

El número uno del citado artículo 17 establece literalmente:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapa-

cidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

El precepto concreta luego, en números sucesivos, la tutela antidiscriminatoria pero partiendo del mandato general aludido.

Lo cierto es que esa prohibición se reitera posteriormente en diversos preceptos aludiendo a desigualdades en relación con colectivos o materias concretas; así, por ejemplo, el art. 12.4.d) ET concretará la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial; el art. 13.3 ET regulará la igualdad de derechos de los trabajadores a distancia; el art. 15.6 ET establece de forma tajante el derecho a la igualdad de derechos de los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada.

En otras muchas materias se recuerda también la exigencia de ausencia de discriminación, especialmente entre mujeres y hombres; así, por ejemplo, en el art. 22.3 ET al definir los grupos profesionales; en el art. 24.2 ET, al aludir a los sistemas de clasificación y promoción en la empresa; en el art. 28 ET, al regular expresamente el derecho a una igual retribución por un trabajo del mismo valor; etc.

Incluso la redacción de estos preceptos ha ido mejorando progresivamente para hacer más clara la regulación antidiscriminatoria.

Es más, como uno de los problemas de esta lucha por la igualdad era la complejidad para el trabajador de la prueba de la discriminación, el Tribunal Constitucional construyó una solución sobre la base de la prueba indiciaria (por ejemplo SSTC 17/2003, 38/2005, 41/2006, 31/2014, 140/2014, etc.), que encuentra en la actualidad reflejo legal en el ámbito laboral. Así, en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en lo sucesivo LRJS) –ampliando lo que ya establecía la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres–, en relación con las alegaciones de discriminación en las que aparezcan indicios de haberse producido una de ellas por razones de sexo, orientación o identidad

sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, establece que corresponderá al demandado la aportación, suficientemente probada, de una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En caso contrario, lógicamente, prevalecerá la presunción derivada de los indicios aportados de su carácter discriminatorio, deparando así una tutela más eficaz, que se confirma en idénticos términos en el art. 181.2 LRJS en relación con las demandas tramitadas por la modalidad procesal de protección de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Lo cierto es que todas estas reglas evidencian una preocupación del legislador interno por la igualdad de derechos, lo que constituye la mejor prueba de que la misma no se ha conseguido.

Es más, la regulación nacional encuentra su equivalente en la regulación europea e internacional que coincide en el problema y en las medidas para prohibirla.

Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo ha dedicado numerosos estudios al tema de la igualdad en el trabajo y aprobó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, 18 de junio de 1998, aludiendo como objetivo fundamental a la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación; la OIT ha aprobado, además, varios convenios de los que me interesa destacar, especialmente, los dos que sobre esta materia se contienen entre los convenios fundamentales que la OIT se planteó que todo miembro debe respetar, pues constituyen base esencial para el trabajo decente. Estos convenios son el 100, adoptado en 1951, sobre igualdad de remuneración y el 111, adoptado en 1958, sobre la discriminación en el empleo y en la ocupación. El art. 2.1 del convenio 100 establece:

“Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

A su vez, el art. 2 del convenio 111 dispone:

“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos ade-

cuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”, considerando en el art. 1.1. como discriminación: “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Reglas antidiscriminatorias similares se establecen en prácticamente todos los Tratados Internacionales sobre derechos humanos y derechos sociales y, por supuesto, en el ámbito de la Unión Europea es profundo el trabajo antidiscriminatorio general, partiendo del art. 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales que literalmente dispone: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”, y su concreción en el ámbito social, en el que existe un fuerte impacto de ciertas Directivas, especialmente la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en la que el art. 4 prohíbe la discriminación en materia retributiva.

Son ejemplos de que lo regulado en nuestro ordenamiento es, igualmente, fuente de preocupación en el ámbito internacional y europeo.

Con una regulación interna y supranacional tan amplia y clara parecería que la desigualdad en el ámbito laboral no debería existir, pero como vamos a ver la realidad evidencia lo contrario.

2. LA PERSISTENCIA DE LAS DESIGUALDADES. LA BRECHA SALARIAL

En efecto, como señala la OIT (por ejemplo informe del director general de la OIT sobre la materia, efectuado en 2011 y disponible informáticamente en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting-

document/wcms_154780.pdf), la igualdad en el ámbito laboral es un objetivo largamente perseguido pero aún no logrado; las prácticas discriminatorias se siguen produciendo y especialmente, y como paradigma de ellas, pueden señalarse las desigualdades salariales, las denominadas brechas salariales. El ámbito salarial no es el único el que se producen desigualdades y tratos discriminatorios pero sí es, posiblemente, el más sorprendente pues la desigualdad en ese terreno es conocida y por ello la normativa nacional y supranacional prohíbe y combate, de forma muy clara, las discriminaciones directas e indirectas que en ese ámbito se producen. Además, esas desigualdades resultan especialmente odiosas por dos razones, entre otras muchas: por un lado, nos retrotraen a los inicios de la explotación capitalista cuando se buscaba el empleo de menores y mujeres porque se les podía pagar menos; por otro, porque el impacto es muy amplio pues la desigualdad salarial repercute también en el ámbito de la seguridad social, ya que, al depender la protección de la misma del esfuerzo contributivo, a una menor retribución corresponden igualmente menores prestaciones, lo que perpetúa y acentúa el efecto desigualatorio. Y ello por no citar, por ejemplo, los problemas que esa situación de desigualdad salarial produce en la negociación colectiva y en la acción sindical.

Es, pues, un buen ejemplo de cómo lo que aparentemente está prohibido sigue existiendo.

Esas brechas salariales se producen en diversas situaciones; así, por ejemplo existe una cierta brecha salarial entre jóvenes y mayores, siendo superior la retribución de las personas de mayor edad; igualmente entre personas con contrato temporal y con contrato indefinido; y, sobre todo, entre hombres y mujeres.

Es difícil cuantificar esas diferencias y, por ejemplo, la más estudiada, que es la brecha salarial entre mujeres y hombres, refleja desacuerdos en los datos; así, CCOO analiza, con datos de 2015, que la menor retribución de las mujeres llega al 30% (salario medio de 20.052 euros, frente a 25.993 de los hombres), pero la encuesta de estructura salarial de 2014 la situaba en un 14,9% –aunque aludiendo al salario superior de los hombres–, y otros informes (FEDEA) (<https://www.fedea.net/brechas-salariales-de-genero-en-espana/>), depurando esas cifras la situaban entre el 17 y el 13%.

Lo cierto es que la brecha existe y su importancia depende de su propia existencia más que de la profundidad que alcance, aunque es evidente que parece amplia y produce efectos preocupantes (al respecto puede verse el informe publicado por CCOO en 2018, *La brecha salarial factor de quiebra democrática*, que se puede consultar en la siguiente dirección:

<http://www.ccoo.es/a5c08c3a0907041e31b6c3056ab1b07a000001.pdf>).

La existencia de estas brechas es sorprendente pues, por un lado, ya se ha visto que la discriminación por edad está prohibida, la diferencia entre trabajadores temporales e indefinidos está igualmente prohibida y la diferencia entre mujeres y hombres, al ser la más intensa y profunda, está claramente prohibida e incluso se reitera en concreto en toda la normativa española, como se analizó, y en la supranacional y así, por ejemplo, el art. 23.2, de la Declaración Universal de DDHH (10-12-1948) establece: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

El art. 7 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos y Sociales, PIDESC aprobado por la ONU (16-12-1966), establece:

“Los Estados Partes (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.”

El art. 11,1.d) de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada igualmente por la ONU (18-12-1979) reconoce:

“El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

Ya analizamos igualmente las normas de la OIT y, en el ámbito del Consejo de Europa, la Carta Social reconoce ese mismo principio de no discriminación salarial en el art. 4.3.

En el ámbito de la Unión Europea, además de lo que ya se dijo, el actual art. 157.1 del Tratado Fundacional –en su versión actualizada– establece:

“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución

establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

En el ámbito interno ya aludí a la normativa del ET, pero es que, si hablamos del empleo público, normas similares se contienen en el Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido se aprobó por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (por ejemplo art. 14.) No discriminación).

En términos generales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres contiene reglas similares, especialmente en su artículo 5, concretando luego la tutela antidiscriminatoria en diversos preceptos a partir del art. 6.

Con todo este elenco jurídico, ¿cómo es posible que subsistan las desigualdades y en concreto las brechas salariales?

Pues sin duda porque responden a problemas culturales y a prácticas muy arraigadas que muchas veces ni siquiera se perciben como discriminatorias, o que pretenden ampararse en presuntas razones objetivas o, en otros casos, son consecuencia del abuso directo sobre la situación de debilidad contractual del trabajador o trabajadora.

Por ejemplo, el menor salario de jóvenes y contratados temporales se basa en ocasiones en prácticas ilegales frente a las que la persona perjudicada no se atreve a reclamar, pero en otros casos cuenta con normas legales o prácticas convencionales que la amparan y disimulan. Legalmente existen contratos, generalmente destinados a jóvenes, en los que se admite una menor retribución –contrato para la formación y aprendizaje y contratos en prácticas–, pero es que en ciertos ámbitos (sectores y empresas) han reaparecido unas dobles escalas salariales que diferencian entre los trabajadores ya empleados y los nuevos (generalmente jóvenes y/o temporales y en no pocos casos mujeres), sobre la base de la aplicación de los denominados salarios de ingreso que retribuyen menos durante un tiempo, en ocasiones prolongado, a los trabajadores de nueva incorporación en la empresa, sobre la base de una presunción de menos productividad que no siempre es real –más bien casi nunca lo es–. Estos salarios de ingreso pueden no ser ilegales si responden a razones reales, objetivas, pero son discutibles cuando se generalizan o se destinan a empleos de escasa cualificación o que podrían cubrirse mediante contratos formativos, supuestos todos en los que su razonabilidad puede cuestionarse.

También, en otros casos, se condicionan ciertos derechos a una determinada permanencia en la empresa lo que en unos casos podría ser ilegal pero en otros no y claro, cuando se admite, perjudica a quienes no tienen esa antigüedad, es decir a los trabajadores de más reciente incorporación (de nuevo jóvenes y/o temporales y en ocasiones mujeres).

En el caso de la brecha salarial entre mujeres y hombres la misma se ampara a veces en cuestiones ficticias que se presentan como justificación, pese a que los órganos judiciales generalmente han reaccionado contra esos argumentos, no admitiendo, por ejemplo, diferenciaciones salariales entre puestos que no se justifican por el valor del trabajo (peones y limpiadoras, STC 145/1991; puestos de producción y empaquetado, STC 286/1994; sobrevaloración del esfuerzo físico, STC 58/1994, etc.).

En otros casos, las diferencias se amparan en factores no transparentes, especialmente en complementos salariales –como evidencia el informe de CCOO antes mencionado–, pese a que, frente a esos sistemas no transparentes, los tribunales se han pronunciado admitiendo la prueba estadística para demostrar que las mujeres cobraban menos en la realidad práctica (STJUE 9-2-99, C-167/97, Seymour Smith; STC 253/2004 y STS 14-5-14, recurso 2328/2013).

Pero claro por estas vías se combate, y con dificultades, las prácticas discriminatorias concretas, pero las brechas y desigualdades –las salariales y otras muchas– tienen raíces más complejas porque, junto a prácticas discriminatorias concretas, en no pocas ocasiones están provocadas por realidades sociales que de por sí son desigualatorias, siquiera por la carga histórica que acumulan o por la mentalidad social que subyace tras ellas. Aparecen aquí los sectores de empleo masculinizados y los feminizados, la postergación de la mujer (o del joven) en ascensos y promociones, la más tardía incorporación de éstas al empleo, lo que conlleva que se les asignen los puestos menos relevantes o los contratos más precarios que conocemos en la actualidad (tiempo parcial, temporales), y todo ello, lógicamente, repercute en desigualdad y, desde luego, en menor retribución. En estos casos ni siquiera existirá conciencia de discriminación y posiblemente el empresario no haya discriminado, simplemente en su empresa la mujer o el joven hayan llegado más tarde al empleo, o encuentren más dificultad para hallar un trabajo fijo y a tiempo completo.

En esos casos el ordenamiento laboral tiene más dificultad para responder; en muchas ocasiones no se podrá imputar una práctica discriminatoria concreta al empleador; o incluso, cuando esta se produzca, será mucho más difusa y compleja de demostrar.

¿Debemos asumir entonces que no tenemos soluciones claras? ¿Debemos confiar solamente en el cambio social, en la evolución de las costumbres, en el transcurso del tiempo para que se solventen las desigualdades históricas?

3. LA NECESIDAD DE MEDIDAS IGUALITARIAS MÁS PROFUNDAS

A las preguntas con las que he acabado el apartado anterior debe responderse que inequívocamente no. No debemos confiar en que el tiempo lo cambie todo; incluso aunque así fuese, hay que forzar a que ese futuro llegue ya porque la desigualdad no es nunca admisible y, además, en este ámbito recae y perjudica a los colectivos en posición de mayor debilidad contractual y, por tanto, más necesitados de protección jurídica.

Por otro lado, el ordenamiento tiene respuestas, aunque ciertamente pueden ser más complejas e incluso en muchos casos dependen de que la negociación colectiva asuma un papel esencial que, por otro lado, le corresponde.

También los órganos judiciales deben ser más contundentes en sus respuestas.

En aras a la brevedad me detendré en algunos ejemplos de actuaciones que ya son posibles actualmente sin necesidad de cambios normativos.

Por ejemplo, ante la realidad de que muchas prácticas discriminatorias son cada vez más difusas, sutiles y difíciles de demostrar, las reglas sobre prueba deben flexibilizarse en la práctica, admitiendo más fácilmente la constatación de indicios, y dando más valor a pruebas como las estadísticas que, pese a que son admisibles, se siguen viendo con cierta reticencia por muchos órganos judiciales.

Por otro lado, constatada una discriminación la reparación no puede consistir en que el infractor pague lo mismo que si hubiese cumplido. En este sentido, el reconocimiento de indemnizaciones por daños morales con finalidad claramente disuasoria del incumplimiento es necesario y perfectamente posible al amparo de los arts. 182.1.d) y 183 LRJS. Es esencial que el incumplimiento resulte más caro que cumplir las obligaciones porque, si al final el coste es el mismo y solo se produce si hay reclamación y se estima, se está incentivando indirectamente el incumplimiento.

En cuanto a los elementos que facilitan la discriminación, la negociación colectiva debe ser sumamente cauta a la hora de reconocer diferencias salariales mediante prácticas como los denominados salarios de ingreso; estos no pueden ser una moda

que recupere costumbres históricas de pagar menos a los jóvenes (en muchos casos temporales e incluso mujeres de incorporación más tardía). En el mismo sentido, los complementos salariales deben responder a razones objetivas y transparentes como garantía de que no darán lugar a usos discriminatorios.

Por otro lado, la negociación colectiva debe tener en cuenta que muchas veces la diferenciación salarial se produce por primar en la promoción, en los ascensos, a los hombres; hay que profundizar en los sistemas neutros e incluso en las acciones positivas en la contratación y en la promoción. Nada impide que en empresas masculinizadas o en empresas en las que los puestos de responsabilidad o mando estén masculinizados, se adopten medidas para potenciar el equilibrio de género. La acción positiva es legalmente posible y debe ser utilizada en estos casos, pues está plenamente justificada (art. 17.4 ET). Hay que perderle el miedo y no dudar de su legalidad, que en la actualidad está expresamente reconocida; es más, esa acción positiva debería ser contenido obligatorio en estos casos, bien del plan de igualdad, o bien de las medidas de igualdad que la empresa está obligada a negociar según su tamaño (art. 85.1 y 2 ET).

Son ejemplos que evidencian que las desigualdades deben ser combatidas en un doble plano, pues ninguno de ellos es suficiente por sí solo.

Por un lado, mediante respuestas contundentes, de orden judicial –también en el ámbito administrativo–, frente a las conductas discriminatorias directas e indirectas, abiertas o encubiertas.

Por otro lado, mediante medidas más amplias y generalmente negociadas que ataquen aquellos problemas sociales, históricos, o prácticas habituales que pueden ser fuente de desigualdad o perpetuar las ya existentes.

Solo una actuación decidida en ambos planos empezará a hacer disminuir aún más rápida y profundamente la desigualdad en el ámbito laboral que, como se ha visto, normativamente está prohibida pero que, como cualquier observador conoce, subsiste.

Frente a esa desigualdad no cabe complacencia. Un Estado Social necesita igualdad; incluso cualquier democracia avanzada necesita de la igualdad. No existe una sociedad igualitaria si la igualdad no se produce en un ámbito tan importante para las personas como el laboral, y no puede existir igualdad en el ámbito laboral mientras subsistan desigualdades tan trascendentes como la brecha salarial entre mujeres y hombres que afectan al colectivo social mayoritario, a las mujeres.

El ordenamiento debe reaccionar frente a esta realidad y, si la misma subsiste, hay que pensar que algo falla o no se está haciendo como se debiera. Actuaciones más intensas parecen necesarias y algunas han de ir en la línea de lo que se ha propuesto en esta breve aproximación que pretende, especialmente, remover conciencias ante lo inexplicable, ante lo que no debería existir y está prohibido pero que seguimos viendo con una cierta frecuencia.

Inmaculada Cebrián
Gloria Moreno

Las brechas de la precariedad.
Empleo y ocupaciones



Schneewirbel. Marianne von Werefkin.

Las medidas de ajuste implantadas por las diferentes reformas legislativas no han hecho sino acrecentar los elevados niveles de desigualdad e inseguridad en el empleo. Temporalidad y contratación a tiempo parcial son dos pilares importantes de la precariedad del mercado de trabajo español. Pero esta situación no afecta por igual a todas las personas; mujeres y jóvenes se han visto afectados de manera más intensa.

El fomento del empleo juvenil y de la igualdad de género en el empleo son dos objetivos prioritarios en los programas de todos los gobiernos, pero pese a todo las brechas en el acceso, la segregación ocupacional y por ramas de actividad siguen presentes en el mercado de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

EXISTE una creciente preocupación ante la evidencia de que las medidas de ajuste implantadas por las diferentes reformas legislativas no han conseguido mantener un proceso de crecimiento económico que garantice una recuperación estable y sostenible que ayude a reducir las desigualdades existentes entre los distintos colectivos que participan en el mercado laboral. Más bien ha ocurrido lo contrario. Se han acrecentado los elevados niveles de desigualdad e inseguridad en el empleo que han llegado a convertirse en un factor de precariedad muy importante, para el cual no parece haber fácil remedio. El aumento de los niveles de flexibilidad en todas las facetas de las relaciones laborales, que han mejorado la posición empresarial frente a la trabajadora, junto con las medidas de devaluación salarial y las ineficientes actuaciones contra el desempleo han incidido negativamente sobre el bienestar económico de las familias.

La temporalidad contractual es el principal pilar de la precariedad laboral del mercado de trabajo español. El peso de la “cultura de la temporalidad”, enraizada desde 1984, y la incapacidad administrativa y judicial para controlar el fraude de la contratación temporal no causal siguen explicando en buena medida la persistencia de la temporalidad como herramienta de contratación en nuestro mercado de trabajo. Cuando comenzó la última crisis, la temporalidad afectaba al 30% de la población asalariada. Este porcentaje descendió durante la crisis y volvió a subir en cuanto se inició la recuperación, quedando en el primer trimestre de 2018 en el 27,4%. Como consecuencia de esta temporalidad, los trabajadores vienen sufriendo desde hace ya muchos años una elevada tasa de rotación y una reducida duración de los periodos de empleo, que se han visto acrecentadas por la corta duración de los contratos indefinidos. Esta situación pone en evidencia la falta de eficacia de las medias puestas en marcha para fomentar el uso de la contratación indefinida con el propósito de reducir el uso de la contratación temporal. Una explicación plausible puede encon-

trarse en el hecho observado de que en el mercado de trabajo español se crean puestos inherentemente inestables, originando un aumento de la entrada en el empleo pero también de las salidas, por lo que, a la rotación de la temporalidad hay que añadir la corta duración de los contratos indefinidos (Cebrián y Moreno, 2012).

La contratación a tiempo parcial es otro pilar importante de la precariedad de nuestro mercado de trabajo. Las últimas reformas han apostado por fomentar el empleo a tiempo parcial dotando de más flexibilidad a la jornada de trabajo, basada en gran medida en la reducción del tiempo de trabajo con la consiguiente repercusión para los ingresos y las prestaciones sociales, lo que explica la aparición de importantes brechas entre los trabajadores ocupados, sobre todo entre hombres y mujeres. Cuando comenzó la crisis, en el mercado de trabajo español había poco más de un 11% de asalariados a tiempo parcial, tras la crisis el porcentaje se sitúa por encima del 17%. A pesar de que el aumento ha afectado a todos los grupos, el impacto sobre la población trabajadora femenina sigue siendo mucho mayor, llegando su tasa de parcialidad casi al 26%. Hay que señalar que aproximadamente la mitad de los trabajadores con empleos a tiempo parcial preferirían tener un empleo a tiempo completo.

Una evidencia más sobre las consecuencias de la precariedad la encontramos en los salarios medios percibidos por los trabajadores temporales y con jornadas a tiempo parcial, que son de partida inferiores a los percibidos por los trabajadores indefinidos y con jornadas a tiempo completo, pero que además han sufrido más la devaluación salarial de los últimos años. En el año 2014, el salario anual medio de los trabajadores temporales fue casi un 37% inferior al de los indefinidos, y los trabajadores a tiempo parcial percibieron un salario equivalente a poco más de un tercio del percibido por un trabajador a tiempo completo, aunque la jornada parcial media fue aproximadamente la mitad de la jornada completa. Además, la distribución no es igual para hombres y mujeres, para jóvenes y mayores. El salario promedio anual femenino fue equivalente al 76,7% del masculino, entre otros motivos porque hay más mujeres trabajando con empleos temporales y a tiempo parcial. Así mismo, hay más jóvenes en este tipo de empleos lo que da lugar a que, por ejemplo, los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años cobraran un salario que fue un 48% inferior al salario medio.

La incidencia de la precariedad y el consiguiente empobrecimiento de la población trabajadora, aunque es un fenómeno que se extiende de forma general, no afectan por igual a todos los colectivos, generándose brechas entre distintos grupos, en función de determinadas características. Por ejemplo, cuando se compara a hombres y mujeres, las desigualdades son evidentes tanto en los niveles y la tasa de partici-

pación en el mercado de trabajo como en las características de los empleos que ocupan. Ni durante los procesos de caída de la actividad económica, ni durante las etapas de recuperación, los hombres y las mujeres se ven afectados por igual. En la actualidad hay diferencias por género que persisten en el tiempo, como ocurre con la brecha en participación laboral, que está situada en torno a los 12 puntos porcentuales, o la brecha en el empleo que asciende a 11 puntos porcentuales, además de una tasa de desempleo femenina que supera en 3,4 puntos a la masculina. De la misma manera, cuando se estudia la incidencia del empleo precario y se analiza la segregación ocupacional y sectorial se manifiestan algunas características explicativas de esta situación, como la edad o el nivel de estudios, así como determinados obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres. En consecuencia, se siguen arrastrando niveles de desigualdad y de empobrecimiento distintos para ambos grupos de población.

Todos estos indicadores muestran de manera sencilla y clara una tendencia que explica la creciente preocupación por el predominio de empleos con características que cada vez encajan peor entre lo que podría considerarse como un “empleo decente”¹. La situación es tal que una parte importante de la población empleada y sus hogares se aproxima cada vez más al denominado umbral de la pobreza, con salarios que están por debajo de los dos tercios del salario mediano. En un país como España, con un sistema débil de prestaciones e impuestos y poco redistributivo, la falta de ingresos laborales suficientes tiene como consecuencia principal que la renta familiar total se sitúe en niveles muy bajos, aumentando el número de hogares en riesgo de pobreza y exclusión social.

2. EL ACCESO AL EMPLEO Y LAS BRECHAS POR GÉNERO Y EDAD

El análisis de la precarización del empleo pone de manifiesto que sus efectos no se extienden por igual a todos los trabajadores, encontrándose determinadas características personales y laborales que condicionan los procesos de acceso al empleo y a puestos de trabajo con diferentes niveles de calidad. La flexibilidad introducida por las reformas laborales ha afectado de manera más intensa a las mujeres y a los

¹ Según la definición de la OIT un empleo decente es aquel que “sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

jóvenes, y sobre todo a los nuevos trabajadores, pues son los colectivos sobre los que recae mayoritariamente la temporalidad y la parcialidad, además de verse también más afectados por la segregación ocupacional.

Como ya se ha mencionado, uno de los elementos más negativos que caracteriza al empleo en España es la elevada proporción de trabajadores que sufren la inestabilidad e inseguridad de los contratos de trabajo temporales. La llegada de la crisis y la destrucción de empleo hicieron que la tasa de temporalidad disminuyese, pero con el cambio de ciclo y la recuperación, la temporalidad ha vuelto a tener un papel predominante en la creación de empleo. Según los datos aportados por el SEPE (Servicio Público de Empleo), todos los años el flujo de acceso al empleo es mayoritariamente temporal, con más de un 90% de las contrataciones iniciadas con la firma de un contrato temporal. Por otra parte, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), es preocupante observar cómo avanza el volumen de empleo temporal ya que, a pesar de que el flujo pueda mantenerse más o menos igual, desde que se inició la recuperación económica la tasa de temporalidad tiene una tendencia claramente creciente año a año, avanzando a un ritmo mayor que la contratación indefinida, aunque sin abandonar su marcado carácter estacional, con altibajos a lo largo del año. En el tercer trimestre de 2018, la tasa de temporalidad media ha vuelto a situarse en el 27,4%, acercándose al 30%, que era su nivel anterior a la crisis, y manteniendo la diferencia a favor de las mujeres, que actualmente alcanzan una tasa del 28,4%. De los casi 16,5 millones de asalariados, en torno a 4,5 millones tienen una relación contractual de carácter temporal, repartiéndose prácticamente por igual entre hombres y mujeres. No obstante, la tasa de variación del empleo temporal de las mujeres ha sido ligeramente superior a la de los hombres; en cambio, ha ocurrido lo contrario con la tasa de variación del empleo indefinido.

El empleo a tiempo parcial también ha jugado un papel importante durante la crisis económica, entre otras cuestiones por el impulso que han tratado de darle las últimas reformas laborales, sobre todo desde la Ley 3/2012. La articulación del ajuste de la jornada de trabajo ha estado principalmente enfocada a proporcionar a las empresas una figura contractual que les permita flexibilizar las jornadas, reduciendo el número de horas de trabajo contratadas, al tiempo que ha facilitado el uso de las horas complementarias y extraordinarias que pueden ser utilizadas por las empresas de manera discrecional como horas de trabajo. Sin embargo, ha dejado a un lado la posibilidad de atender las demandas de los trabajadores que puedan estar interesados en compatibilizar el empleo con otras actividades, como las formativas o de cuidados de familiares dependientes. El diseño del sistema de flexibilidad interna como alternativa a la flexibilidad externa, a pesar de pretender ser un arma para combatir el desempleo y mejorar el empleo, ha causado un formidable incremento de la pre-

cariedad y de la desigualdad entre los trabajadores ocupados. De alguna manera, el mayor uso de jornadas laborales reducidas, que disminuyen los costes de producción, contribuye a la devaluación salarial pretendida, pero a costa de dejar a los trabajadores ante una situación económica débil en términos de renta y prestaciones². De ahí que se pueda decir que los trabajadores, sobre todo aquellos con una incidencia mayor del empleo a tiempo parcial, han soportado mayoritariamente el ajuste salarial, al tiempo que han ido perdiendo prestaciones y protección social.

Cuando se inició la crisis había un 11,1% de asalariados a tiempo parcial, en el tercer trimestre del año 2017 el porcentaje subió hasta el 16%, aunque en el tercer trimestre de 2018 es un punto inferior. Este aumento se ha dejado sentir tanto entre la población asalariada masculina como entre la femenina, aunque su incidencia entre los hombres está muy por debajo de la que tiene entre las mujeres: un 7% frente a un 23,7%. Pero lo más destacable, no es tanto su incidencia como el elevado porcentaje de personas que tienen de manera involuntaria este tipo de empleos con jornadas inferiores a las habituales. Así, hay un 63% de los hombres y un 55% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial que preferirían tener un empleo a tiempo completo. No hay que olvidar que los empleos a tiempo parcial no solo reducen la duración de las jornadas de trabajo, sino que reducen también los ingresos y las prestaciones sociales.

Si tenemos en cuenta que, además, puede darse el caso de que se combinen en un mismo contrato la temporalidad y la parcialidad, los niveles de precariedad crecen todavía más. Según datos de la EPA del año 2017, había un 17% de hombres y un 38,9% de mujeres con un contrato temporal cuya jornada era a tiempo parcial. Mientras que si se toma como referencia a los trabajadores con una jornada a tiempo parcial, la proporción con un contrato temporal era de un 56,7% en el caso de los hombres y de un 40,7% en el de las mujeres. Luego podría decirse que, en el caso de los hombres, tener un contrato a tiempo parcial aumenta la probabilidad de que sea temporal; la parcialidad va de la mano de la temporalidad, aunque hay muchos más empleos masculinos de carácter temporal con jornadas a tiempo completo. En cambio, en el caso de las mujeres, la probabilidad de que haya temporalidad y parcialidad es mayor en cualquier caso, afectando de manera conjunta aproximadamente al 40% de las mujeres asalariadas. No cabe duda de que, en este sentido, la brecha de la precariedad afecta más a las mujeres.

² Un análisis detallado sobre las medidas introducidas en relación con la flexiseguridad, la flexibilidad externa e interna y la devaluación salarial puede encontrarse en las colaboraciones recogidas en Cebrián, 2016.

Otra característica personal que supone un diferencial en el acceso al empleo es la edad. Para los jóvenes, el empleo es el medio que les permite transitar hacia la vida adulta. El empeoramiento de su situación en el mercado laboral ha ido afianzándose a lo largo de los años, agudizándose durante la reciente crisis económica, resultándoles cada vez más complicado el acceso a un empleo, sobre todo de carácter indefinido. Tal ha sido la situación que muchos jóvenes han optado por renunciar a buscar un empleo y prolongan su formación a la espera de que las perspectivas sean mejores.

Cuando se compara a los jóvenes menores de 30 años con el resto de la población adulta en el mercado de trabajo se aprecia que éstos no sólo sufren mayores tasas de paro –un 28,2 a finales de 2017– sino que, además, las condiciones en las que trabajan son menos estables y más precarias que las que tienen los más mayores. Buena muestra de ello son las tasas de temporalidad y de parcialidad de los menores de 30 años. Según los mismos datos, más del 55% de los jóvenes asalariados tienen un contrato temporal, al tiempo que las tasas de parcialidad de los hombres jóvenes están en torno al 21% y la de las mujeres en torno al 36%.

Una evidencia más de las diferencias en el acceso al empleo de hombres y mujeres según su edad se obtiene a través de los datos de los contratos registrados del SEPE. En concreto, es posible analizar con qué tipos de contratos entran al empleo estos colectivos, aunque hay que puntualizar que las características personales asociadas a los contratos registrados están condicionadas por el número de contratos que firma cada persona, de forma que aquellos que tienen una mayor rotación laboral, tienen más contratos anotados en el registro y es posible que sus características estén sobrerrepresentadas cuando se describe al grupo.

A lo largo del periodo comprendido entre 2012 y 2017, se observa que un 44% de todos los contratos registrados correspondieron a mujeres, aunque hubo una ligera disminución entre 2012 (45,4%) y 2017 (43,8%). Además, la distribución de estos grupos de trabajadores en cada uno de los tipos de contratos es diferente. Así, las mujeres llegan a suponer más de la mitad de los contratos registrados en todas las categorías de tiempo parcial y también de interinidad a tiempo completo. Esta circunstancia podría estar relacionada con las modalidades de contratación utilizadas en función de si el trabajador es hombre o mujer y también con una mayor rotación de las mujeres que ocupan este tipo de contratos, relacionado con el sector económico y el tipo de ocupación que corresponden a esos empleos. En el resto de los

tipos de contratos están por debajo del 50%, destacando su baja presencia en los contratos por obra o servicio a tiempo completo (27%). Las mujeres han ido perdiendo peso en los indefinidos bonificados y en las conversiones, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, con la única excepción de las conversiones a tiempo parcial sin bonificación, que mantienen la misma proporción en todo el periodo. El análisis de los contratos registrados según la edad de la persona que firma el contrato muestra que la mayoría de estos contratos se concentran en el grupo de edad de 30 a 44 años. Entre 2012 y 2017 el 43% de todos los contratos corresponden a individuos de estas edades, posiblemente debido a que entre 30 y 44 años puede haber más rotación en el empleo. Los grupos de edad más jóvenes están más representados entre los contratos de prácticas y formación, por la propia naturaleza de estos contratos. En los contratos temporales a tiempo parcial tiene más peso el grupo de 20-29 años que en el resto. Los mayores de 45 años representan un porcentaje mayor en los contratos indefinidos que en los temporales.

Una información adicional al peso que tiene cada colectivo en las diferentes formas de contratación, se obtiene a partir del análisis de la posible segregación existente en el acceso al empleo de los distintos colectivos, observando cómo se distribuyen hombres y mujeres, según sean menores de 30 o mayores de 29 años, en los diferentes tipos de contratos, tal y como se recoge en los gráficos siguientes. La comparación entre ambos gráficos muestra que los contratos a tiempo parcial tienen más peso en las mujeres que en los hombres, en ambos grupos de edad, pero con más peso aún del tiempo parcial entre los menores de 30 que entre los más mayores. Ambos gráficos ponen de manifiesto una concentración de las mujeres en unas formas de contratación y a tiempo parcial que habitualmente se pueden considerar más inestables y que conllevan menores salarios y, por lo tanto, un mayor riesgo de precariedad. Mientras que los contratos temporales por obra o servicio y los eventuales a tiempo completo, que son los más relevantes entre los mayores, tienen menos peso entre los jóvenes, que acceden al empleo en mayor medida a través del tiempo parcial o de contratos de formación o prácticas. Se observa también un aumento a lo largo del periodo de los contratos indefinidos, más evidente entre los de más de 29 años y entre las mujeres.

GRÁFICO 1

Distribución de los contratos registrados en cada año por tipo de contrato y sexo 2012-2017, menores de 30 años (Fuente: Registro contratos SEPE)

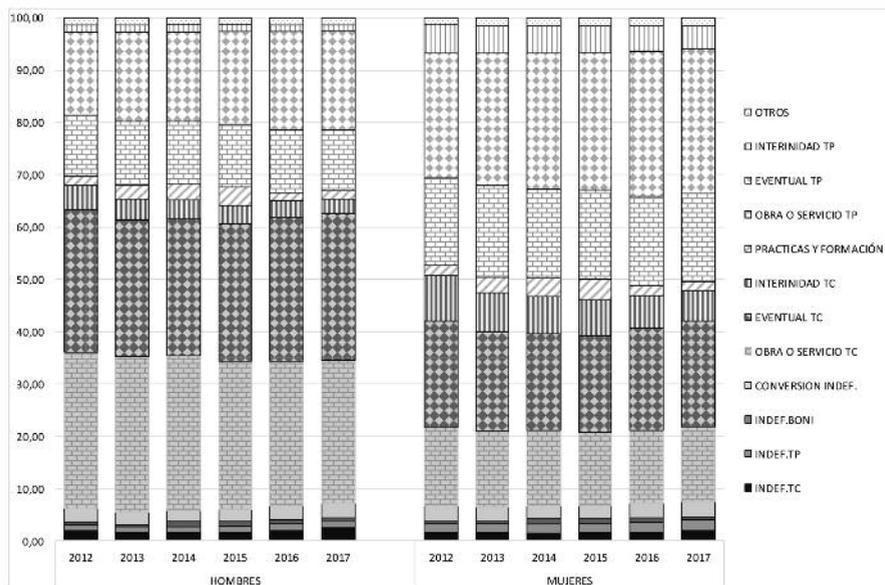
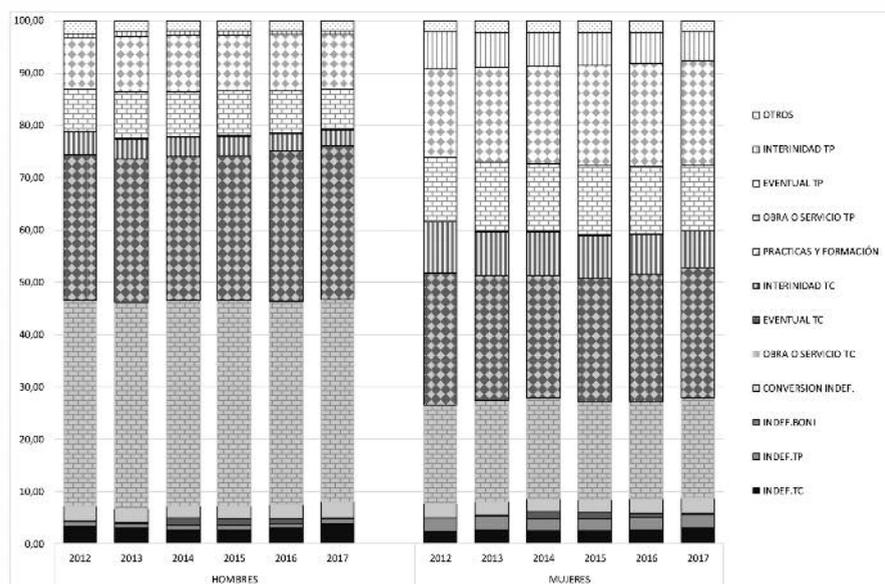


GRÁFICO 2

Distribución de los contratos registrados en cada año por tipo de contrato y sexo 2012-2017, 30 y más años (Fuente: Registro contratos SEPE)



Así, en el año 2012 los contratos a tiempo parcial firmados por hombres son el 22,3% de todos los contratos firmados por hombres, aumentando muy poco en el periodo y pasando a ser el 23,2% en 2017. En el caso de las mujeres la proporción de contratos a tiempo parcial pasa del 40 al 42%. También es mayor entre las mujeres que entre los hombres el peso de las interinidades, tanto de tiempo completo como de tiempo parcial. Estas cifras recogen la creciente presencia femenina en sectores como la sanidad y la educación, en los que se utilizan las interinidades con mayor frecuencia que en otros sectores. La proporción de contratos indefinidos es ligeramente superior entre las mujeres en todos los años analizados; así, por ejemplo, en 2017, de todos los contratos registrados por mujeres el 8,3% son indefinidos, mientras que en el caso de los hombres suponen el 7,7%.

En resumen, los datos de contratos registrados reflejan que entre las mujeres y los jóvenes predominan formas de acceso al empleo que pueden considerarse más inestables y de peor calidad que los contratos más frecuentes entre hombres y mayores de 29 años.

3. LAS BRECHAS LABORALES DEBIDAS A LA SEGREGACIÓN SECTORIAL Y OCUPACIONAL

Una manifestación clara de la desigualdad laboral que termina generando brechas entre grupos de trabajadores es la distribución de la población ocupada en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. Así, desde siempre se ha observado que, en general, las mujeres suelen encontrar empleo en sectores con salarios relativamente bajos y una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, se trata de sectores dedicados al comercio, la limpieza y la restauración, o el sanitario y la educación, que se consideran de alguna manera sectores en los que la mujer puede poner en práctica las tareas que se le asignan de manera tradicional y que suelen estar infravaloradas socialmente (OIT, 2016). De ahí que estas diferencias por género sean consideradas como el resultado de un proceso de segregación laboral cuyas causas pueden explicarse desde diversos ámbitos³.

³ Por poner algunos ejemplos, se puede hablar de la teoría del capital humano, según la cual la menor cualificación de las mujeres y su menor vinculación al mercado laboral las relega a ciertos tipos de ocupaciones; o la teoría de los mercados de trabajo segmentados, según la cual las mujeres están confinadas a una gama restringida de ocupaciones; están las teorías feministas y los análisis de género que consideran estos problemas, que no lo son del mercado laboral, con la asunción de roles femeninos o masculinos, que posicionan en distintos empleos a hombres y mujeres.

Esta segregación se pone de manifiesto porque las mujeres ocupadas se concentran en pocas ramas de actividad dentro del sector servicios, sector que emplea a la mayor parte de la población trabajadora en España. De hecho, en el año 2017, “Comercio”, “Hostelería”, “Educación”, “Actividades sanitarias” y “Actividades en hogares que emplean personal doméstico” acumulaban el 60% del empleo femenino. Aunque avanzando en el detalle (CNAE a dos dígitos), se observa que hay 6 ramas que destacan porque suman el 30% del empleo femenino total: “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” (6,5%), “Actividades hospitalarias” (5,7%), “Restaurantes y puestos de comidas” (5,3%), “Administración Pública y de la política económica y social” (4,8%), “Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados” (4,7%) y “Comercio al por menor en establecimientos no especializados” (4%). En cambio, en el caso del empleo masculino tan solo hay una rama que agrega más de un 4% de ocupados “Restaurantes y puestos de comida”, de modo que el 30% del empleo se distribuye en 12 ramas, el doble que en el caso de las mujeres.

La segregación también se observa en la concentración del empleo en determinadas ocupaciones, lo que se conoce como segregación vertical y que da lugar a la aparición de *suelos pegajosos* y *techos de cristal*, concentrando a las mujeres en puestos de muy baja cualificación e impidiendo su acceso a puestos de carácter directivo. Esta situación sigue observándose a pesar de que el nivel de estudios y de cualificación de las mujeres ha aumentado notablemente en los últimos años. De acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) se aprecia que un 7% de las empleadas eran “Vendedoras en tiendas y almacenes”, otro 7% eran “Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares” y un 5% trabajaban como “Empleadas domésticas”, por lo que se puede ver que estas ocupaciones guardan una estrecha relación con el peso del empleo femenino en los sectores mencionados previamente. No obstante, hay que mencionar que en el caso de los hombres también destacan en los primeros puestos de la clasificación ocupaciones de baja cualificación como son “Conductores de camiones” y “Mecánicos y ajustadores de maquinaria”.

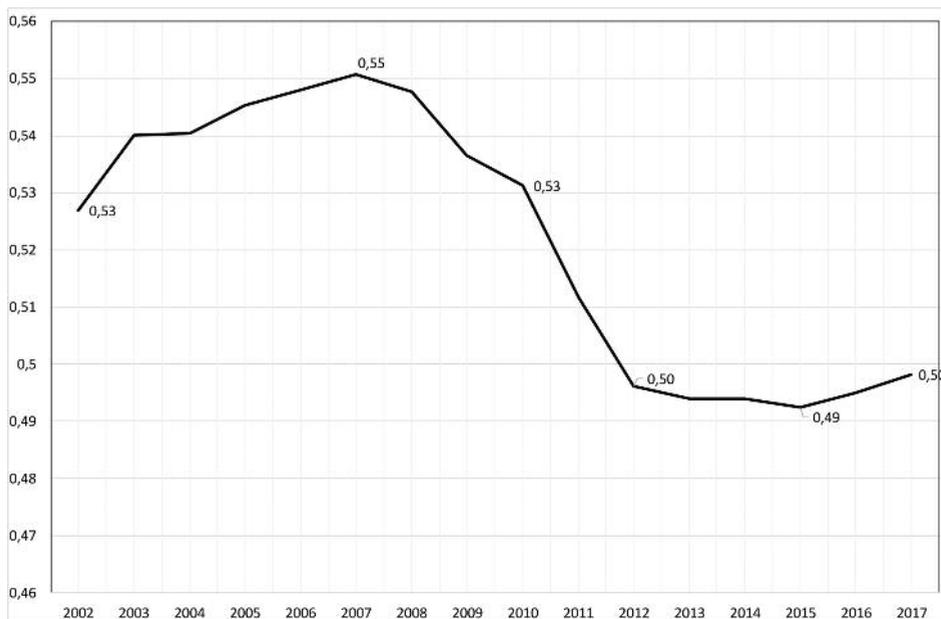
No cabe duda de que, en la actualidad, la mejor y más amplia formación de las mujeres les ha permitido acceder a determinadas ocupaciones que hasta ahora les habían estado vetadas, aunque son todavía muy pocas las mujeres que acceden a ocupaciones de mayor nivel. En 2017 había un 2,8% de las ocupadas en el grupo de “Directores y gerentes” frente a un 5% de los ocupados, reflejando la existencia de un *techo de cristal* que impide a las mujeres acceder a los puestos de mayor poder. Las largas jornadas laborales propias de la función directiva, el carácter marcadamente competitivo y la escasa sensibilidad de las empresas por la conciliación de la vida familiar y laboral son las principales causas para que las mujeres directivas sigan siendo minoría (Cebrián y Moreno, 2018b).

Habitualmente se utiliza el índice de disimilitud de Duncan para medir la segregación ocupacional y su evolución a lo largo de un determinado período. Este índice mide el nivel de desigualdad de la distribución de la población femenina y masculina entre las diferentes ocupaciones. Su cálculo se basa en la medida de las diferencias que se observan en la concentración de hombres y mujeres en cada una de las diferentes ocupaciones de la clasificación nacional de ocupaciones⁴.

En la actualidad, según se observa en el gráfico 3, este índice es del 0,50, indicando que de cada 100 mujeres 50 deberían cambiar de ocupación para que hubiese igualdad entre hombres y mujeres en la concentración por ocupaciones. Este índice aumentó en los años de expansión económica previos a la crisis más reciente, a lo largo de la cual el valor del índice disminuyó como resultado del mayor impacto de la recesión sobre el empleo masculino, y ha vuelto a aumentar tras la salida de ella. De modo que los niveles de segregación ocupacional se mantienen, dejando inalterada la brecha entre hombres y mujeres.

GRÁFICO 3

Evolución del índice de disimilitud de Duncan (ocupaciones a dos dígitos de la CNO)



Fuente: Cebrián y Moreno, 2018b.

⁴ En Cebrián y Moreno (2018b) se pueden encontrar detalles adicionales sobre este índice.

En relación con las diferencias por género en el acceso al empleo de las personas menores de 30 años, Cebrián y Moreno (2018a) concluyen que, según los datos de los registros de contratos del SEPE, los hombres y las mujeres jóvenes en general terminan trabajando en una proporción similar en determinadas ramas de actividad y ocupaciones, aunque hay algunos casos en los que su representación es muy desigual, como se resume a continuación.

De acuerdo con los datos del año 2016, en términos agregados, los hombres menores de 30 años tienen más contratos en los sectores primario y secundario, mientras que las mujeres tienen más peso en el sector servicios. Ahora bien, la evolución en los últimos años muestra que un 60% de los hombres jóvenes entraron en las ramas de hostelería, agricultura y pesca, inmobiliarias y servicios a empresas e industria manufacturera, aumentando el peso del sector hostelero al tiempo que lo pierde el sector de actividades inmobiliarias y servicios a empresas. Aunque estas dos ramas también acumulan una proporción importante de los contratos registrados por mujeres en 2016 (24,2 y 16,1% respectivamente). Sin embargo, las mujeres destacan más en el comercio y los servicios sanitarios, con una proporción ligeramente creciente a lo largo de los últimos años. En relación con las ocupaciones se aprecian diferencias importantes entre hombres y mujeres: los hombres tienen una proporción significativa de contratos como trabajadores no cualificados y en servicios de restauración (30 y 17% respectivamente en 2016). En el caso de las mujeres jóvenes también son numerosos los contratos en servicios de restauración, con una proporción creciente en los últimos años. Los dependientes de comercio, las ocupaciones de servicios personales y directivos y técnicos han aumentado en el caso de las mujeres, observándose que, en general, en los últimos años hay más mujeres jóvenes en ocupaciones de cuello blanco que requieren mayor nivel de cualificación, mientras que los hombres jóvenes están más concentrados en ocupaciones de baja cualificación.

Dado que la distribución de los contratos entre las distintas ramas de actividad y las ocupaciones puede ser el resultado de una mayor concentración de personas empleadas en ellas, también podría ser reflejo de una tasa mayor de rotación de las personas que trabajan en esos sectores u ocupaciones, de forma que una misma persona pueda aparecer contratada varias veces en la misma rama u ocupación, con diferentes contratos a lo largo del año. En primer lugar, la distribución sectorial indica que en la hostelería hay una proporción elevada de personas que tienen al menos un contrato en esa rama, dando lugar a que en 2010 hubiese un 10% de hombres y que la proporción aumentara hasta el 17% en 2016, porcentajes que son del 12 y 19% en el caso de las mujeres. Luego no hay duda de que la concentración de jóvenes en esos sectores es relevante y aumenta en el periodo observado. Lo mismo sucede en el comercio: la proporción de hombres en el sector pasa en los úl-

timos años del 13,6 al 15,8% y la de mujeres se mantiene en torno al 21%. Ahora bien, el matiz importante es que también ha aumentado el número medio de episodios en la hostelería, de manera que los hombres jóvenes tuvieron en media 2,8 contratos en este sector y las mujeres 2,6. En comercio el número medio de contratos no es tan alto, 1,7 para hombres y mujeres, aunque también ha aumentado desde 2010. Servicios sanitarios es la rama con mayor número medio de contratos en 2016, por encima de 3 en ambos casos, a pesar de que la proporción de personas no es alta, 2,5% de hombres y 8,8% de las mujeres, respectivamente, que tuvieron algún contrato en 2016 tienen al menos uno en este sector. Por tanto, el número de contratos registrados en este sector parece responder a una rotación elevada de las mismas personas que tienen varios contratos.

Cuando se analizan las personas jóvenes y su posición en cada nivel ocupacional, se observa que el 21% de los hombres con algún contrato en 2016 tuvo al menos uno como trabajador no cualificado y este porcentaje para las mujeres es de un 19,7 como dependientes de comercio. Las dos ocupaciones con un nivel de rotación más alto son los trabajadores en servicios de restauración y otros trabajadores no cualificados, con casi 3 contratos de media por hombre y en torno a 2,6 por mujer.

En suma, la proporción de contratos registrados por los menores de 30 años en los diferentes sectores económicos y en las ocupaciones responde tanto a que se trata de categorías con un mayor número de personas, sirva de ejemplo el caso de la hostelería, como a que presentan un número medio mayor de contratos por persona, en el que el sector de restauración es un buen ejemplo.

Al contrario de lo que ocurría en la comparación entre hombres y mujeres, los índices de segregación ocupacional a lo largo de los últimos años muestran que hay una mayor segregación en ocupaciones que en actividades y que durante la crisis la segregación entre jóvenes y mayores aumentó.

4. REFLEXIÓN FINAL

El acceso al empleo, analizado mediante los contratos registrados, muestra diferencias por género y por edad. La principal diferencia entre hombres y mujeres es que ellas se incorporan en mayor medida a empleos temporales a tiempo parcial, sea cual sea su edad. Esta concentración de mujeres en empleos con jornadas reducidas es mayoritariamente el resultado de una elección involuntaria, que además explica una parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A esto hay que añadir que la distribución del empleo por género entre las distintas ramas de

actividad económica y las ocupaciones no es igual, hecho que se observa desde el inicio de la carrera laboral y que se acrecienta con la edad.

Esta dinámica del mercado de trabajo, que se concreta principalmente en la proliferación de empleos de baja calidad y reducidos salarios, contribuye a que desde 2009 se haya estado produciendo un fuerte aumento de la desigualdad de rentas en nuestro país. Por ello, la situación económica actual hace temer que, de no haber cambios en nuestro sistema productivo, que adolece de un peso elevado del sector servicios tradicional en el que generalmente proliferan los empleos precarios, vayamos aproximándonos gradualmente a una situación en la que cada vez sean más los trabajadores que dependan de empleos con ingresos muy bajos y claramente insuficientes para mantener unas condiciones de vida dignas.

Las reformas laborales difícilmente crean empleo, pero sí lo transforman; y lo peor de todo es que, aunque algunos opinan lo contrario, estas transformaciones, en lugar de estar mejorándolo, lo están precarizando, con el efecto añadido de aumentar las brechas en el empleo entre distintos colectivos.

El fomento del empleo juvenil y de la igualdad de género en el empleo, son dos objetivos prioritarios en los programas de todos los gobiernos; por ello, a lo largo de las últimas décadas se han ido estableciendo regulaciones y disposiciones que abarcan proyectos con el fin de mejorar la empleabilidad de ambos colectivos e incentivar su contratación. No obstante, las brechas en el acceso, la segregación ocupacional y por ramas de actividad, siguen estando presentes en el mercado de trabajo.

En el caso de las diversas medidas para fomentar el empleo juvenil mediante incentivos a su contratación, se observa que se utilizan en muy pocos casos y los empresarios prefieren recurrir a las modalidades de contratos eventuales o de obra o servicio en lugar de a los tipos específicos dirigidos a la contratación de jóvenes. Así, por ejemplo, los contratos en prácticas y formación no llegan al 3% de los contratos registrados, y los contratos en el marco del Sistema de Garantía Juvenil son hasta la fecha muy pocos.

Por otra parte, incrementar y mejorar la participación laboral femenina sigue siendo un objetivo por alcanzar. La creciente presencia de las mujeres en el mercado de trabajo requiere de iniciativas por parte de los empleadores y de las autoridades que permitan su incorporación al empleo en las mismas condiciones que los hombres, sin que se vean relegadas a empleos de peor calidad y menor remuneración. En esta línea deberían seguir potenciándose aquellas medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEBRIÁN, I. (2016): *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España*. Obras Colectivas, Humanidades 56, Universidad de Alcalá, 978-84-16978-02-1.
- CEBRIÁN, I. (2018): “El modelo de empleo existente en España y las consecuencias de las reformas laborales” en G. Jaraíz Arroyo (ed.): *Bienestar social y políticas públicas. Retos para pactar el futuro*. Los Libros de la Catarata, marzo 2018.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2012): “La estabilidad de los nuevos contratos indefinidos durante la crisis económica”, *Estudios de economía aplicada*, vol. 30, nº1.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2018a): “Diferencias por género en el acceso de los jóvenes al empleo en España”, *Papeles de economía española*, nº 156, (Ejemplar dedicado a: Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes), págs. 76-91.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2018b): “Desigualdades de género en el mercado laboral”, *Panorama social*, nº 27, (Ejemplar dedicado a: Brechas de género), págs. 47-63.
- OIT (2016): *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016.

Pau Miret

Composición demográfica de la fuerza
de trabajo y el empleo



Country Road. Marianne von Werefkin.

Nos preguntamos si se ha erosionado la discriminación por género en el mercado de trabajo mediante los datos de la Encuesta de Población Activa, utilizando la pauta por edad de las tasas de actividad y de empleo según sexo. El análisis conduce a la conclusión de que a muy corto plazo la presencia en la fuerza de trabajo de unos y otras será prácticamente idéntica. Sin embargo, mientras que los varones expanden o contraen su ocupación en función de la fase del ciclo económico que se atraviese, las mujeres sufren una flagrante discriminación respecto a sus congéneres masculinos, que les ha impedido aplicar sus manifiestos deseos de vinculación laboral.

1. LA PRESENCIA EN LA FUERZA DE TRABAJO: HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

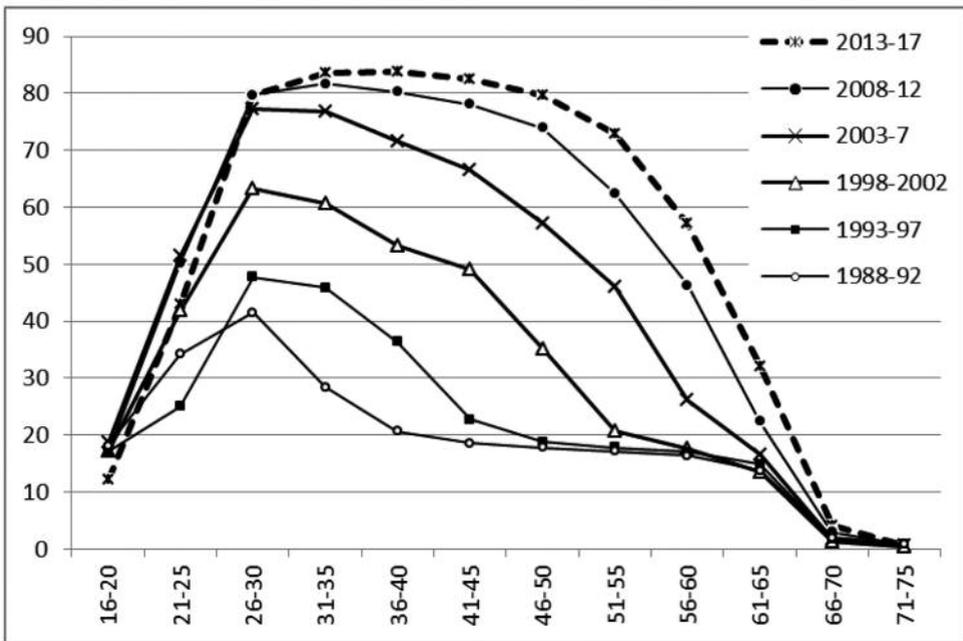
SEGÚN la legislación vigente, cualquier individuo está posibilitado para trabajar de manera remunerada en cuanto cumple los 16 años. De la potencia al acto media la propia voluntad presionada por las circunstancias biográficas que se viven en cada etapa del curso vital. Aquí se asume que quien ni tiene empleo ni lo está buscando está fuera del mercado laboral y no forma parte de la fuerza de trabajo. Es la población que –un tanto peyorativamente– se denomina “inactiva”. Prácticamente todo el mundo se encuentra en inactividad laboral pasados los 70 años, por lo que podemos delimitar esta edad como el umbral máximo en que estudiar la relación con el mercado de trabajo.

Se utilizan los datos primarios de la Encuesta de Población Activa (EPA), desde 1988 hasta 2017, agrupando por períodos temporales de edad y por grupos de edad quinquenales, a saber: desde 1988-92 hasta 2013-17, y de los 16-19 años a los 70-74 años (aunque este último grupo etario lo mostramos únicamente por su nula actividad laboral). Cabe anotar que durante este tiempo prácticamente no ha habido evolución en el patrón de actividad masculina por edad, pero la fuerza de trabajo femenina ha experimentado un furioso despertar (representado en el gráfico 1), siempre adaptado a los tiempos que les tocaba vivir pero sin retroceder ni un ápice en el terreno conquistado en su vinculación con la actividad laboral remunerada.

Una incorrecta interpretación transversal nos podría llevar a engaño, pues ésta parecería indicar que las proporciones de activas caen a partir de los 30 años en todos los períodos observados, lo que conduce a la falacia de que las mujeres en España abandonan el mercado laboral en cuanto consideran que “deben” dedicarse al cuidado familiar. Pero un buen análisis supera esta visión superficial a través de la perspectiva del curso de vida... Por poner un ejemplo, si seguimos a una mujer

que en 1988-92 tuviera 21-25 años comprobaremos que nunca en su pauta biográfica disminuyó su presencia en el mercado de trabajo (gráfico 1): a esa edad un 34% (alrededor de una de cada tres) estaban activas, cinco años después (a los 26-30 años, en 1993-97) lo estaban en un 48% (prácticamente la mitad), a los 31-35 años (en 1998-2002) la proporción de actividad de la misma cohorte se había incrementado hasta un 60% y, finalmente, a los 50 años (punto máximo al que hemos podido seguirlas) llegaban a su máxima actividad laboral, con un 80%. Y así puede percibirse que ninguna generación de mujeres experimentó en su biografía caída alguna en sus proporciones de actividad, por lo que la interpretación del abandono del mercado de trabajo para dedicarse en exclusiva a la familia es un espejismo, una falacia: lo que ahora denominamos una “posverdad”.

GRÁFICO 1
Mujeres laboralmente activas por período observado y grupo de edad, España, en porcentaje



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Aun teniendo en cuenta que nuestros datos son transversales, y que no debemos extraer información longitudinal hasta haberlos transformado convenientemente

(como se hará con el empleo en el siguiente apartado), hay inferencias sobre la evolución de la fuerza de trabajo femenina que podemos destacar, sin temor a equívocos.

La primera se refiere a la actividad entre las más jóvenes, a los 16-20 años, que era hasta muy recientemente de un 20%, es decir, una de cada cinco mujeres se había incorporado al mercado de trabajo antes de los 20 años. Hay que anotar que la incorporación tardía a la fuerza laboral es una buena noticia, siempre y cuando signifique que se está dedicando el tiempo a una intensiva formación durante la juventud, pues estudiar más allá de la escolarización obligatoria supone disminuir significativamente la precariedad laboral en el presente y el paro en un futuro a corto término. Por ello, que esta proporción se dirija hacia un 10% debe alegrarnos, pues muy probablemente supone que la futura fuerza de trabajo se está cualificando para una inserción laboral cada vez en mejores condiciones.

En segundo lugar, a los 21-25 años, etapa vital que coincide habitualmente con quienes estudian a nivel de educación superior, se relaciona con una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo en periodos de expansión económica y con una retracción de la misma en momentos de crisis (quien sabe si ello supone –siguiendo con el argumento que se acaba de comentar– que con la recesión se buscara en mayor medida conseguir una educación superior). Así, entre 1988-92 y 1993-97 (al final de la penúltima crisis económica) la proporción de activas a esta edad pasó del 34% al 25%, proporción que en 2003-7 (final de la expansión) se dobló, llegando al 51%, y que cayó de nuevo en 2013-17 (esperemos que sea el final de la crisis actual) hasta un 43%.

Pero de los 25 años en adelante (acabado ya el período de formación intensiva para la práctica totalidad de la juventud), todos los grupos de edad presentan una pauta femenina de cada vez mayor incorporación al mercado laboral. Por ejemplo, a los 26-30 años en 1988-92, al principio de nuestro período de observación, un 41% de las mujeres formaban parte de la fuerza de trabajo, pero en 2013-17 (al final de la ventana de análisis) se había casi doblado, pues lo estaban en un 80%. Y lo mismo podemos afirmar con claridad para cualquier grupo etario más allá de los 25 años, con el límite de la edad ordinaria de jubilación, los 65 años, punto etario a partir del cual prácticamente ninguna mujer formaba parte del mercado de trabajo remunerado (gráfico 1).

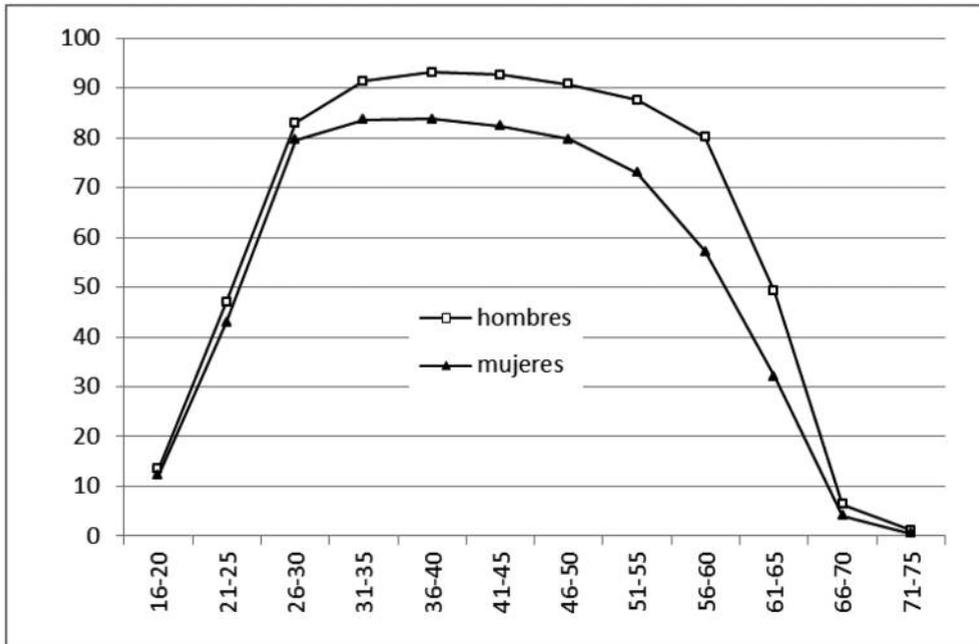
Y gracias al prisma biográfico podemos sostener que esta entrada cada vez mayor a la fuerza de trabajo remunerado constituye una ola generacional que no parece haberse extinguido: ninguna cohorte de mujeres está dispuesta a dejar el

mercado laboral (ni que sea temporalmente) por otra razón que no sea la transición a la jubilación; es decir, el cuidado de la familia ha dejado de ser motivo voluntario de abandono del empleo.

Al comparar el patrón de hombres y mujeres en los tiempos más recientes (gráfico 2), se percibe que mientras que las menores de 30 años prácticamente no expresan gran diferencia en relación a los varones de la misma edad, a partir de esta edad existe una notable diferencia por géneros, que se ha desmentido que se deba a un efecto biográfico (a que las mujeres se vayan del mercado de trabajo más que los hombres al llegar a la edad crítica –por eso del reloj biológico– de los 30 años), sino que se trata de un efecto cohorte: cuanto más joven es una generación femenina, mayor su incorporación al mercado de trabajo, de manera que las menores de 30 años no se distinguen de sus coetáneos masculinos en los que a la pauta de actividad se refiere. Otro tema muy distinto son las tasas de empleo, es decir, del trabajo laboral remunerado, que trataremos en el siguiente apartado.

GRÁFICO 2

Población activa por edad según sexo, España, 2013-17, en porcentaje



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Por todo ello, nos inclinamos a pensar que el patrón de actividad de las nacidas a finales del siglo XX (las llamadas por los medios “millennials”) tendrá una inserción y presencia en la fuerza de trabajo similar a la de los varones, es decir, atendiendo a lo expuesto en el gráfico 2 y ahora sí interpretándolo longitudinalmente (pues los varones no han cambiado su pauta a lo largo del tiempo y las mujeres tienden sin remisión hacia la pauta masculina): una acelerada incorporación al mercado de trabajo durante la juventud, pasando de poco más del 10% a los 16-19 años a un 80% a los 25-29 años, la arribada a un máximo que no llega a alcanzar el 95% durante la etapa adulta (en consecuencia, con un 5% de la población en inactividad, probablemente cubiertos por pensiones de invalidez o equivalentes) y una retirada definitiva del mercado de trabajo muy temprana, pues en el límite de los 60 años la proporción de actividad es de un 80%, a pesar de que la nueva normativa tienda a presionar en sentido contrario, es decir, a prolongar la vida laboralmente activa. A los 60-64 años solo la mitad de la población se encuentra en el mercado de trabajo y a los 65 años el abandono del mismo es completo. Esta es la realidad de la fuerza de trabajo en los próximos años y aunque se espera una recuperación de la economía, hecho que siempre ha incrementado la actividad, ésta parece que ha topado con un umbral máximo y no variará en demasía.

A partir de aquí no vamos a tratar con la fuerza de trabajo potencial sino con la población con empleo.

2. LA FLAGRANTE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

El empleo, ya sea de manera autónoma (por cuenta propia) o asalariada, constituye una variable de identificación social clave para el género masculino: solo se justifica su ausencia por causas de formación juvenil intensiva, por invalidez completa o por jubilación. Muy distinta es la visión heteropatriarcal de la relación con el trabajo remunerado para las mujeres, pues desde esta perspectiva se espera que –como máximo– lo compatibilicen eficazmente con la que “debe ser” su principal actividad: el cuidado familiar, un trabajo de reproducción no remunerado (y que no se espera que cambie en su condición). La pregunta principal en esta investigación es hasta qué punto este modelo “tradicional” ha sufrido cierto desgaste en las últimas tres décadas.

La base de datos que nos informará del empleo será la misma que se ha utilizado hasta el momento, la EPA, y también será el mismo el denominador de las tasas: la población total según grupos de edad y sexo. Sin embargo, el numerador reflejará no la actividad sino el empleo, y lo hará de una manera un tanto atípica: se trata de

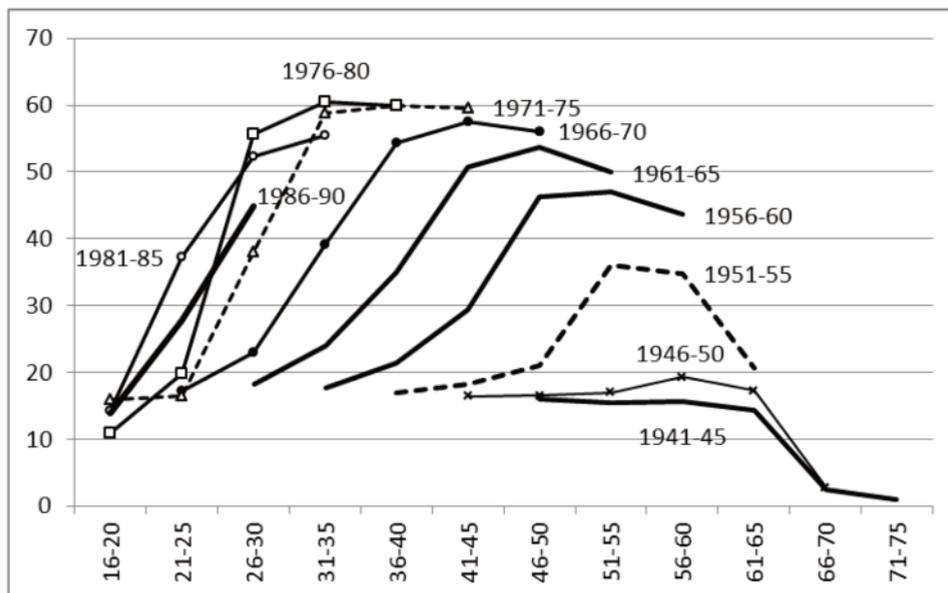
calcular el número de jornadas completas de la población, por lo que quien tenga una jornada parcial en su trabajo remunerado computará solo por una mitad (así se construyen los indicadores que dan lugar al gráfico 2).

La generación de mayor antigüedad que se puede seguir un buen trecho es la de mujeres nacidas en 1941-45, pues las vemos entre los 46-50 años y los 71-75 años: hasta la edad ordinaria de jubilación estuvieron con empleo en un 15%, por que cabe asumir que un 85% de ellas no tuvieron vinculación con el mercado laboral remunerado. Las nacidas durante la segunda mitad de los años cuarenta no parece que cambiaran substancialmente la pauta de empleo (aunque llegaran casi a una tasa del 20% a los 56-60 años), pero las nacidas en los cincuenta iniciaron una pausada revolución que ha supuesto triplicar la participación femenina en el mercado de trabajo, por más que pudieran “intuir” que sobre sus aspiraciones laborales existía un techo de cristal del 60%; es decir, si sumamos las jornadas completas remuneradas y la mitad de las jornadas parciales, el máximo de ocupación entre las nacidas en los cincuenta fue de tres de cada cinco mujeres, permaneciendo las dos restantes con otra dedicación, probablemente relacionada con el cuidado familiar no remunerado.

Cabe recordar que estamos tratando tanto de empleo formal como informal, siempre y cuando fuera remunerado. En todas las generaciones observadas, el nivel de empleo crecía con la edad, hasta llegar al último grupo de edad observado, que coincidió con los momentos más dramáticos de la crisis económica, 2013-17. En ninguna de ellas se percibió que dejaran el empleo para dedicarse a otras labores (a la crianza de hijos o de cuidado de mayores) ni que fuera parcialmente, o, en todo caso, la salida de unas determinadas mujeres coincidiría con la inserción de otras, pues las proporciones de empleo no variaban. De hecho, cuando la vinculación con el empleo coincidió con la expansión (1998-2007: antepenúltimo punto de observación de la biografía laboral y el anterior en el gráfico 2), el incremento en la proporción de ocupación fue substancial: por ejemplo, para las nacidas en 1971-75 supuso pasar de casi un 40% de ocupación a los 26-30 años a prácticamente un 60% a los 31-35 años. La crisis que explotó entonces les cortó las alas, incrementando el paro dramáticamente.

Las generaciones femeninas posteriores han chocado con la crisis económica a edad cada vez más joven, pero no se han resentido substancialmente en sus pautas por edad. Forma parte de la especulación qué hubiese pasado de no chocar con la crisis (elucubración a la que en breve nos dedicaremos), pero es evidente que el 60% en la tasa de empleo es el umbral máximo hasta el momento observado: si alguna generación más joven lo supera se debería afirmar que se trata de una nueva revolución en las pautas de ocupación femenina.

GRÁFICO 3
Población empleada por edad y grupos de cohortes, España, mujeres, en porcentaje

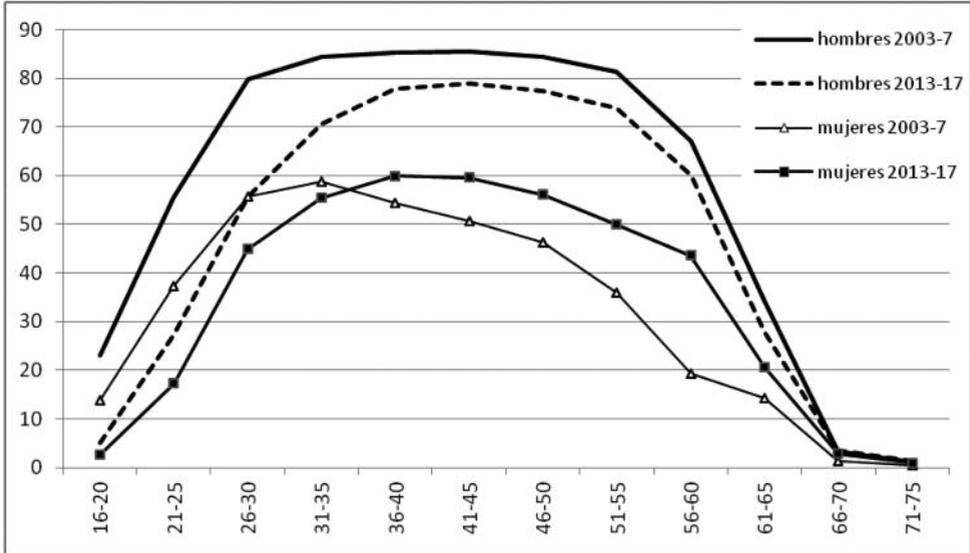


Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Las dos generaciones más jóvenes expuestas en el gráfico, correspondientes a las nacidas durante los años ochenta, han sido marcadas severamente por la crisis económica, por lo que experimentan una ridícula vinculación con el trabajo remunerado (impropia de la evolución que hasta ahora hemos relatado), y aunque –indudablemente– es superior con creces a la que mostraran las generaciones más antiguas, también es cierto que –muy probablemente– es manifiestamente inferior a la que hubiesen mostrado en caso de no haber experimentado tempranamente en su curso vital una recesión económica de tan inesperada magnitud.

En definitiva, el techo de cristal que acabamos de plantear ha sido provocado por el contexto de crisis económica, tal y como se evidencia al comparar las tasas de empleo por grupo de edad según sexo del período de máxima expansión económica (2003-7) con el de los últimos estertores de la depresión iniciada en 2008, diez años después, con el período 2013-17. El gráfico 4, que recoge esta realidad comparativa, no puede ser más expresivo: la crisis ha sido muy sentida por los varones, pero para las mujeres ha revestido una extrema gravedad.

GRÁFICO 4
*Población empleada por edad y sexo, España,
 períodos 2003-7 y 2013-17, en porcentaje*



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

En tiempos de bonanza económica (2003-7), la pauta de empleo por edad de los varones estaba exultante (siempre considerando el contexto español). Este indicador cruzaba el primer cuartil a los 16-20 años (es decir, un 25% de la población masculina estaba por aquel entonces ocupada para este grupo de edad), el segundo cuartil (50%) a los 21-25 años y el tercero a los 26-30 años: una acelerada velocidad de inserción al mercado de trabajo que llegaba a su cúspide para la población adulta con una tasa de empleo de alrededor del 85%. Para los menores de 30 años las tasas de actividad masculinas se asemejaban en gran medida a las de empleo; es decir, los jóvenes que no se dedicaban en exclusiva a formarse, sino que constituían parte del mercado de trabajo, estaban en su inmensa mayoría trabajando a jornada completa. Más allá de los 30 años la distancia entre actividad y empleo oscilaba entre 5 y 7 puntos porcentuales, una diferencia perfectamente asumible por el Estado a través de las prestaciones de desempleo vigentes. Las políticas públicas complementaban el mercado de trabajo en un tándem de gran eficacia, que enmarcaba una población masculina felizmente instalada en un estado de bienestar encomiable muy vinculado a un mercado de trabajo exultante. Pasados los 55 años la distancia entre ambas tasas ascendía a más de 10 puntos porcentuales, pero para ello también se habían reforzado las prestaciones de paro para los que perdían el empleo y aún no

computaban suficientes años de cotización para poder retirarse definitivamente del mercado de trabajo a través de una prejubilación.

Podemos también observar en el gráfico 4 las tasas de empleo por edad de la población femenina durante el período 2003-7. Sabemos por nuestros análisis anteriores que estamos ante una ola generacional de un progresivo mayor empleo cuanto mayor es la edad de la mujer en una misma cohorte. No vamos a estas alturas a interpretar la gráfica de manera transversal, como si las mujeres dejaran el trabajo remunerado a partir de los 35 años, pues hemos visto que esta interpretación es manifiestamente errónea. Pero al comparar la pauta de actividad femenina con la de empleo para este período de bonanza económica 2003-7, percibimos que para la población femenina joven que había acabado de estudiar, el mercado de trabajo en España les ofrecía una tremenda frustración personal a nivel profesional: por ejemplo, entre los 26 y los 45 años, la distancia entre ambas tasas era de 20 puntos porcentuales, nivel que remitía a un elevado desempleo en tiempos de bonanza. En definitiva, incluso con un mercado de trabajo en expansión y ante unas políticas de igualdad de género prácticamente inexistentes, el estado de bienestar para las mujeres durante este período cabía calificarse como de muy deficiente.

Las pautas según sexo de 2013-17, que todo parece indicar que constituye el punto final de la última crisis económica (por el momento), nos indican cómo ha afectado ésta a hombres y mujeres. Cabe recordar que la conclusión en el apartado anterior fue que el patrón de actividad de hombres y mujeres tendía a ser prácticamente idéntico. Si asumimos que la caída en las proporciones de empleo de los varones se debió a la crisis económica, podemos inferir que ésta afectó muy en particular a los menores de 40 años y en menor medida a los mayores de 55 años, por lo que si hubo políticas de empleo para los jóvenes éstas fueron completamente ineficaces para parar el extraordinario golpe sufrido en el colapso de una parte substancial del mercado de trabajo masculino.

Al comparar la pauta masculina con la femenina queda en evidencia la terrible frustración que sufrieron las mujeres independientemente de su edad durante el período 2003-7, pues además de los efectos de la crisis económica se enfrentaron a los debidos a la discriminación de género, pues ésta es la explicación más plausible de la distancia en las tasas de empleo para este período. Para las más jóvenes, ello se tradujo en 10 puntos de diferencia, pero para las adultas la intensidad de la discriminación laboral elevó esta distancia a 20 puntos porcentuales: los que separan las proporciones de empleo según sexo entre los 25 y los 55 años.

Ya hemos intuido y ahora nos reafirmamos en que la situación española en el mercado de trabajo, tanto en momentos de expansión como de depresión económica, es de una discriminación de género abrumadora, que ha impedido que las mujeres expresen su voluntad de vinculación al empleo con plena intensidad. Las políticas públicas reequilibradoras de este contexto no han hecho nunca acto de aparición ejecutiva (aunque asomaran la cabeza legislativamente).

En este contexto general de estrés para los varones y de mantenida frustración para las mujeres, se manifiesta una España con una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo y en la que la proporción de mujeres que no tienen hijos no hace más que aumentar: para las nacidas a finales de los años setenta ya será –con toda seguridad– cercano al 20% y para las nacidas en los ochenta será –con gran probabilidad– cercano al 25%. Y la razón de esta circunstancia estriba –no nos cansaremos de repetirlo– en un mercado de trabajo agresivo, junto con una política familiar ausente: el cóctel perfecto para que España permanezca en la misma situación en las décadas venideras.

3. CONCLUSIÓN: ESCENARIOS DE FUTURO

Cualquiera que desee pronosticar cuál será la evolución futura de la demografía debe previamente prever la evolución del mercado de trabajo (y en un segundo término, especular sobre nuevas políticas familiares). En este sentido, y atendiendo a las tasas de actividad femeninas, se comprueba que la ola generacional de presencia voluntaria en el mercado de trabajo se dirige conscientemente a la equiparación con los varones, y así debería plasmarse en las proyecciones de actividad desarrolladas por los institutos de investigación competentes en el tema. Tal es el grito que se escucha entre las mujeres jóvenes de las generaciones más contemporáneas.

Por el contrario, en el tema de la ocupación remunerada, mientras se percibe que los varones encuentran un muro a su oferta de trabajo en períodos de crisis económica pero se expresan felizmente en momentos de expansión, las mujeres se han encaminado siempre a no poder materializar sus deseos de actividad laboral en este sentido. Con todo, cabe decir que las máximas tasas de empleo observadas (registradas por los varones adultos en períodos de expansión económica) llegan a un 85%; unos umbrales muy bajos que dejan incomprensiblemente fuera del empleo a un 15% de la población masculina: cinco puntos por inactividad y diez por desempleo. Además de este desempleo estructural de los varones, las mujeres jóvenes siempre doblan la tasa de paro de los varones y la población femenina adulta llega a cuadruplicarlo.

En definitiva, se comprueba que la sociedad española no ha sabido reaccionar a las ansias de vinculación efectiva con el mercado de trabajo de la mujer, aunque solo se disparan las alarmas cuando los índices continúan arrastrándose por el suelo, algo que no tiene nada que ver con la pérdida de “valores maternos” sino con la extraordinaria frustración de una inmensa minoría de la población femenina, que no concibe la trayectoria profesional como algo incompatible con la trayectoria familiar.

Empar Aguado

Segregación ocupacional: una mirada crítica a la participación tamizada¹ de las mujeres en el empleo²

¹ Tamiz: cedazo muy tupido. Cedazo: instrumento compuesto de un aro y de una tela, por lo común de cerdas, más o menos clara, que cierra la parte inferior. Sirve para separar las partes sutiles de las gruesas de algunas cosas, como la harina, el suero, etc. [Definición de la Real Academia Española de la Lengua. Consultado: 28/10/2018].

² Este artículo se corresponde con una adaptación abreviada (excepto algunos datos de nueva explotación) y traducida del publicado originalmente en el monográfico del Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS) «Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació» <https://www.icps.cat/publicacions/materials-cip/colleccio-grana>



Stormy Night. Marianne von Werefkin.

La entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo con carácter normalizado y socialmente institucionalizado es uno de los cambios estructurales más importantes que se han producido en las últimas décadas, aunque esta incorporación se ha concentrado en determinadas ramas de actividad y ocupaciones. Además, ha ido acompañada de unos niveles desproporcionados de precariedad laboral en una buena parte de las mujeres presentes en el mercado laboral (salarios reducidos, poca estabilidad laboral, jornada parcial, etc.).

Esta estructura sexuada de los mercados de trabajo coarta la libertad de elección y decisión de una parte importante de la población activa, las mujeres, y rompe la expectativa de igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Es necesario, por tanto, analizar los mecanismos y las barreras con las que chocan las mujeres para acceder y mantenerse en ocupaciones masculinizadas, así como establecer estrategias para superar los obstáculos existentes.

1. INTRODUCCIÓN

LA entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo con carácter normalizado e institucionalizado socialmente es uno de los cambios estructurales más importantes que se han producido en las últimas décadas. Las trayectorias profesionales de las mujeres se han vuelto más continuas y profesionalizadas a pesar de que, como dice Mercedes Alcañiz (2015), una buena parte de esas mujeres se incorporan al mercado de trabajo con una identidad de género muy marcada, fruto de una socialización en valores femeninos vinculados a los cuidados.

No obstante, con lo dicho anteriormente no queremos obviar la tradicional participación en el trabajo remunerado que las mujeres de clase popular han tenido siempre (Nash, 2010). Una actividad a menudo llevada a cabo en ocupaciones nada amables y con insuficiente reconocimiento social por el hecho de ser desarrolladas por mujeres. Una situación que se ha visto favorecida por la escasa o nula presencia en los lugares de representación política y sindical. Y, a pesar de que las mujeres han sido representadas en la sociedad como el «sexo débil», muchas de las ocupaciones ejercidas han sido de dureza extrema, como la soportada tradicionalmente por las lavanderas³ (Sarasúa, 2003), por poner algún ejemplo. La discriminación salarial ha sido, y es todavía, una cuestión arraigada a la experiencia laboral femenina. Una discriminación amparada no solo en el arquetipo de mujer doméstica sino también en la actitud hostil procedente de los trabajadores compañeros que las han visto a menudo como «intrusas indeseables» (Nash, 2010: 31).

³ Carmen Sarasúa (2003) nos describe, en su artículo «El oficio más molesto, más duro: el trabajo de las lavanderas en la España de los siglos XVIII al XX», la dureza de este oficio, que antes de su mecanización requería de un proceso y una técnica que no se veía reconocida ni retribuida económicamente de acuerdo con la dificultad y penosidad que comportaba.

Con la afluencia masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el aumento de sus niveles de cualificación podríamos estar tentadas de suponer que asistimos a una presencia cada vez más paritaria y amplia en los diferentes sectores y ocupaciones. No obstante, la segregación ocupacional persiste, como veremos más adelante, ofreciendo fuertes resistencias al cambio. Estamos ante un factor de desigualdad que parece no haber evolucionado demasiado (o al menos lo suficiente) y que en algunos casos presenta indicadores semejantes a los de hace varias décadas. El objetivo de estas páginas será reflexionar sobre la incesante activación de las mujeres, incluso durante el periodo de crisis, la pervivencia de la segregación y las dificultades para acceder a sectores y ocupaciones masculinizadas.

El artículo se estructura de la siguiente manera: en un primer momento (apartado 2) haremos una aproximación a la participación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo; a continuación, en el apartado 3, realizaremos una consideración al carácter segregado que todavía caracteriza la participación de la fuerza de trabajo femenina y aportaremos algunas cifras. Finalmente, cerraremos el texto con unas conclusiones finales.

2. LAS MUJERES EN EL EMPLEO: UNA PARTICIPACIÓN CRECIENTE, DUAL Y SEGREGADA

La creciente movilización laboral de las mujeres en el Estado español ha sido una constante en las últimas décadas (Aguado, 2012), hecho que no se ha visto modificado por la presencia de una profunda crisis económica. La tasa de actividad femenina ha pasado de niveles inferiores al 30% a mediados de los años 80 hasta poco más del 53% en el Estado español en el cuarto trimestre de 2017. Esta evolución de la tasa de actividad de las mujeres ha sido un hecho constatado en todos los países de la Unión Europea (UE), aunque con un mayor recorrido en nuestro país. En relación con la tasa de actividad de las mujeres, durante la segunda mitad de los años ochenta se ha pasado de las últimas posiciones a los niveles más avanzados de la UE en 2017. Según datos de Eurostat, en 1987 la tasa de actividad femenina en el Estado español era de 37,1%, la más baja de la UE a excepción de Malta. En 2017 esta se situó por encima de la media europea, superando los niveles correspondientes a la Europa de los quince.

El proceso del que venimos hablando se intensificó con la entrada en el siglo XXI, y ha continuado durante la crisis (igual que ocurrió durante la recesión de principios de los años noventa del último siglo). Este proceso mantiene su ritmo a pesar de que desde 2011 muestra signos de agotamiento, pero sin llegar a reducciones des-

tacables. El nivel de actividad de las mujeres ha crecido de forma continuada a lo largo de los diferentes periodos, mientras que en el caso de los hombres la evolución parece estar más directamente relacionada con los ciclos económicos (Cebrián y Moreno, 2008).

El proceso descrito ha supuesto una clara reducción de la distancia existente entre la tasa de actividad de hombres y mujeres. Todo esto sin olvidar que la participación laboral femenina se sitúa en un nivel inferior a la masculina. La brecha de género en la tasa de actividad (en adelante, BGTA) se ha reducido de forma sustancial, desde los más de 30 puntos porcentuales en los años 90 del último siglo a poco más de 11 puntos en el primer trimestre de 2018. Los procesos que hay detrás de esta reducción de la BGTA son un aumento continuado de la tasa de actividad de las mujeres acompañado de una disminución de la tasa de actividad masculina, y esta reducción se da fundamentalmente en los momentos de recesión económica por el llamado efecto de la persona trabajadora desanimada, que en el caso de las mujeres se ha visto compensada por el efecto de la persona trabajadora añadida. En el periodo 2008-2018, la tasa de actividad masculina disminuyó más de cinco puntos, mientras que la tasa de actividad de las mujeres experimentó un incremento de más de dos puntos y medio. Este incremento en la tasa de actividad de las mujeres responde, por un lado, al cambio de modelo de participación femenina y, por otro, a la destrucción de una parte de la ocupación masculina y de los llamados *hombres sustentadores principales* (*male breadwinner*).

Ya en la década de los años sesenta del último siglo, los trabajos de Ruth Milkman (1976) constataron que, durante la crisis de los años 30, la segmentación del mercado laboral y la rígida feminización de ciertos sectores de la actividad en EEUU tuvieron un efecto protector sobre la ocupación de las mujeres, debido a la menor afectación de la crisis sobre los sectores en los cuales ellas se encontraban mayoritariamente ocupadas. Por otro lado, algunas mujeres pasaron de la inactividad a la actividad para dar respuesta al desempleo de sus parejas, dando lugar al aumento de la fuerza de trabajo que se dio en el mercado laboral durante el periodo de 1930 a 1940. Otras evidencias al respecto de la activación laboral de las mujeres como consecuencia de la crisis y del desempleo masculino se pueden observar también en la crisis asiática de 1997 (Aguado y Pitxer, 2018). En el Estado español, durante la última crisis, el perfil de las mujeres que ha protagonizado el aumento de la tasa de actividad de manera más decidida se corresponde principalmente con el de las mujeres de más de veinticinco años y casadas.

TABLA 1
*Tasas de actividad, empleo y paro en España según sexo y grupo de edad
 (2008-2018, %)*

	Mujeres			Hombres			Ambos sexos		
	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)
Tasas de actividad									
Total	50,2	53,7	52,9	69,4	65,5	64,3	59,7	59,5	58,5
De 16 a 19 años	23,1	12,4	11,6	32,8	15,8	14,5	28,1	14,1	13,1
De 20 a 24 años	61,0	55,1	49,1	71,0	59,7	56,0	66,1	57,4	52,6
De 25 a 54 años	74,6	82,1	81,9	92,6	92,1	91,8	83,8	87,2	86,9
55 y más años	13,4	18,1	21,1	29,5	28,0	31,1	20,6	22,6	25,7
Tasas de empleo									
Total	44,3	39,5	43,1	63,9	48,9	54,5	53,9	44,0	48,7
De 16 a 19 años	14,0	3,4	5,2	23,4	5,0	6,3	18,9	4,2	5,7
De 20 a 24 años	49,2	26,4	34,2	59,3	27,7	37,0	54,4	27,1	35,6
De 25 a 54 años	66,6	61,3	67,4	86,3	70,4	79,3	76,6	65,9	73,3
55 y más años	12,3	14,6	17,7	27,9	22,3	26,8	19,3	18,1	21,9
Tasas de paro									
Total	11,9	26,6	18,5	7,9	25,4	15,2	9,6	25,9	16,7
De 16 a 19 años	39,3	72,7	55,6	28,5	68,2	56,6	32,8	70,2	56,2
De 20 a 24 años	19,3	52,0	30,4	16,5	53,7	34,0	17,7	52,9	32,4
De 25 a 54 años	10,8	25,3	17,8	6,8	23,6	13,6	8,5	24,4	15,6
55 y más años	8,3	19,1	16,2	5,3	20,3	13,7	6,4	19,8	14,8

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Este último factor se encuentra estrechamente vinculado con el crecimiento de las *amas de casa* que se incorporan al mercado de trabajo durante el periodo de crisis como consecuencia de la disminución del conjunto de ingresos familiares. La importancia de la aportación de ingresos económicos al presupuesto familiar por parte de las mujeres es la causa más destacada de este incremento en la tasa de actividad femenina (Aguado, 2014: 199).

La mal llamada «inactividad» de las mujeres guarda una estrecha relación con su intensa dedicación al trabajo reproductivo y con el modelo de división sexual del trabajo donde todavía tiene un peso más que simbólico el modelo del *hombre sustentador/mujer ama de casa*. Aun así, las cifras muestran que la crisis ha reducido el número de mujeres «inactivas» y ha aumentado el de hombres inactivos que aducen como motivo de su «inactividad» la dedicación a las tareas del hogar. Como se recoge en la tabla 2, el resultado de estos cambios es el siguiente: un descenso de algo más de un millón de mujeres «inactivas» en el conjunto del Estado español, que indican como motivo de inactividad su dedicación a las tareas del hogar, de un lado, y un aumento de hombres en esta misma categoría, de otro. La movilización e

incorporación al mercado de trabajo de estas mujeres se está produciendo con la coyuntura de un mercado de trabajo que ha sufrido fuertemente la recesión económica y que está tolerando significativas desregulaciones en su modelo de relaciones laborales, así como varios recortes en las políticas públicas de familia (Aguado, 2014: 200). En el caso de los hombres se puede observar que esta tendencia creciente de los *hombres en casa* marca un punto de inflexión en 2014 respecto a su evolución anterior, y esto de la mano de la recuperación en el empleo. Respecto a las mujeres, parece que esta destrucción de *amas de casa al ciento por ciento y en exclusiva* no muestra una marcha atrás.

TABLA 2
*Personas inactivas por «labores del hogar» según sexo en España
(2006-2017)*

	Mujeres		Hombres		Ambos sexos	
	Miles	% (1)	Miles	% (1)	Miles	% (1)
2006	4.495,8	46,1	245,4	4,4	4.741,2	30,9
2007	4.463,9	45,9	268,2	4,7	4.732,0	30,7
2008	4.320,8	45,1	285,6	5,0	4.606,3	30,1
2009	4.079,3	43,2	324,8	5,5	4.404,1	28,6
2010	3.915,7	41,9	330,3	5,5	4.246,0	27,6
2011	3.726,3	40,4	327,8	5,3	4.054,0	26,3
2012	3.594,3	39,4	352,3	5,6	3.946,6	25,7
2013	3.555,8	39,0	417,0	6,6	3.972,9	25,7
2014	3.515,3	38,4	424,2	6,6	3.939,5	25,3
2015	3.435,5	37,6	356,5	5,5	3.791,9	24,3
2016	3.406,7	37,2	377,9	5,8	3.784,6	24,1
2017	3.389,9	36,5	371,4	5,6	3.761,2	23,6

(1): % sobre el total de personas inactivas.

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Una parte importante de la activación de la fuerza de trabajo femenina durante la última crisis tiene que interpretarse en clave sectorial (mayores oportunidades de ocupación en sectores feminizados) y familiar (incidencia del desempleo en otros miembros de la unidad familiar). Dos fenómenos que a su vez se encuentran interrelacionados.

Lógicamente, la extensión del desempleo durante la crisis se traduce en un deterioro de la situación económica de los hogares afectados, al mismo tiempo que obliga a redefinir las estrategias familiares. Este hecho también lo podemos vincular al crecimiento en el número de amas de casa que se incorporan al mercado de trabajo durante el periodo de crisis como consecuencia de la disminución del conjunto de ingresos familiares (Aguado y Pitxer, 2013; Aguado, 2014). De esta manera, la creciente importancia de los ingresos de las mujeres para las economías familiares es la causa más destacada de la elevación de la tasa de actividad de mujeres de mediana edad. Así, la crisis del empleo de la sociedad postindustrial acelera el proceso de extinción del modelo de familia *hombre sustentador de ingresos familiares/mujer ama de casa*. La progresiva desaparición del concepto de *salario familiar* contribuye a la creciente feminización del empleo sugerida por varios autores (Standing, 2013; Torns y Recio, 2013).

La incorporación (o reincorporación) al mercado de trabajo de personas que hasta el momento se habían mantenido «inactivas», y esto en un contexto en que es muy poco probable que las personas más jóvenes consigan un empleo, y en el cual la crisis dejó en situación de desempleo a muchos hombres adultos de la familia, significó en no pocos casos la movilización laboral de la mujer adulta, la cual si consigue un empleo acaba convirtiéndose en la persona sustentadora principal (tabla 3 y gráfico 1) en unos casos, o en una persona que aporta ingresos complementarios al resto de rentas familiares en otros. Sobre esta cuestión la Encuesta de Presupuestos Familiares revela el importante aumento del número de hogares (y de personas) que dependen de las rentas de una mujer como fuente principal de ingresos, siendo las mujeres de entre 30 y 64 años, para el conjunto del Estado español, las que protagonizan este aumento, como queda reflejado en la tabla 3. Este es un fenómeno que ya venía sucediendo antes de la crisis, pero que se intensificó durante ella (Aguado y Pitxer, 2013; 2018).

TABLA 3

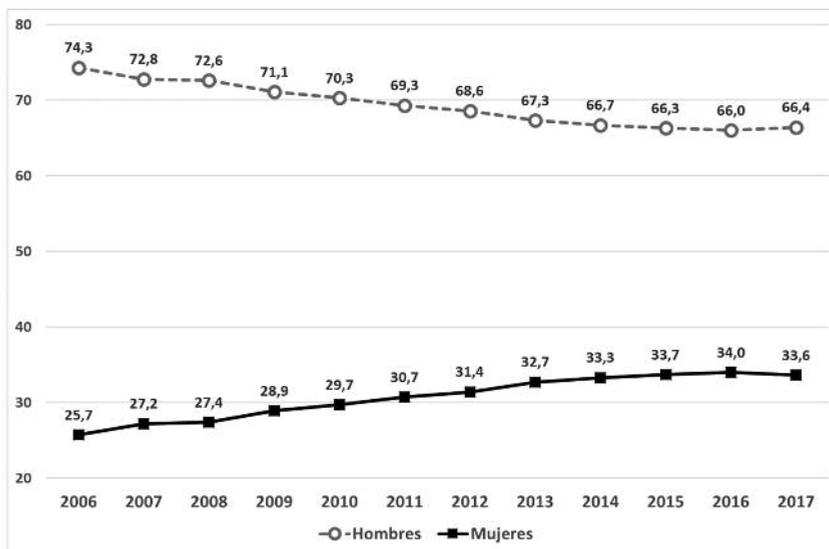
Hogares y personas según sexo y edad de la persona sustentadora principal en España (2006-2017, % verticales)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hogares												
Total	100,0											
Total hombres	74,3	72,8	72,6	71,1	70,3	69,3	68,6	67,3	66,7	66,3	66,0	66,4
De 16 a 29 años	4,5	3,9	4,1	3,8	3,4	3,3	3,0	2,8	2,6	2,4	2,1	2,2
De 30 a 44 años	25,0	24,9	24,8	23,7	23,1	22,4	21,8	20,8	20,0	19,4	19,1	18,3
De 45 a 64 años	28,5	27,9	27,9	27,4	27,4	27,2	27,0	26,5	26,6	26,9	27,0	27,7
65 y más años	16,2	16,0	15,8	16,2	16,4	16,4	16,9	17,2	17,6	17,7	17,9	18,1
Total mujeres	25,7	27,2	27,4	28,9	29,7	30,7	31,4	32,7	33,3	33,7	34,0	33,6
De 16 a 29 años	1,3	2,0	2,0	2,1	2,1	2,2	2,0	1,9	1,9	1,5	1,4	1,3
De 30 a 44 años	6,6	7,2	7,3	8,2	8,4	8,4	9,2	9,4	9,2	9,5	9,3	8,5
De 45 a 64 años	7,6	7,9	7,9	8,5	8,8	9,6	9,9	10,7	11,2	11,4	11,6	11,9
65 y más años	10,3	10,2	10,3	10,1	10,4	10,5	10,4	10,7	11,0	11,3	11,6	12,0
Personas												
Total	100,0											
Total hombres	81,4	79,9	79,2	76,9	76,2	74,9	73,9	72,6	71,6	71,4	71,3	71,7
De 16 a 29 años	4,1	3,7	3,9	3,3	3,1	2,9	2,5	2,3	2,1	2,0	1,8	2,0
De 30 a 44 años	28,3	28,3	28,2	27,0	26,2	25,4	24,5	23,4	22,5	21,5	21,7	21,3
De 45 a 64 años	35,4	34,5	33,8	32,9	32,8	32,4	32,2	31,9	31,7	32,2	32,1	32,8
65 y más años	13,7	13,5	13,4	13,8	14,1	14,2	14,7	15,0	15,3	15,6	15,6	15,7
Total mujeres	18,6	20,1	20,8	23,1	23,8	25,1	26,1	27,4	28,4	28,7	28,7	28,3
De 16 a 29 años	0,9	1,4	1,5	1,7	1,6	1,7	1,7	1,6	1,6	1,2	1,2	1,1
De 30 a 44 años	5,7	6,4	6,9	8,0	8,2	8,4	9,1	9,3	9,4	9,7	9,4	8,6
De 45 a 64 años	6,7	7,1	7,1	7,8	8,2	9,0	9,4	10,5	11,2	11,2	11,4	11,7
65 y más años	5,2	5,3	5,4	5,6	5,9	6,0	5,9	6,0	6,3	6,5	6,8	7,0

Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares y elaboración propia.

GRÁFICO 1

Distribución de los hogares según el sexo de la persona sustentadora principal en España (2006-2017, %)



Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares y elaboración propia.

Ahora bien, la mayor precariedad laboral de las mujeres en su conjunto (mayor incidencia del empleo a tiempo parcial y temporal, empleo en sectores y ocupaciones con retribuciones más bajas, etc.), los menores salarios conseguidos de media, y también la abundancia de prácticas de discriminación salarial en el mercado de trabajo español, junto con la abundancia de situaciones en las cuales las mujeres se ven obligadas a aceptar una ocupación poco atractiva forzadas por la situación familiar, explican que un mayor porcentaje de hogares que tienen una mujer como sustentadora principal se encuentran en una situación económica delicada, como se aprecia en la información de la Encuesta de Presupuestos Familiares (Aguado y Pitxer, 2013; 2018).

3. LA LEY DEL TAMIZ: MÁS ACTIVADAS Y MÁS SEGREGADAS

A pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, buena parte de este empleo ha seguido concentrándose en un número reducido de sectores y ocupaciones de forma que no ha tenido lugar un reparto más equilibrado de las mujeres entre los diferentes segmentos del mercado laboral. Las mujeres no solo tienen menor probabilidad que los hombres de participar en el mercado de trabajo, sino que aquellas que se incorporan tienen mayor probabilidad de estar en paro o en ocupaciones que están al margen de la legislación laboral, de la normativa en materia de seguridad social y de los convenios colectivos. Los progresos experimentados en la participación femenina vienen acompañados de procesos de segregación ocupacional, siendo este uno de los principales factores de desigualdad en el mercado de trabajo (Bettio y Verashchagina, 2009). De hecho, la mayoría de las personas trabajadoras del mundo ejercen ocupaciones que pueden ser catalogadas en sectores feminizados o masculinizados (Ibáñez, 2008), y esto a pesar de que la segregación ocupacional por género es una fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral.

A partir del análisis de la composición de la población ocupada de una rama de actividad o de una ocupación, algunas autoras establecen en el 60% el hito a partir del cual hablamos de actividades u ocupaciones feminizadas en unos casos o masculinizadas en otros. Con esta perspectiva de análisis, hay que señalar que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas, y esto porque los hombres se distribuyen más homogéneamente en las ocupaciones que las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008: 367). El porcentaje de mujeres en las ocupaciones masculinizadas es reducido y a la vez las ocupaciones feminizadas suelen ser menos numerosas que las masculinizadas, lo cual resta oportunidades de empleo y espacio de elección a las mujeres frente a los hombres.

Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo sostienen que las condiciones de empleo pueden variar mucho de unos segmentos del mercado laboral a otros. La ocupación femenina, aunque muy dual, se concentra de manera importante en sectores feminizados y segmentos de baja calidad en el empleo. En la mayoría de los Estados miembros de la UE encontramos esta misma realidad: el aumento del empleo femenino se concentra principalmente en sectores feminizados (Bettio y Verashchagina, 2009). La inserción de la fuerza de trabajo femenina se ha concentrado de manera importante en sectores considerados de bajos salarios, así como en ocupaciones donde se han buscado las mal llamadas «habilidades femeninas» con requisitos de baja calificación formal a cambio de bajas remuneraciones (Banyuls *et al.*, 2011). Así pues, muchas de estas mujeres se localizan en sectores de baja remuneración, ocupaciones de posición débil y elevado nivel de precariedad, como el comercio minorista, la hostelería o la limpieza.

En términos generales, se da una clara diferencia de presencia de mujeres y hombres entre los diversos sectores de actividad y las ocupaciones, hecho que perjudica seriamente el abanico de oportunidades laborales de las primeras. La segregación ocupacional, lejos de ir desvaneciéndose con la mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo, se mantiene con carácter bastante inmóvil, lo cual reproduce un sistema de geometría fractal de desigualdades. El número de mujeres en el mercado de trabajo aumentó en el Estado español en más de millón y medio entre 2001 y 2011, sin embargo, los índices de segregación por género casi no se han alterado y la mayoría de mujeres y hombres siguen entrando a trabajar en ramas de actividad y ocupación donde predominan los niveles de masculinización o feminización. Según los datos del Censo de Población de 2011, en el Estado español el 31,1% de las mujeres trabajaban en ocupaciones en las que más del 70% eran también mujeres. Según el análisis de la información del último Censo de Población disponible (2011), sólo un 18% de las personas estaba trabajando en ocupaciones en las cuales se daba una situación de paridad⁴ (Ibáñez, 2017: 21).

3.1 Una visión general de la segregación sectorial y ocupacional en España

En 2017, en el mercado de trabajo español, de cada cien mujeres con ocupación 88,8 la tenían en el sector servicios. Del total de mujeres ocupadas durante el 2017,

⁴ En términos generales, el límite de la segregación se identifica cuando las ocupaciones cuentan con un porcentaje de personas del mismo sexo superior al 60% o inferior al 40%. Este criterio nace del significado del concepto político de «paridad» (*Declaración de Atenas*, 1992), que también emplea la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

el 72% se concentró en tres ramas de actividad: a) la rama del comercio, transporte y hostelería, que aglutinaba al 29,7% del total de mujeres ocupadas, b) Administración Pública y servicios de carácter público (educación, sanidad, servicios sociales, defensa), donde se localizaban el 30,4% del total de ocupadas, y c) trabajo doméstico principalmente y servicios varios (no clasificados), con el 11,9% de la ocupación femenina total. Aunque en el sector servicios se aglutinan actividades productivas muy diversas, hay que destacar que la alta concentración de mujeres en actividades de este sector tiene lugar mayoritariamente en ocupaciones de baja calidad.

TABLA 4

Distribución de las mujeres y los hombres ocupados según rama de actividad en España en 2017 (% verticales)

	Mujeres	Hombres	Total
Total	100,0	100,0	100,0
Agricultura (A)	2,3	6,1	4,4
Industria (B + C + D + E)	7,7	19,4	14,1
Industrias extractivas; energía; gas; agua (B + D + E)	0,5	2,1	1,3
Industria manufacturera (C)	7,2	17,3	12,7
Construcción (F)	1,2	10,0	6,0
Comercio; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	29,7	29,5	29,6
Información y comunicaciones (J)	2,1	3,9	3,1
Actividades financieras y seguros (K)	2,5	2,3	2,4
Actividades inmobiliarias (L)	0,8	0,6	0,7
Actividades profesionales, científicas, administrativas y auxiliares (M + N)	11,4	9,1	10,2
Administración Pública; SS; sanidad y servicios sociales (O + P + Q)	30,4	14,8	21,9
Otros servicios (R + S + T + U)	11,9	4,5	7,8

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

La creciente y progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y al empleo se ha traducido en un incremento significativo de la tasa de feminización. Al comparar la información de los últimos dos censos de población (2001 y 2011) se aprecia como en solo diez años esta tasa ha crecido 7,1 puntos porcentuales en el Estado español, situándose a poco más del 45% y lejos todavía del 50%.

Ahora bien, como se puede apreciar en las dos tablas recogidas a continuación (tablas 5 y 6), el sector primario (agricultura, ganadería, pesca y silvicultura), la industria, la construcción, el transporte y las comunicaciones son ramas de actividad con una presencia de mujeres bastante reducida, actividades pues claramente masculinizadas. Y, a pesar de que ha crecido ligeramente la tasa de feminización de estas actividades, la incorporación de mujeres al empleo ha encontrado mayoritariamente otros destinos, lo cual significa que en 2011 no llega al 20% el volumen de mujeres con trabajo remunerado que han aterrizado en estas actividades, una pre-

sencia relativa incluso menor que diez años antes. Además, no tenemos que perder de vista que casi la mitad de estas mujeres trabajan en la industria manufacturera, mayoritariamente en las actividades industriales tradicionalmente feminizadas.

TABLA 5
Distribución de las mujeres ocupadas según ramas de actividad y grado de feminización/masculinización de las ramas en España en 2001

Ramas de actividad	Tasa feminización (%)	Población ocupada mujeres (%)
Total	38,2	100,0
Ramas feminizadas		
Total		25,9
P - Actividades de los hogares	86,4	5,1
N - Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	71,0	11,0
M - Educación	62,5	9,7
Ramas mixtas con feminización relativa		
Total		4,3
O - Otras actividades sociales; servicios personales	52,6	4,3
Q - Organismos extraterritoriales	52,5	0,0
Ramas mixtas con masculinización relativa		
Total		46,5
G - Comercio; reparaciones	45,5	18,4
H - Hostalería	47,3	7,7
K - Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	47,5	9,4
L - Administración pública, defensa y SS obligatoria	40,8	8,2
J - Intermediación financiera	39,6	2,8
Ramas masculinizadas		
Total		23,3
D - Industria manufacturera	27,1	12,4
I - Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22,6	3,9
E - Energía eléctrica, gas y agua	17,9	0,3
A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	27,3	4,2
C - Industrias extractivas	8,9	0,1
B - Pesca	17,4	0,2
F - Construcción	7,2	2,2

La clasificación según el grado de feminización se ha elaborado atendiendo al grado de feminización en España (ramas feminizadas: 60% o más; ramas mixtas con feminización relativa: entre el 50 y el 60%; ramas mixtas con masculinización relativa: entre el 40 y el 50%; ramas masculinizadas: menor al 40%).

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001 y elaboración propia.

TABLA 6

Distribución de las mujeres ocupadas según ramas de actividad y grado de feminización/masculinización de las ramas en España en 2011

Ramas de actividad	Tasa feminización (%)	Población ocupada mujeres (%)
Total	45,3	100,0
Ramas feminizadas		
Total		30,5
T - Actividades de los hogares	85,9	4,6
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	73,0	14,0
P - Educación	66,6	11,9
Ramas mixtas con feminización relativa		
Total		18,5
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	59,0	5,0
S - Otros servicios	57,4	4,8
U - Organizaciones y organismos extraterritoriales	50,2	0,1
L - Actividades inmobiliarias	53,9	0,6
I - Hostelería	51,7	7,9
Ramas mixtas con masculinización relativa		
Total		32,7
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparaciones	49,8	15,7
K - Actividades financieras y de seguros	47,6	3,1
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	45,4	4,9
R - Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	44,0	1,6
O - Administración Pública y defensa; SS obligatoria	43,0	7,5
Ramas masculinizadas		
Total		18,2
J - Información y comunicaciones	35,4	2,6
C - Industria manufacturera	28,7	7,7
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	29,5	2,9
E - Agua y gestión de residuos	21,7	0,3
D - Energía	22,1	0,3
B - Industrias extractivas	18,2	0,1
H - Transporte y almacenamiento	20,4	2,2
F - Construcción	13,0	2,2

La clasificación según el grado de feminización se ha elaborado atendiendo al grado de feminización en España (ramas feminizadas: 60% o más; ramas mixtas con feminización relativa: entre el 50 y el 60%; ramas mixtas con masculinización relativa: entre el 40 y el 50%; ramas masculinizadas: menor al 40%).

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011 y elaboración propia.

Así pues, la creciente presencia de las mujeres en el empleo ha sido más intensa en dos ámbitos. Primero, en las actividades tradicionalmente feminizadas: servicios vinculados con el Estado de Bienestar (educación, sanidad y servicios sociales), por un lado, y el trabajo doméstico remunerado, por otro (25,9% de las mujeres ocupadas en España en 2011 en el primer bloque, y 4,6% en el segundo). En segundo lugar, en actividades que presentan una composición bastante equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas y donde progresivamente han ido ganando peso las mujeres, lo cual trae a que en muchos de los casos se ha superado el 50% en la tasa de feminización y nos permite hablar de «feminización relativa» de estas actividades. En este segundo ámbito encontramos, como actividades principales atendiendo al volumen de oportunidades laborales que representan para las mujeres, la hostelería (7,9% de la ocupación femenina en 2011). A su vez, entre las ramas de actividad con plantillas bastante equilibradas, pero donde predominan los hombres, encontramos como más destacado el comercio (15,7%), la Administración Pública (7,5%) y las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde trabaja otro 4,9% de las mujeres españolas en 2011.

La evolución observada nos lleva a hablar de un mantenimiento del carácter feminizado de las actividades vinculadas al Estado del Bienestar y el trabajo doméstico remunerado, lo cual se acompaña de un reforzamiento del peso relativo de las mujeres en otras actividades que tienen unas plantillas más equilibradas, las principales de las cuales acabamos de mencionar. A todo esto se le añade la persistencia del carácter masculinizado de la agricultura, la industria, la construcción, el transporte y las comunicaciones. Hay, por lo tanto, una permanencia de la segregación ocupacional por ramas de actividad, la cual no ha sido rota por la relativamente intensa incorporación de mujeres al mercado laboral.

Por otro lado, desde la perspectiva ocupacional la situación es muy parecida. Hay unos grupos masculinizados, con poca presencia de mujeres y donde esta presencia ha disminuido entre 2001 y 2011: dirección y gerencia (grupo ocupacional 1), las ocupaciones manuales de carácter cualificado (grupos 6, 7 y 8), y las ocupaciones militares. Por otro lado, el grupo claramente feminizado y donde se ha incrementado la presencia de las mujeres es el grupo 4 (ocupaciones de tipo administrativo). Adicionalmente, también se ha intensificado la presencia de las mujeres en tres grupos que en 2011 presentan una «feminización relativa», concretamente el grupo 5 de trabajos de servicios de carácter manual y poco exigentes en calificaciones, ocupaciones técnicas superiores (grupo 2) y el de ocupaciones elementales o no exigentes en calificaciones (grupo 9). Esto muestra claramente la dualidad en el mercado laboral de las mujeres en el Estado español. Hay una presencia femenina importante, y que crece, en las ocupaciones de carácter técnico (grupo 2) y también en las ocupaciones elementales (grupo 9).

TABLA 7

Distribución de las mujeres ocupadas según grupo ocupacional y grado de feminización/masculinización de las ocupaciones en España en 2001

	Tasa feminización (%)	Población ocupada mujeres (%)
Total	38,2	100,0
Grupos feminizados		
Total		0,0
Grupos mixtos con feminización relativa		
Total		53,7
4 - Ocupaciones de tipo administrativo	58,5	14,9
5 - Tareas de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	57,9	22,5
2 - Ocupaciones técnicas y profesionales científicas e intelectuales	51,3	16,3
Grupos mixtos con masculinización relativa		
Total		26,7
9 - Ocupaciones no cualificadas	46,2	14,8
3 - Ocupaciones técnicas y profesionales de apoyo	42,1	11,9
Grupos masculinizados		
Total		19,5
1 - Dirección de las empresas y las administraciones públicas	31,6	6,7
8 - Ocupaciones de gestión de instalaciones y maquinaria, y montaje	20,0	5,6
6 - Ocupaciones cualificadas en la agricultura y en la pesca	21,9	2,1
0 - Fuerzas armadas	13,2	0,2
7 - Ocupaciones artesanales y trabajos cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería (excepto gr. 8)	11,1	4,9

La clasificación según el grado de feminización se ha elaborado atendiendo al grado de feminización en España (ramas feminizadas: 60% o más; ramas mixtas con feminización relativa: entre el 50 y el 60%; ramas mixtas con masculinización relativa: entre el 40 y el 50%; ramas masculinizadas: menor al 40%).
Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001 y elaboración propia.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001 y elaboración propia.

TABLA 8

Distribución de las mujeres ocupadas según grupo ocupacional y grado de feminización/masculinización de las ocupaciones en España en 2011

	Tasa feminización (%)	Población ocupada mujeres (%)
Total	45,3	100,0
Grupos feminizados		
Total		18,7
4 - Ocupaciones contables, administrativas y de oficina	63,4	18,7
Grupos mixtos con feminización relativa		
Total		61,0
2 - Ocupaciones técnicas y profesionales científicas e intelectuales	56,7	20,6
9 - Ocupaciones elementales	58,9	14,3
5 - Tareas de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	58,6	26,1
Grupos masculinizados		
Total		20,3
3 - Ocupaciones técnicas y profesionales de apoyo	35,3	9,2
1 - Dirección y gerencia	29,3	3,0
0 - Ocupaciones militares	13,0	0,2
6 - Ocupaciones cualificadas en la agricultura y en la pesca	25,8	1,6
8 - Ocupaciones de gestión de instalaciones y maquinaria, y montaje	16,5	2,6
7 - Ocupaciones artesanales y trabajos cualificados de ind. manufactureras y construcción (excepto gr. 8)	14,1	3,7

La clasificación según el grado de feminización se ha elaborado atendiendo al grado de feminización en España (ramas feminizadas: 60% o más; ramas mixtas con feminización relativa: entre el 50 y el 60%; ramas mixtas con masculinización relativa: entre el 40 y el 50%; ramas masculinizadas: menor al 40%).
Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011 y elaboración propia.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011 y elaboración propia.

Si unimos las perspectivas sectorial y ocupacional que venimos analizando tendremos como resultado un mapa donde se detectarían fácilmente los lugares donde se concentran formalmente las mujeres en el mercado laboral español, como se puede apreciar en la tabla que vemos a continuación (tabla 9). Una tabla donde no se han recogido aquellas filas y columnas poco significativas desde la perspectiva de la ocupación de las mujeres. Al respecto de esta distribución hay que destacar que los trabajos no manuales y exigentes en calificaciones (grupos 2 y 3) se concentran en un número muy concreto de ramas de actividad: educación, sanidad y servicios sociales, principalmente, a las cuales hay que añadir las administraciones públicas y las actividades profesionales, en este caso de manera más moderada. A su vez, las mujeres de los grupos 4, 5 y 9 se encuentran más repartidas entre las ramas de actividad con una cierta presencia femenina. A la vista del mapa definido por esta tabla resulta sencillo hacerse una idea bastante clara de la dualidad inherente al trabajo remunerado de las mujeres. El acceso de las mujeres en las ramas de la educación, la sanidad, los servicios sociales, la administración pública y las actividades profesionales es una puerta de acceso a trabajos de más calidad que la media de los trabajos remunerados de las mujeres. Muy probablemente, el acceso a algunas de las opciones a estas alturas todavía masculinizadas podría abrir otras puertas en esta misma dirección. De aquí la importancia de estudiar con un cierto detalle las dificultades de acceso a las ocupaciones marcadamente masculinizadas, y también la experiencia de las pioneras que van abriendo camino en esta dirección.

TABLA 9

Distribución del conjunto de mujeres con empleo según ramas de actividad y grupos ocupacionales en España en 2011 (% sobre el total de mujeres ocupadas)

	Total	Grupo ocupacional 2	Grupo ocupacional 3	Grupo ocupacional 4	Grupo ocupacional 5	Grupo ocupacional 6	Grupo ocupacional 7	Grupo ocupacional 8	Grupo ocupacional 9
Total	100,0	20,6	9,2	18,7	26,1	1,6	3,7	2,6	14,3
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,9	0,1	0,1	0,2	0,1	1,3	0,1	0,1	1,0
C - Industria manufacturera	7,7	0,5	1,1	1,5	0,6	0,0	1,6	1,2	0,8
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparaciones	15,7	0,5	0,9	2,0	9,7	0,0	0,7	0,3	1,0
H - Transporte y almacenamiento	2,2	0,1	0,2	1,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,2
I - Hostelería	7,9	0,1	0,3	0,6	4,6	0,0	0,1	0,1	2,0
K - Actividades financieras y de seguros	3,1	0,4	0,5	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,9	2,0	0,9	1,4	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,0	0,2	0,3	1,8	0,3	0,1	0,0	0,1	2,1
O - Administración Pública y defensa; SS obligatoria	7,5	1,5	1,2	2,9	0,8	0,0	0,1	0,1	0,6
P - Educación	11,9	8,2	0,6	0,8	1,1	0,0	0,2	0,1	0,8
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	14,0	5,7	1,0	1,2	4,6	0,0	0,1	0,1	1,0
S - Otros servicios	4,8	0,3	0,3	0,7	2,5	0,0	0,1	0,1	0,6
T - Actividades de los hogares	4,6	0,0	0,0	0,1	0,9	0,0	0,0	0,0	3,5

Gris Claro: entre 1 y 2%. Gris medio: entre 2 y 5%. Gris oscuro: Más del 5%.

Para simplificar y facilitar la lectura, esta tabla no recoge ni las columnas (grupos ocupacionales) ni las filas (ramas de actividad) en las cuales ninguno de los cruces de actividad y grupo ocupacional ha alcanzado el mínimo del 1%.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011 y elaboración propia.

3.2 La selección de las especialidades educativas y otros factores determinantes de la segregación sectorial y ocupacional

Aunque el sistema educativo es un agente de socialización que sirve para la transformación social, no podemos obviar que también contribuye a la producción, reproducción y difusión de las desigualdades relacionales entre los géneros y a la perpetuación de los estereotipos. A pesar de que las mujeres son mayoría en los estudios de bachillerato en general, no lo son todavía en la modalidad de bachillerato tecnológico, especialidad que proporciona una buena parte de las mejores salidas profesionales (Arroyo, 2017: 27). Por otro lado, las mujeres son menos numerosas en los estudios de Formación Profesional, y las que están siguen concentrándose principalmente en cinco familias profesionales altamente feminizadas: imagen personal; servicios socioculturales y a la comunidad; textil, confección y piel; administración y gestión; o sanidad. Por su parte, los hombres siguen un proceso de elección de estudios de formación profesional con mayor nivel de atomización. Sólo se encuentra un cierto equilibrio en la matriculación en las familias de industrias alimentarias, química y comercio y marketing (Arroyo, 2017: 30).

La segregación ocupacional es una situación que tiende a perpetuarse en el tiempo, un fenómeno que entre otros factores se alimenta en el periodo de formación a través de la elección del perfil profesional de estudios. De hecho, las personas toman sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que despiertan las distintas alternativas, de acuerdo con una expectativa de empleo de cara al futuro. Como resultado, las mujeres siguen optando por aquellos itinerarios formativos que les generan una mayor expectativa de integración laboral exenta de acritudes.

Estas particularidades en la elección de los estudios y también en la trayectoria seguida en el mercado laboral alimentan, conjuntamente con otros factores, la brecha salarial de género, siendo un elemento que se encuentra detrás de los menores ingresos que perciben el conjunto de las mujeres tanto a lo largo de su vida laboral como después de la misma. Estos hechos se traducirán en un mayor riesgo de pobreza femenina presente y futura, así como de pobreza infantil si tenemos en cuenta el alto porcentaje de mujeres entre las familias monoparentales.

Las diferentes posiciones sectoriales y ocupacionales de hombres y mujeres en el mercado de trabajo se encuentran en la base de la brecha salarial de género. No obstante, esta brecha no deja de producirse y reproducirse con la entrada de las mujeres en sectores y ocupaciones masculinizadas. Como resultado, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES 2016), en el Estado español el salario

medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas. Las mujeres en el Estado español percibieron el 77,7% de lo que percibieron los hombres.

Según Pilar Goñalons (2018)⁵, las ocupaciones feminizadas tienen más probabilidad de sufrir devaluación salarial que las masculinizadas. Esta autora lo constata a partir de la comparación del salario típico de ocupaciones en las que el 80% de las personas trabajadoras son mujeres con el de las ocupaciones en las que el 80% de las personas trabajadoras son hombres. Fruto de esta comparación la autora detecta una diferencia de más de 700 euros mensuales entre el salario típico de las ocupaciones feminizadas (1.016 euros) y el de las ocupaciones masculinizadas (1.789 euros).

Para concluir este apartado diremos que hay diversas teorías (Del Río y Alonso, 2014: 94) que intentan explicar el fenómeno de la segregación ocupacional por razón de género. Los enfoques más neoclásicos fundamentan sus argumentos en base a un proceso de toma de decisiones individual, libre y racional. Otras, como la teoría de la identidad o la teoría «colas» interpretará esta realidad en base a la estrategia adoptada por parte de las empresas y la existencia de prejuicios. Pero, como dice Marta Ibáñez (2017: 56), a pesar de que las razones por las que se produce la segregación ocupacional han sido analizadas desde múltiples perspectivas teóricas, aquello que hay que destacar es que mayoritariamente se realiza un análisis de los motivos (el por qué) más que de los mecanismos (el cómo) (Reskin, 2003). Es por eso que algunas investigaciones realizadas proponen el análisis a través del estudio de casos en ocupaciones tradicionalmente masculinas (Bettio y Verashchagina, 2009; Ibáñez, 2017; Aguado y Ballesteros, 2018) para poder analizar los mecanismos organizativos, el tipo de relaciones laborales, las situaciones domésticas y personales que pueden estar favoreciendo o perjudicando la inclusión.

4. CONCLUSIONES

A lo largo de los anteriores epígrafes hemos mostrado cómo ha tenido lugar una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, la cual se ha concentrado en las ramas de actividad y las ocupaciones más feminizadas. Esto se ha acompañado de unos niveles desproporcionados de precariedad laboral en una buena porción de las mujeres presentes en el mercado laboral (salarios reducidos, poca

⁵ https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/ [Consultado el mismo día de la publicación].

estabilidad laboral, jornada parcial, etc.), lo cual tiene consecuencias personales y familiares, máxime porque a lo largo de la crisis ha crecido de manera significativa el número de hogares cuya sustentadora principal es una mujer.

Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo muestran cómo las condiciones de ocupación pueden variar mucho de unos lugares a otros. Y es aquí donde se observa que la ocupación femenina, aunque muy dual respecto a las condiciones de empleo, se concentra de manera importante en sectores feminizados y segmentos de baja calidad. La segregación ocupacional es una realidad que se da en la mayoría de los Estados miembros de la UE (Bettio y Verashchagina, 2009) y que tiene consecuencias importantes sobre la calidad en la ocupación de las mujeres, sus familias y el resto de la sociedad. La principal consecuencia de este hecho es que en las ocupaciones de dominación masculina se perciben mayores remuneraciones, perpetuándose la producción y reproducción de la brecha salarial, cuestión que condiciona el bienestar material de las mujeres (y de sus familias) en el presente y en el futuro.

Los índices de segregación por género del mercado de trabajo han variado muy poco en las últimas décadas. Las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones muy concretos. Como hemos visto anteriormente, la creciente presencia de las mujeres en el mundo del empleo ha sido más intensa en dos ámbitos. Primero, en las actividades tradicionalmente feminizadas: servicios vinculados en el Estado de Bienestar (educación, sanidad y servicios sociales), por un lado, y el trabajo doméstico remunerado, por otro. En segundo lugar, en actividades que presentan una composición bastante equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas. En las ocupaciones más masculinizadas prácticamente no aparecen mujeres y su concentración en las ocupaciones feminizadas implica que son ellas las que sufren de manera más importante los efectos adversos de la segregación ocupacional horizontal por género.

La segregación ocupacional en el mercado de trabajo es central a la hora de entender la desigualdad de género en el trabajo asalariado. No solamente por el puro interés de comprender cómo la división sexual del trabajo estructura la sociedad y cómo el mercado de trabajo participa de esta realidad más amplia. También por la conocida relación entre la segregación ocupacional y la diferencia de ingresos hora entre mujeres y hombres (Ibáñez, 2017: 311). No se puede entender el fenómeno de la segregación ocupacional sin tener una visión amplia de nuestro sistema de generación de bienestar, en el cual el trabajo doméstico como espacio femenino y la división sexual del trabajo son la piedra angular. Esta división sexual del trabajo no

es el resultado de una simple socialización en la diferencia; además, tenemos que integrar la valoración diferencial de los trabajos femeninos y masculinos, en los cuales se identifica la cultura patriarcal (Ibídem, 2017: 315).

La estructura sexuada de los mercados de trabajo coarta la libertad de elección y decisión de una parte muy importante de la población activa, las mujeres. En las últimas décadas se ha impuesto una mediática retórica de la igualdad, por la cual se enuncia y repite que las mujeres son sujetos de los mismos derechos universales que los hombres. No obstante, las investigaciones empíricas devuelven, una y otra vez, la evidencia de que existen eficaces mecanismos que rompen esta expectativa (Aguado y Ballesteros, 2018). Es por eso que la segregación ocupacional tendría que captar la atención de las políticas públicas de empleo, por ser una situación que lejos de corregirse se perpetúa en el tiempo, como hemos podido apreciar en los datos recogidos. Es necesario abordar la búsqueda de los estudios de caso para avanzar en la comprensión orgánica de cada sector o mercado de empleo, y esto permitirá observar y analizar tanto los mecanismos y las barreras con las cuales chocan las mujeres en el acceso y el mantenimiento de ocupaciones masculinizadas, como también en las estrategias desplegadas para superar los obstáculos. El análisis de las lógicas internas de cada ocupación y sus mercados laborales nos permitirá comprender las condiciones de formación, de contratación, de promoción y, en general, de integración o segregación laboral.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUADO, Empar (2012): «Dones en el mercat de treball», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 27, pp. 101-116.
- AGUADO, Empar (2014): «Crisi, treballs i gènere», en López, Ramón (coord.), *Educació i entorn territorial de la Universitat de València. Conferències impartides en el programa Universitat i Territori*, València, Servei de Publicacions de la Universitat de València.
- AGUADO, Empar (2016): «Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 35, 123-138.
- AGUADO, Empar (2017): «Mujeres en mundos de hombres: las estibadoras portuarias», *Revista Estudios y Cultura*, núm. 81, 12-16.
- AGUADO, Empar (2018): «Segregació ocupacional: una mirada crítica a la participació garrbellada de les dones al mercat de treball a través d'un estudi de cas», en De la Fuente, María (coord.), *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació*, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS).

- AGUADO, Empar y BALLESTEROS, Esmeralda (2018): *Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, Valencia, Tirant Editorial.
- AGUADO, Empar y PITXER, Josep V. (2013): «Incidencia de la crisis y el desempleo sobre las mujeres», *I Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, Valencia.
- AGUADO, Empar y PITXER, Josep V. (2018): «Crisis y desempleo masivo: impacto sobre las mujeres y sobre las familias», en García-Castilla, J. y Díaz, M.J. (ed.): *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*, Madrid, Editorial UNED.
- ALCAÑIZ, Mercedes (2015): «Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar», *RES. Revista Española de Sociología*, núm. 23, 2015, pp. 29-55.
- ARROYO, Lidia *et al.* (2017): *Proyecto orienta. Segregación de género en el sector industrial*, Madrid, CCOO de Industria y Federación de Enseñanza de CCOO.
- BANYULS, Josep; CANO, Ernest y AGUADO, Empar (2011): «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 2, pp. 363-389.
- BETTIO, Francesca y VERASHCHAGINA, Alina (2009): *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, Comisión Europea.
- CEBRIÁN, Inmaculada y MORENO, Gloria (2008): «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Economía industrial*, núm. 367, pp. 121-137.
- DEL RÍO, Coral y ALONSO, Olga (2014): «Desigualdades de género en España: continuidades y cambios», *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, pp. 87-103.
- GOÑALONS, Pilar (2018): La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado, *eldiario.es* [02/04/2018]
https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/ [Consultado el mismo día].
- IBÁÑEZ, Marta (2008): «La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas», *REIS*, núm. 123, pp. 87-122.
- IBÁÑEZ, Marta *et al.* (Dir.) (2017): *Mujeres en Mundos de Hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, Madrid, CIS.
- MILKMAN, Ruth (1976): «Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression», *Review of Radical Political Economics*, núm. 8(1), pp. 71-97.
- NASH, M. (2010): *Treballadores: un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*, Barcelona, Generalitat de Catalunya.

- RESKIN, B. F. (2003): «Including mechanisms in our models of ascriptive inequality», *American Sociological Review*, núm. 68, pp. 1-21.
- SARASÚA, Carmen (2003): «El oficio más molesto, más duro: el trabajo de las lavanderas en la España de los siglos XVIII al XX», *Historia Social*, núm. 45, 2003, pp. 53-78.
- STANDING, Guy (2013): *El precariado: Una nueva clase social*, Barcelona, Ediciones de Pasado y Presente.
- TORNS, T. y RECIO, C. (2013): «Género, trabajo y vida económica», en Díaz, C. y Moreno, S. (ed.): *Sociología y Género*, Madrid, Tecnos.

Albino Prada
Patricio Sánchez

Nivel de crecimiento económico y desarrollo
social: análisis de las desigualdades
territoriales dentro de España



The Black Women. Marianne von Werefkin.

Un análisis sobre las brechas sociales debe remitir necesariamente a la forma en que una sociedad transforma su crecimiento económico en desarrollo social. Pues mientras el crecimiento puede conseguirse, cada vez más, con menos y peor empleo y mayor desigualdad o con menor protección social y sanitaria (ampliándose así las brechas sociales), el desarrollo social solo se incrementa si dichas brechas disminuyen.

Es por eso que en este análisis nos centramos en evaluar las asimetrías entre el crecimiento económico en las comunidades autónomas españolas y su nivel de bienestar social, evaluado éste por dos indicadores sintéticos multidimensionales que incluyen atributos educativos, sanitarios, de empleo, pobreza o seguridad. Lo hacemos tanto a escala española como europea, para así detectar donde son mayores nuestras brechas sociales en relación al respectivo nivel de riqueza. Un análisis que nos permite realizar propuestas concretas para corregir las brechas detectadas.

ANÁLISIS CON UN ÍNDICE A ESCALA ESPAÑOLA

CONSTITUYE una buena noticia que el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) en colaboración con la Fundación BBVA haya divulgado recientemente un trabajo en el que se evalúa el bienestar social en las comunidades autónomas españolas.

Con el título¹ *“Las facetas del bienestar: una aproximación multidimensional a la calidad de vida en España y sus comunidades autónomas 2006-2015”* estiman un índice agregado de bienestar para las siguientes doce variables (**Índice de Bienestar Social**, IBS12 lo llamaremos aquí) agrupadas en tres dimensiones.

Como se observa, en cada una de las tres dimensiones se incluyen cuatro variables o indicadores. En la primera de ellas se recoge el **bienestar material** evaluado por el nivel de riqueza, pobreza, desigualdad y desempleo. En la segunda el bienestar en lo referente a la **salud** con otros cuatro indicadores relevantes y en la tercera la **calidad educativa** con cuatro indicadores no menos relevantes. En conjunto se vuelcan en un indicador sintético por el procedimiento de suma de puntuaciones (4 como máximo para cada indicador y 1 uno como mínimo, lo que permite compensar). Se obtiene así un resultado entre un máximo de 48 y un mínimo de 12 puntos.

Dicha puntuación (y el ranking de CCAA resultante que presentamos a continuación) puede tomarse como una radiografía bastante completa del nivel de bienestar social medio de cada región.

¹ Herrero, C.; Villar, A, y Soler, A. (2017); dejamos a un lado las evaluaciones no objetivas (percepción de la felicidad o bienestar por los ciudadanos) que se realizan en este trabajo, de acuerdo con (Stiglitz, Sen y Fitoussi 2010: 64 y ss.)

CUADRO 1
*Dimensiones, variables y procedimiento
del IBS12 a escala española*

Fundación BBVA **Ivite**

**VARIABLES PARA LA COMPARATIVA REGIONAL EN 2015
(CLASIFICADAS EN CUATRO CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO)**

Bienestar material

- Renta per cápita
- Paro larga duración
- Desigualdad
- Pobreza

Salud

- Esperanza de vida
- Población con salud buena o muy buena
- Obesidad
- Tabaquismo

Educación

- Población con al menos educación secundaria superior
- Años esperados de escolarización
- Abandono escolar temprano
- PISA

34

Fundación BBVA **Ivite**

Procedimiento de valoración

- Desempeño de cada variable en cuatro categorías, A, B, C, D
- Se da 4 puntos a cada variable con categoría A, 3 puntos a cada variable con categoría B, 2 puntos para la categoría C y 1 punto para la D
- Se suman los puntos obtenidos para cada variable (cuenta de Borda) y se comparan así las comunidades.
- Las puntuaciones oscilan así entre 12 (la más baja posible) y 48 (la más alta)

39

Fuente: Herrero, C.; Villar, A, y Soler, A. (2017).

En la Tabla 1 presentamos el ranking regional de bienestar social derivado del IBS12, ranking en el que, como se observa en la primera y segunda columna, ocupa la primera posición el País Vasco (que alcanza los 43 puntos en el citado estudio), mientras la última la ocupa Canarias (con 17 puntos).

TABLA 1
*Ranking regional dentro de España del IBS12
(2014-2015)*

	17 CCAA	PIBpc	diferencia
1	País Vasco	2	1
2	La Rioja	6	4
3	C.F. de Navarra	3	0
4	C. de Madrid	1	-3
5	Cantabria	9	4
6	Castilla y León	8	2
7	Aragón	5	-2
8	P. de Asturias	12	4
9	Cataluña	4	-5
10	Islas Baleares	7	-3
11	Galicia	11	0
12	C. Valenciana	10	-2
13	Castilla - La Mancha	15	2
14	Extremadura	17	3
15	R. de Murcia	14	-1
16	Andalucía	16	0
17	Canarias	13	-4

Fuente: Elaboración propia con datos de Herrero, C.; Villar, A, y Soler, A. (2017) e INE.

A la vista de dicho ranking es útil interrogarnos sobre el ajuste del IBS12 con el nivel de riqueza (evaluado por el PIBpc) regional respectivo. Indagando así, en definitiva, por la **transformación que se produce en cada región de su nivel de producción de riqueza en bienestar social**. Para ello hemos añadido al ranking del IVIE el derivado de la sola consideración del PIBpc anotando en una cuarta columna final las diferencias entre ambos rankings.

Hemos sombreado en **claro** aquellas CCAA que mejoran su posición: las que consiguen transformar un nivel de riqueza relativo menor en un nivel de bienestar mayor. Así, Asturias y La Rioja mejoran cuatro posiciones y se sitúan en **nivel de bienestar social muy por encima del que tienen por su nivel de riqueza**. También sucede esto en Cantabria y Extremadura.

Y hemos sombreado en **oscuro** aquellas regiones que, como Cataluña, retroceden posiciones dentro de España de evaluar su nivel de riqueza (sería la 4ª) a medir bienestar social con el IBS12 del IVIE (entonces Cataluña ocupa la posición 9ª). Canarias, Madrid o las Baleares acompañan a Cataluña en este **retroceso relativo en la transformación de su nivel de riqueza en nivel de bienestar social**.

Interesa resaltar que también existen CCAA que mantienen exactamente la posición relativa en ambas evaluaciones (nivel de riqueza y de bienestar social): Galicia, Navarra o Andalucía.

Los casos señalados sugieren que las políticas del Estado de Bienestar (educativas, sanitarias, de protección social) español, y los saldos fiscales a ellas asociadas, estarían mejorando la posición de bienestar social de la población de algunas regiones por encima de su nivel de riqueza interno y, al revés, que otras regiones, al ceder recursos y riqueza no podrían mantener esa misma posición en el ranking de bienestar social. Una **redistribución social y territorial interna de riqueza que, en consecuencia, conformaría un país menos desigual en bienestar social que en nivel de riqueza**².

En la Tabla 2 recogemos los mismos datos aunque ahora presentados ordenando las CCAA de la más a la menos rica. Los signos negativos en la parte superior del mismo (a partir de Cantabria hasta Madrid) se asociarían, al menos en parte, a la intensidad de cesión de riqueza propia de una región en bienestar de otras regiones.

Las CCAA de ese bloque superior que no anotan signos negativos nos indican que estarían siendo muy poco proactivas en esa redistribución (La Rioja +4, País Vasco +1 y Navarra con 0). Y Madrid lo estaría siendo mucho menos que Cataluña (cuando debiera ser a la inversa). Tendremos ocasión de confirmar estos escasos esfuerzos redistributivos internos con un índice alternativo a escala europea.

²Cuando el máximo y el mínimo lo definen las CCAA españolas y no el conjunto de las regiones europeas, como será el caso del IDS12.

TABLA 2
*Cambio de crecimiento a bienestar (ibs12) en comunidades autónomas
ordenadas según su riqueza regional (2014-2015)*

C. de Madrid	-3
País Vasco	1
C.F. de Navarra	0
Cataluña	-5
Aragón	-2
La Rioja	4
Islas Baleares	-3
Castilla y León	2
Cantabria	4
C. Valenciana	-2
Galicia	0
P. de Asturias	4
Canarias	-4
R. de Murcia	-1
Castilla-La Mancha	2
Andalucía	0
Extremadura	3

Fuente: Elaboración propia con datos de Herrero, C.; Villar, A, y Soler, A. (2017) e INE.

En la zona inferior del gráfico (desde Cantabria hasta Extremadura) sucedería al revés. Las CCAA con signo negativo estarían empeorando su bienestar regional en relación a su nivel de riqueza, cuando debiera ser al contrario (son los casos de Canarias, Valencia o Murcia). Sin embargo, las que tienen signos positivos (Cantabria, Extremadura, Asturias) se verían beneficiadas, al menos en parte, por las más ricas que lo tienen negativo.

Se observa por último en esta zona inferior que regiones como Galicia o Andalucía no verían modificada su posición relativa de evaluarla en función de su riqueza o de su bienestar social.

EVALUACIÓN CON UN ÍNDICE A ESCALA EUROPEA

La selección de variables en este segundo índice deriva de un trabajo previo nuestro a escala mundial que toma como fuente de información los informes anuales de Naciones Unidas sobre desarrollo humano³.

En la selección de variables es importante subrayar de nuevo la exclusión de componentes de riqueza monetaria. Asimismo en este estudio, la dimensión relativa a la ecología y el medio ambiente ha tenido que ser descartada debido a que la fuente utilizada (Eurostat) no se dispone de datos para la huella ecológica o las emisiones de CO₂ a escala regional.

Se manejan por tanto **cuatro dimensiones** a escala de regiones, de países o Estados miembros, de la Unión Europea (UE): salud, educación, empleo y bienestar social. En aquellos casos donde resultó posible se amplió el número de variables incluidas en cada dimensión respecto a lo realizado por nosotros a escala mundial (Cuadro 2).

CUADRO 2
*Dimensiones y variables del desarrollo social
a escala regional europea (IDS12)*

Dimensión	Variable
Salud	Esperanza de vida al nacer 2012
	Tasa de mortalidad INFANTIL 2012
	Mortalidad cardiovascular por cien mil habit. 2010
	Médicos por cien mil habitantes en 2012 (*)
Educación	Población entre 25-64 años con al menos educación secundaria en 2012
	Idem. para población con estudios superiores
Empleo	Tasa de empleo femenino entre 15-64 años en 2012
	Tasa de paro juvenil (15-24 años) en 2012
Bienestar social	Tasa de homicidios por cien mil habitantes 2008-2010
	Idem. para suicidios
	Idem. para mortalidad en accidentes tráfico (*)
	Tasa de riesgo de pobreza en 2010 (*)

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat.

³ Prada, A. y Sánchez, P. (2017a).

En la dimensión de **salud**, ante la ausencia de datos sobre el gasto público sanitario a escala regional, se optó por sustituir dicha variable por la ratio de médicos por cien mil habitantes que se considera una buena aproximación. La dimensión de **educación** se cuantifica con dos variables (población potencialmente activa, bien como máximo con estudios secundarios, o bien con estudios superiores), al no disponer Eurostat de desagregación del gasto educativo a escala regional ni de los años esperados de escolaridad.

En la dimensión de **empleo** se mantiene la tasa de empleo femenino y la tasa de paro juvenil, mientras que en la dimensión de **bienestar social** se ha sustituido la variable desigualdad⁴, que no suministra a escala regional Eurostat, por un indicador de riesgo de pobreza a escala regional. Finalmente, se introduce una variable de bienestar social relativa a la mortalidad asociada al tráfico. Esta dimensión descansa ahora en cuatro variables para su inclusión en la estimación del indicador sintético.

Sobre estas variables se aplicó la metodología empleada por Naciones Unidas (PNUD, 1990) para indicadores sintéticos de desarrollo. Para ello todas las variables de nuestras cuatro dimensiones se normalizan en valores entre 0 y 1 y se aplican medias geométricas.

En la Tabla 3 presentamos los resultados obtenidos de este nuevo Índice de Desarrollo Social multidimensional (IDS12) acompañados de la diferencia de posición de cada región española en relación a la que anota en ingresos o riqueza media por habitante en dos contextos. Por un lado, los cambios dentro de España y, por otro, dentro de las casi trescientas regiones europeas consideradas en el estudio.

⁴ Quintil o "20/80".

TABLA 3
*Resultados del IDS12 a escala europea
para las CCAA españolas (2012)*

CCAA ordenadas por IDS12	PIBpc	IDS12	en España	en UE
			IDS-PIB	IDS-PIB
ESP Comunidad de Madrid	34.200	0,4364	0	6
ESP País Vasco	32.600	0,3589	0	-73
ESP Comunidad Foral de Navarra	30.700	0,3526	0	-70
ESP Cantabria	23.100	0,3314	5	19
ESP Cataluña	29.200	0,3115	-1	-72
ESP Aragón	27.200	0,3074	-1	-54
ESP Castilla y León	23.700	0,2716	1	-52
ESP La Rioja	26.800	0,2713	-2	-83
ESP Illes Balears	26.200	0,2698	-2	.78
ESP Principado de Asturias	22.500	0,2571	0	-34
ESP Galicia	21.900	0,2547	0	-29
ESP Comunidad Valenciana	21.700	0,2526	0	-26
ESP Canarias	21.400	0,2401	0	-31
ESP Región de Murcia	20.400	0,2205	0	-34
ESP Castilla-la Mancha	20.100	0,2191	0	-30
ESP Andalucía	18.700	0,1902	0	-43
ESP Extremadura	17.100	0,1806	0	-33

Fuente: elaboración propia con datos de Prada, A. y Sánchez, P. (2017b).

Dentro de España es patente que, salvo en la excepción de Cantabria (que también lo era en el IBS12) y Madrid, ahora la mayor parte de las regiones mantienen su posición en desarrollo o bienestar social, o bien la ven modificada en menos de tres posiciones. Puede decirse que con un índice multidimensional estimado a escala europea **los efectos redistributivos internos en España son de muy escasa entidad**. Algo que sucede en otros países europeos (como Portugal, Bélgica o Finlandia) pero que nos aleja de la fuerte redistribución observada con el IDS12 en otros países (como Alemania, Reino Unido o Dinamarca).

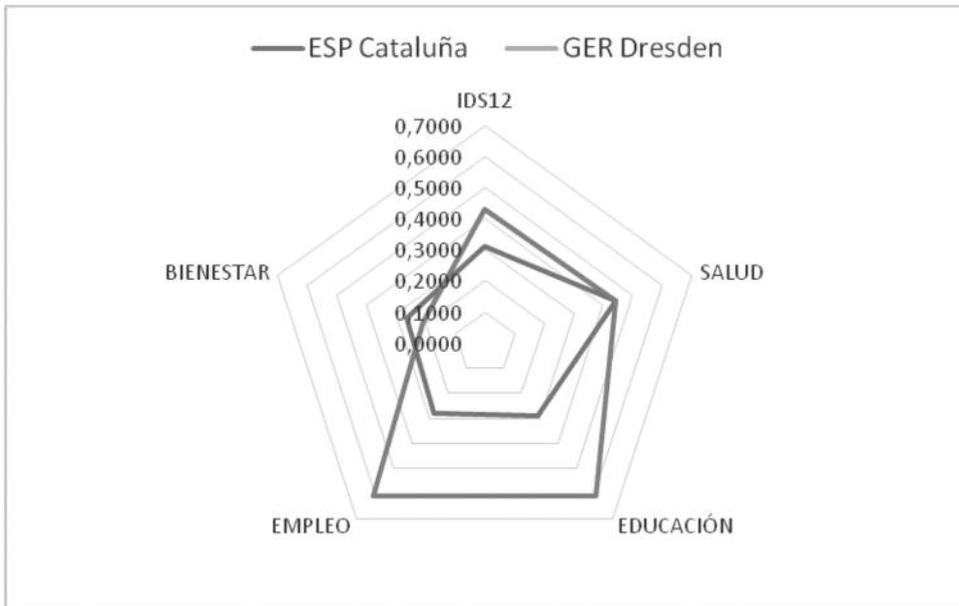
Sin embargo, no es menos obvio que dentro de la Unión Europea el conjunto de las CCAA españolas (con las excepciones de Cantabria y Madrid) pierden por término medio más de cuarenta posiciones. Lo que nos informaría de un **efecto trans-**

formación de nuestro país de riqueza en desarrollo social muy deficiente. Baste decir que en Reino Unido una región asciende por término medio 94 posiciones y en Dinamarca 52.

En suma: escasos efectos redistributivos internos entre regiones y muy defectiva transformación de riqueza en bienestar social a escala de país.

Si comparamos una región rica española y una de las menos ricas con regiones de semejante riqueza de otros países europeos queda patente el que con una menor o semejante riqueza por habitante se alcanzan niveles de desarrollo y bienestar social (para las dimensiones del IDS12) inferiores en España.

Figura 1
IDS12 y dimensiones del bienestar social



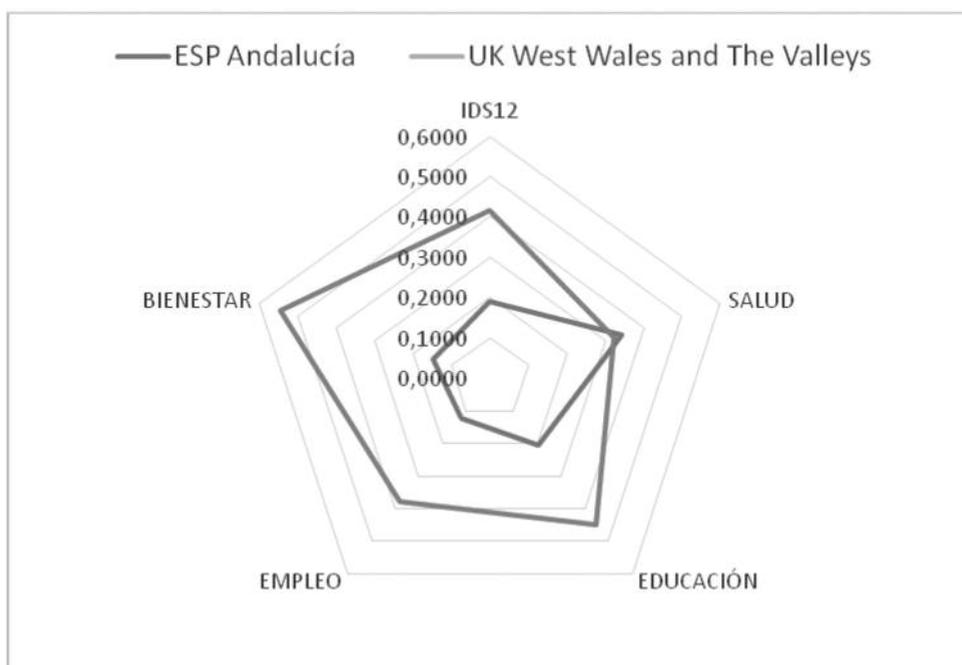
Fuente: elaboración propia con datos de Prada, A. y Sánchez, P. (2017b).

En la Figura 1 recogemos la situación de Cataluña en España y Dresde en Alemania. La primera con un ingreso medio de 29.200 y la segunda con 23.200 euros por habitante. Es así que Cataluña ocupa la posición 89ª europea en ingresos mientras Dresde lo hace en la 157ª. Sin embargo en cuanto a bienestar social Cataluña cae a la posición 161ª mientras que Dresde asciende a la posición 45ª. Son las dimensiones de empleo y educación las responsables de una transformación tan de-

ficiente de riqueza material en desarrollo social, ya que en la dimensión de salud y en la de bienestar la situación catalana no es desfavorable.

Otro tanto podemos observar en la Figura 2 entre Andalucía en España y el Oeste de Gales en Reino Unido. Aunque Gales anota una renta algo menor a Andalucía (ocupando la 234ª posición entre las regiones europeas con 17.400 euros frente a la 222ª de Andalucía con 18.700), en lo relativo al índice de desarrollo social de doce variables (IDS12) asciende a la posición 57ª mientras Andalucía cae a la posición 265ª. Casi doscientas posiciones de diferencia en un ranking de trescientas regiones.

FIGURA 2
IDS12 y dimensiones del bienestar social



Fuente: elaboración propia con datos de Prada, A. y Sánchez, P. (2017b).

En este caso, salvo en la dimensión relativa a las variables sanitarias en el resto de dimensiones la situación andaluza es mucho peor a la de la región inglesa (menos rica).

BALANCE Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Desde la perspectiva de la **modificación de las desigualdades internas dentro de cada país** es útil estimar la ratio max-min en el ranking inicial por PIBpc y el final por IDS12 tal como se hace en la Tabla 4.

TABLA 4
*Ratio max-min entre regiones de cada país
para el IDS12*

	PIB	PIB	PIB		IDS	IDS	IDS
	máximo	mínimo	diferencia		máximo	mínimo	diferencia
R. UNIDO	1	234	233		3	183	180
DINAMARCA	18	175	157		7	116	109
ESPAÑA	43	223	180		37	285	248
FINLANDIA	21	137	116		11	194	183

Fuente: elaboración propia con datos Eurostat.

Para dos países virtuosos en transformación como **Reino Unido** o **Dinamarca** su mejora para la mayoría de sus regiones se traduce en una **reducción de la desigualdad interna** en torno a 50 posiciones (una reducción del 30% de medir la que existía en riqueza material a evaluar la que existe en desarrollo social).

Para dos países que, a escala europea, no transforman riqueza en desarrollo social como **España** o **Finlandia** observamos suplementariamente un **incremento de la desigualdad interna** que se amplía en torno a 70 posiciones la que existe entre su región mejor y peor situada (de medir riqueza a hacerlo con desarrollo social).

Así, mientras España era menos desigual que Reino Unido en cuanto al nivel de ingresos medio por habitante en el contexto de las regiones europeas (180 frente a 233 posiciones respectivamente), en cuanto al desarrollo social que evalúan las doce variables integradas en el IDS12 España es mucho más desigual que Reino Unido (248 posiciones entre la mejor y la peor frente a 180 para el Reino Unido).

Por tanto, puede concluirse que mientras la transformación de riqueza en desarrollo social a escala regional en un país habitualmente se acompaña de una reducción

de la desigualdad regional existente entre ambos vectores, la no transformación se asocia a un incremento de dicha desigualdad.

Cuando el objetivo central no pueda, o deba, ser el crecimiento económico ilimitado⁵ (por ejemplo por razones de sostenibilidad ambiental) los referentes no pueden ser llegar a emular a economías de muy elevado PIBpc como Bruselas o Luxemburgo. Debiera tomarse como referencia sociedades como las de Leipzig o Chemnitz en Alemania (Devon y Essex en el Reino Unido), que, con la mitad del nivel de crecimiento e ingresos de aquéllas, alcanzan un muy superior bienestar social.

Finalmente, en la perspectiva de políticas económicas para corregir asimetrías como las evidenciadas, estas conclusiones deben enmarcarse en el objetivo de impulsar un capitalismo inclusivo (Arias y Costas, 2016) (Costas, 2017) tal como la OCDE lo evalúa, con la finalidad de orientar reformas y políticas correctoras.

Nuestro análisis permite detectar las dimensiones de políticas públicas (educativas, sanitarias, laborales-sociales) en las que no pocas regiones ricas no están a la altura de su riqueza material, y en las que un buen grupo de regiones menos ricas no son capaces de emular a regiones de semejante riqueza que ascienden en bienestar social.

Dentro de la UE, y en el contexto de la necesaria reformulación de las políticas y niveles de ingresos públicos y de mutualización de gastos a nivel de estados miembros, así como de la evaluación de los flujos fiscales a escala regional, en aquellas regiones europeas menos ricas sería donde se debieran concentrar, por un lado, los mayores esfuerzos de una creciente unión fiscal en las dimensiones educativas y de una mínima garantía de rentas en situaciones de desempleo. Al tiempo que, por otro lado, la mejora de la dimensión de salud y, sobre todo en España, de la protección a los más mayores (pensiones y dependencia, que no figuran como una dimensión de los índices multidimensionales aquí revisados) debieran descansar en un refuerzo de la solidaridad intraterritorial de cada país.

En el primer caso, abriendo camino a una autonomía fiscal de la UE (hoy inexistente pues depende de un escaso 1% sobre el PIB aportado por los EM) con un tramo europeo del Impuesto de Sociedades junto a un impuesto sobre el capital inmovilizado, como ha propuesto Piketty. Y, por otro, dentro de España, recortando esos siete puntos de diferencial de ingresos públicos sobre el PIB respecto a la media europea, un diferencial que las rentas no salariales gorronean a la Hacienda Pública.

⁵ Prada (2017).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARIAS, X.C. y COSTAS, A. (2016): *La nueva piel del capitalismo*, Galaxia Gutenberg, Barcelona.
- COSTAS, A. (2017): *El final del desconcierto*, Península, Barcelona.
- HERRERO, C.; VILLAR, A, y SOLER, A. (2017): *Las facetas del bienestar: una aproximación multidimensional a la calidad de vida en España y sus comunidades autónomas 2006-2015*, Fundación BBVA e IVIE.
<https://www.fbbva.es/publicaciones/las-facetras-del-bienestar/>
- PNUD (1990): *Human Development Report*, Oxford University Press, consultado en http://hdr.undp.org/en/media/hdr_1990_es_indice.pdf
- PRADA, A. (2017): *El despilfarro de las naciones*, Clave Intelectual, Madrid.
- PRADA, A. y SÁNCHEZ, P. (2017a): “Empirical Analysis of the Transformation of Economic Growth into Social Development at an International Level”, *Social Indicators Research*, 130: 983-1003.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-015-1206-0>
- PRADA, A. y SÁNCHEZ, P. (2017b): “Análisis del nivel de riqueza y desarrollo social en las regiones europeas”, *Revista de Economía Mundial*, nº 46, pp. 163-190.
https://www.sem-wes.org/sites/default/files/revistas/rem46_8.pdf

María José Aguilar

Inmigración e integración sociolaboral:
¿es posible superar la desigualdad de una
integración subalterna?



Otoño (Escuela). Marianne von Werefkin.

La legislación española en materia migratoria mantiene y perpetúa una aceptación del migrante exclusivamente como trabajador y lo conduce a espacios laborales no cubiertos por la población autóctona. Esto produce una integración subalterna, claramente deficiente y discriminatoria, que es preciso corregir.

Las claves de la integración laboral de la población inmigrada son la inserción laboral digna y el estatuto jurídico estable. Por ello, el papel del Estado y de empleadores y sindicatos es fundamental para evitar situaciones de explotación y precarización.

Pero, además, para una integración plena es necesario el reconocimiento de derechos en igualdad con la población autóctona. No solo derechos sociales básicos (como educación, sanidad o empleo) sino también los derechos de ciudadanía, de participación política, que potencian la integración y el sentimiento de pertenencia al espacio donde se habita.

HABLAR de integración laboral y social e inmigración exige precisar en primer lugar qué se entiende por integración. Desde el punto de vista puramente semántico, algo (A) está integrado en (B) cuando forma parte de ese B. Es decir, la integración solo se produce cuando el subconjunto A forma parte de B, lo que necesariamente obliga a que los elementos del subconjunto A tengan las mismas propiedades (condiciones de igualdad) que los elementos del conjunto B; si bien pueden poseer otras propiedades o características adicionales que no tenga el resto de elementos por los que se define B.

1. QUÉ ES LA INTEGRACIÓN Y QUÉ IMPLICA EN UN ESTADO DE DERECHO

Si definimos el subconjunto A como la población inmigrante que habita en un territorio determinado, y definimos el conjunto B como la población total de dicho territorio (España, por ejemplo); para hablar de integración, el subconjunto de la población inmigrada habría de tener las mismas condiciones de igualdad y posibilidades de acceso y disfrute que el resto de la población a los recursos, la representación y el reconocimiento, por mencionar solo algunas esferas de la vida social. “Estar integrado en una sociedad es –literalmente– ‘ser parte de ella’, y eso, en un estado de derecho, significa ser sujeto de derechos y obligaciones; en definitiva: ser ciudadano. Las diferencias culturales o de origen no son, por tanto, el elemento que deba definir la integración, sino el reconocimiento y ejercicio real de tales derechos de ciudadanía” (Aguilar-Idáñez, 2006).

La integración social pasa por una integración política plena y unos niveles aceptables de integración socio-económica. Por lo tanto, la premisa fundamental para la integración social de las personas migrantes se basa en su reconocimiento como ciudadanos, con derechos y deberes, no en su identidad. Como tan acertadamente ha señalado en numerosos trabajos Javier de Lucas, los flujos migratorios tienen un

carácter radicalmente político. Se trata de un fenómeno global, complejo y plural que debemos tomar ya en serio como una de las cuestiones políticas clave, que exige paciencia y visión a medio y largo plazo, siendo el reconocimiento de derechos una condición previa y necesaria (aunque no suficiente) para que haya una política y una realidad social de integración (De Lucas, 2004). La integración es un proceso enormemente complejo, en el que intervienen factores emocionales, sociológicos, políticos, económicos y culturales. Pero sin el reconocimiento previo de derechos y su posibilidad de ejercicio, solo cabe hablar de políticas de integración parcial o subalterna. Integrar es, primeramente, equiparar en derechos, y todo lo que sean reformas legislativas que recortan derechos de las personas inmigradas son actuaciones en contra de su integración social, por más que a las leyes se las llame de “integración y ciudadanía”¹. Hay que procurar, por tanto, una amplia equiparación de derechos desde el principio; y no demorar el momento en el que la persona inmigrada pueda tener exactamente los mismos derechos que el resto de la población (incluido el derecho al voto), que bien podría coincidir con el momento de la obtención de la residencia permanente. Del mismo modo, la integración se ve dificultada muy seriamente por el sistema de cierre de fronteras, que condena a un porcentaje cada vez más elevado de personas a pasar por un período cada vez más largo de irregularidad, retrasando notablemente su proceso de integración social (Pajares, 2000).

2. UNA INTEGRACIÓN LABORAL SUBALTERNA Y DEFICIENTE

A pesar de que en un estado de derecho la integración solo puede ser posible a partir del reconocimiento de derechos, la legislación española en materia migratoria mantiene y perpetúa una aceptación del migrante exclusivamente como trabajador y lo conduce a puestos no cubiertos², lo que en un contexto de crisis del empleo tiene serias implicaciones en términos de integración. Por ello, más que un modelo de integración plena, el español promueve y favorece una *integración subalterna*.

El principio regulador del acceso al trabajo por parte de la población extranjera no comunitaria supedita a la situación nacional del empleo y a las necesidades de mano de obra para los puestos rechazados por la población autóctona, las posibili-

¹ Buen ejemplo de ello ha sido la reforma de la Ley 4/2000, y toda la legislación española posterior en materia de extranjería: por más que a las sucesivas leyes se las denomine como de integración y ciudadanía, cada reforma legislativa ha supuesto un recorte sustancial a los ya mermados derechos de las personas inmigradas (siendo derechos fundamentales algunos de los recortados y limitados en su ejercicio).

² El Reglamento de Inmigración de 2004 y los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura que empiezan a publicarse a partir del año 2000, dirigen la contratación de inmigrantes hacia empleos temporales, precarios y de baja cualificación.

dades de inserción laboral (que es el único tipo o mecanismo de integración posible, de acuerdo con la legislación nacional). Una legislación que establece las vías para “dirigir a la población extranjera hacia los espacios laborales menos deseados” (Zugasti, 2013).

Este marco normativo delimita claramente los “campos de posibilidades” (Cachón, 1995) donde pueden ubicarse y circular los trabajadores migrantes, lo que provoca su segregación laboral en el mercado de trabajo secundario³ y la refuerza, pues “redunda en la creación de un ejército de mano de obra flexible destinado a desempeñar empleos rechazados por la población autóctona” (Zugasti, 2013). La teoría de la segmentación de Piore (1983) explica el protagonismo de la exclusión del empleo de la población migrante durante la crisis, al estar sobrerrepresentada en el segmento secundario.

La crisis de derechos laborales y las sucesivas modificaciones de la legislación de extranjería han reducido mucho la capacidad de negociación de la población migrante, que ha sufrido mayores tasas de desempleo durante la crisis al estar segregada y concentrada en los puestos más precarizados, que es donde más empleo se ha destruido. No debemos olvidar que, durante la crisis, un tercio de los empleos que ocupaban los inmigrantes fueron ocupados por nativos, siendo destruidos los dos tercios restantes.

La población migrante ha sido la primera en sufrir el impacto de la crisis, que ha creado una importante bolsa para la exclusión y ha aumentado enormemente la vulnerabilidad de este grupo. Un impacto que ha tenido consecuencias no solo socioeconómicas sino también demográficas, pues el saldo migratorio total de España (entradas menos salidas) ha sido negativo desde 2009 hasta 2015⁴ (INE, 2018).

Solo quienes tenían un empleo estable (de calidad o indefinido) han resistido mejor los embates de la crisis y han conseguido resistir en el mercado laboral; si bien se aprecian diferencias territoriales en diversos estudios realizados sobre trayectorias laborales a escala nacional (Zugasti, 2013; Miguélez *et. al.*, 2011).

³ Piore (1983) distingue entre el segmento primario, reservado para la población autóctona y con buenas condiciones laborales, y el segmento secundario, caracterizado por la precarización y que es en el que se inserta principalmente la población extranjera (sobre todo la extracomunitaria).

⁴ Es importante señalar que el saldo migratorio positivo de estos dos últimos años se debe, principalmente, al aumento del flujo de entrada de población venezolana y de españoles retornados.

3. ALGUNOS DATOS DE LA DESIGUALDAD PERSISTENTE

Considerando el mercado laboral y la renta, podemos afirmar que la integración es deficiente, ya que no hay convergencia en el desempeño económico entre la población inmigrada y la población autóctona.

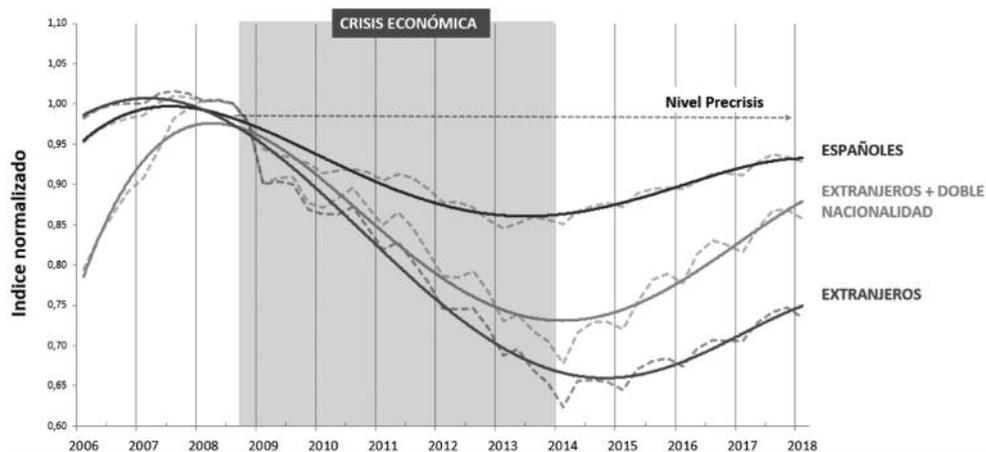
A la propia naturaleza del mercado laboral español (analizada en otros textos de este monográfico) hay que añadir como causa directa la regulación de entrada y salida que afecta a la población extranjera (y especialmente a la extracomunitaria). Por ello, para favorecer la integración en términos globales, habría que hablar primero de regularización y luego de empleo.

Aparte de esta particularidad, debemos ser conscientes de las dificultades existentes para medir la integración: no solo por los problemas de los datos en sí (carecemos de instrumentos válidos de medida), también por la gran heterogeneidad de la población inmigrada (origen, edad, género, situación activa, etc.) y por la circularidad que afecta mucho más a la población inmigrada que a la autóctona (comparar una población estática con otra población mucho más dinámica es, cuanto menos, arriesgado). Por otra parte, en España se recaban datos y se pregunta en encuestas y sondeos a la población inmigrada integrada desde un punto de vista jurídico-administrativo (regularizada), así que ¿cómo saber el nivel de integración si solo se pregunta a los integrados?. Y, por último, ¿cómo identificar si los cambios experimentados son debidos al progreso de la población o al cambio en esa población?

En definitiva, como nos recordó Ramón Mahía (2018): cuando hablamos de población nativa e inmigrante estamos pretendiendo comparar dos poblaciones que no son equivalentes. Mientras que la población nativa tiene un estatus de ciudadanía, la población inmigrada no es ciudadana, es una población simplemente “administrada”, porque no tiene estatus de residencia permanente e indefinida. Y ese estatus de la población inmigrante condiciona muy fuertemente la situación laboral. La paradoja en España para los inmigrantes es que, para conseguir la regularización por arraigo, durante tres años deben ser capaces de sobrevivir sin trabajar (“trabajar sin regularizar” y encima demostrarlo en la solicitud de residencia) y luego, una vez logrado el primer permiso, durante cinco años tienes prohibido no trabajar (porque se te quita el permiso de residencia si no trabajas ininterrumpidamente). Por ello, las grandes diferencias existentes en la integración laboral y social entre migrantes y autóctonos se explican por la situación administrativa que los nativos no sufren (Mahía, 2018).

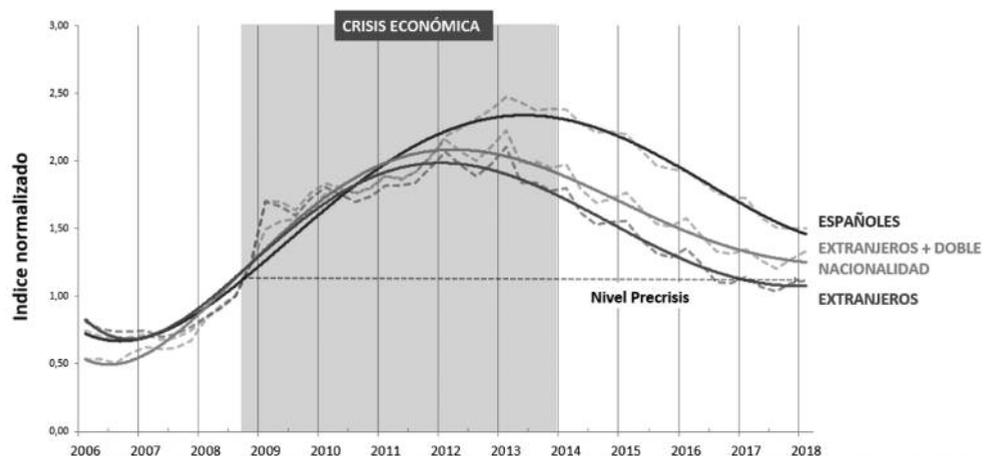
Considerando todas estas advertencias previas, veamos a continuación algunos datos que evidencian las desigualdades entre población inmigrada y nativa en la esfera laboral, que ya existían antes de la crisis, que se agudizaron durante la crisis, y que persisten en la postcrisis.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL: OCUPADOS
Diferencias por nacionalidad. Series normalizadas 2006-2018



Fuente: Ramón Mahía Casado (2018).

EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL: PARADOS
Diferencias por nacionalidad. Series normalizadas 2006-2018



Fuente: Ramón Mahía Casado (2018).

Si tomamos algunos indicadores de calidad en el empleo, el análisis de Mahía muestra como las diferencias entre la población nativa e inmigrante persisten antes, durante y después de la crisis. Si bien es cierto que ahora se aprecian ciertas mejoras en ambos grupos (nacionales y extranjeros) comparados con la situación al final de la crisis, lo cierto es que aún no se han alcanzado los niveles de calidad en el empleo de la pre-crisis.

INDICADORES DE CALIDAD EN EL EMPLEO

Diferencias por nacionalidad. Comparación temporal

CALIDAD OCUPACIÓN	Inicio Crisis		Final Crisis		Situ. Actual	
	ESPAÑOLES	EXTRANJ. (1)	ESPAÑOLES	EXTRANJ. (1)	ESPAÑOLES	EXTRANJ. (1)
Empleo a tiempo parcial	11%	15%	15%	24%	14%	20%
De los cuales "como única opción" (2)	28%	46%	60%	74%	55%	66%
% Contratos Temporales	27%	53%	23%	37%	25%	41%
Duración del contrato temporal (meses)	6,0	4,5	6,9	6,6	7,1	6,1
Contrato "verbal" (entre los temporales)(2)	5%	20%	4%	13%	2%	7%
Horas extra semanales (totales)(3)	4,3	4,5	4,3	5,1	4,3	5,3
Subempleo (EPA - insuficiencia horas)(4)	3%	12%	5%	11%	4%	9%
Subempleo(5) (% Ocupados)	7%	22%	14%	24%	10%	19%
Subempleo(5) (% T.Parcial)	30%	55%	56%	68%	48%	60%
% Ocupados <u>tareas</u> NO Cualificadas	11%	34%	10%	31%	10%	32%
% Ocupados Educación Superior o más alta	35%	47%	36%	50%	41%	47%
de ellos, en ocupaciones no cualificadas	4%	29%	4%	24%	4%	25%
de ellos, con contratos temporales	23%	49%	20%	34%	22%	31%
Tareas que requieren gran esfuerzo físico (ECV)					4,5%	8,8%

Fuente: Ramón Mahía Casado (2018).

La crisis ha seleccionado a los inmigrantes: el nivel de estudios ha aumentado, pero se desclasa y desaprovecha a los universitarios. Las tasas de ocupación y paro correlacionan con el nivel de estudios, pero los migrantes siguen concentrados en nichos étnicos. No obstante, hay diferencias por sexo, continente de nacionalidad y nivel de estudios. Y aunque han mejorado las tasas de ocupación y paro, no se han recuperado los niveles de pre-crisis, y siguen superando a las de la población nativa (Izquierdo, 2018).

4. LA RAÍZ DE LA DESIGUALDAD QUE IMPIDE LA INTEGRACIÓN PLENA DE LAS PERSONAS INMIGRADAS

La razón principal que impide la plena integración de las personas inmigradas en una sociedad como la española, es la evidente y profunda asimetría de poder que existe entre diferentes grupos etno-culturales. "Se trata de una asimetría vinculada a factores como el peso demográfico, el poder socioeconómico, las representaciones

sociales de los grupos y la hegemonía cultural, además de la clara asimetría institucional relacionada con la nacionalidad, comunitaria o no comunitaria. Pero se trata, sobre todo, de una asimetría vinculada a una lógica racista y colonialista que sigue incrustada en nuestro horizonte cultural y en nuestro imaginario social” (Aguilar-Idáñez y Buraschi, 2018).

La raíz más profunda de la desigualdad (y las desigualdades) entre población autóctona e inmigrada es el **racismo**, entendido como “un sistema de dominación de un grupo sobre otro basado en la *racialización* de las diferencias, en el que se articulan las dimensiones interpersonal, institucional y cultural. Se expresa a través de un conjunto de ideas, discursos y prácticas de invisibilización, estigmatización, discriminación, exclusión, explotación, agresión y despojo” (Aguilar-Idáñez y Buraschi, 2016). Son dos los elementos fundamentales del racismo: la dominación y la racialización. *Dominación* en tanto que el racismo es un principio estructurador del sistema y una manifestación concreta del poder y la opresión de un grupo sobre otros. La *racialización* es el proceso por el cual las diferencias fenotípicas, sociales, culturales, religiosas etc. se piensan como si fueran naturales, esenciales, como si fueran marcadores de una supuesta raza. El racismo implica una diferenciación esencial y radical entre grupos humanos, el reduccionismo de la complejidad de las personas a pocas características vinculadas con un grupo (identidad cultural, fenotipo, pertenencia étnica, religión, idioma) y una relación determinista entre estas características y la forma de ser de una persona (Aguilar-Idáñez y Buraschi, 2016).

Por su carácter multidimensional el racismo es un fenómeno complejo, ya que sus dimensiones están fuertemente relacionadas e imbricadas entre sí, retroalimentándose mutuamente. La *dimensión interpersonal* del racismo incluye dos aspectos: el *actitudinal* (los prejuicios, las creencias, las orientaciones previas a la acción) y el *conductual* (que abarca desde las micro-prácticas de rechazo cotidiano, hasta la violencia directa). La *dimensión institucional* del racismo se expresa en dos niveles: *sin actores* (normas, leyes, reglamentos, políticas públicas, mecanismos de asignación y acceso a recursos, etc.), y *con actores* (prácticas de representantes institucionales, discurso político, prácticas de empleados públicos encargados de aplicar las leyes e implementar políticas, etc.). La *dimensión cultural* está conformada por visiones del mundo, doctrinas, teorías, ideas, y todos los elementos que constituyen la cultura dominante, y que cumplen siempre una función ideológica aunque no se expresen bajo la forma de una ideología explícita o concreta. Hay que tener en cuenta que la discriminación no se basa siempre u obligatoriamente en una clara ideología racista, pero sí se encuadra siempre en un universo cultural incrustado de elementos racistas que pueden quedar latentes, pero que se recuperan fácilmente si el sistema de dominación lo necesita (Buraschi y Aguilar-Idáñez, 2017).

5. DISCRIMINACIONES MÚLTIPLES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Los movimientos migratorios obedecen a una lógica global que supone un proceso de inserción laboral a través del cual se configura un nuevo componente de la mano de obra en el país de destino. En España, los trabajadores extranjeros extracomunitarios se ubican preferentemente –y son ubicados– en sectores laborales en los que no compiten con los trabajadores autóctonos. Pero a pesar de su importante contribución al desarrollo económico del país receptor, en muchos casos los trabajadores inmigrantes constituyen un colectivo profesional marginado, explotado y discriminado. Generalmente ocupan puestos de trabajo caracterizados por lo que se ha venido denominando como “tres P”: precarios, peligrosos y penosos. En las sociedades occidentales, las personas inmigrantes representan el neoproletariado (Aguilar-Idáñez y Buraschi, 2014).

Podemos diferenciar al menos dos formas de discriminación que afectan a trabajadores migrantes: la discriminación institucional (que afecta a todas las personas inmigradas, sean o no trabajadoras) y la discriminación en el entorno laboral-empresarial (que es la que sufren específicamente los y las trabajadoras empleadas).

La **discriminación institucional** se ejerce a través del conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a algún grupo étnico (o racial) impidiendo que pueda alcanzar una posición de igualdad. La discriminación institucional se produce en diferentes ámbitos, entre los cuales podemos destacar, por su importancia, los siguientes:

- 1) los discursos de los representantes institucionales y la utilización pública y con fines electoralistas de los discursos xenófobos, en particular de los discursos de “preferencia nacional” (pensemos, por ejemplo, en los mensajes que transmiten una idea de conflicto y competencia desleal entre trabajadores migrantes y nacionales);
- 2) las conductas discriminatorias de los funcionarios que representan la Ley y el Estado (policía, funcionarios de extranjería, militares etc.);
- 3) las medidas, regulaciones, leyes y decretos que limitan los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de las personas según su lugar de nacimiento, “raza”, “etnia”; y
- 4) el culturalismo y etnocentrismo que estructuran las políticas sociales y orientan la intervención social de los profesionales que trabajan en contextos multiculturales.

turales en el ámbito social, sanitario y educativo. Esta forma de discriminación institucional la suelen sufrir todas las personas que en un territorio determinado son consideradas como inmigrantes, independientemente de que estén o no insertadas en el mercado laboral como trabajadoras.

No hay que olvidar que la discriminación jurídica representa uno de los principales obstáculos a la igualdad de los trabajadores inmigrantes procedentes de países periféricos. La legislación de los países receptores contribuye de forma determinante en aumentar las desventajas de los trabajadores inmigrantes porque de hecho *genera una situación de irregularidad* que los hace ser especialmente vulnerables a la explotación y a la discriminación laboral. La *ilegalización* de determinados colectivos de inmigrantes afecta a todas sus trayectorias migratorias: entrada, regularización, mantenimiento de los permisos de residencia, inclusión en el mercado de trabajo, etc.

La **discriminación en el entorno laboral-empresarial** es la que padecen las personas migrantes cuando se insertan (o pretenden insertar) en el mercado de trabajo. Esta forma de discriminación se puede definir como “las diferencias existentes entre trabajadores con cualificaciones similares, ya sean relacionadas con los salarios, el empleo o la posición ocupacional, que pueden manifestarse a través de los sesgos presentes en los empresarios, trabajadores, sindicatos o consumidores” (Freeman, 1994). Estas prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo suelen estar relacionadas con tres campos de actuación:

- 1) *La gestión de los mercados internos de las empresas*: en los procesos de entrada en la empresa (a través de las normas de contratación, de los criterios de selección o de las prácticas de reclutamiento), en las normas de asignación de puestos de trabajo como movilidad interna, discriminación salarial o discriminación derivada de prácticas sindicales (Doeringer y Piore, 1985).
- 2) *La discriminación estructural* del mercado de trabajo mediante dos dispositivos generales: etnoestratificación y segregación. La *etnoestratificación* del mercado de trabajo conlleva que la posición de las personas inmigrantes en el sistema de empleo sea más dependiente de sus orígenes étnicos que de sus competencias profesionales. A menudo, con la etnoestratificación del mercado de trabajo se crea también una etnoestratificación de los salarios. La *segregación laboral* es la que asegura que la gran mayoría de las personas inmigrantes se concentre en cinco ramas de actividad: agricultura, construcción, hostelería, comercio al por menor y servicio doméstico. Se trata de trabajos cuyas condiciones son sensiblemente peores respecto a otras profesiones, lo

que hace que generalmente sean rechazados por la mayoría de la población autóctona. Estas formas de discriminación, propias de mercados laborales fuertemente segmentados, responden a una situación de competencia (no de complementariedad) con determinados segmentos de la fuerza de trabajo autóctona, “generalmente situados en los estratos inferiores de la estructura ocupacional, donde es más probable que los criterios de diferenciación y discriminación ante el mercado pongan el acento en los factores de ciudadanía o de etnia y cultura” (Solé, 1995).

- 3) Las *relaciones laborales individuales* entre los trabajadores migrantes y los empresarios, los intermediarios laborales, los formadores, los clientes, los supervisores o los simples compañeros de trabajo responsables de la introducción de los recién llegados (cuando éstos no son aceptados o llegan a ser objeto de sabotajes y hostigamientos).

Por ello, más que hablar de discriminación laboral habría que hablar de discriminaciones laborales múltiples: en el acceso al empleo, en la contratación, en las condiciones de trabajo, en las relaciones personales en la empresa, etc. Asimismo, establecer las discriminaciones de los inmigrantes en el mercado laboral es algo complejo, pues no todas las diferencias, desigualdades y desventajas que se observan entre colectivos en el mercado de trabajo pueden ser atribuidas a la discriminación, ya que “hay un amplio conjunto de fuerzas que pueden provocar la perpetuación de la desigualdad entre los grupos originalmente migrantes y sus descendientes mucho tiempo después de que la primera generación se haya establecido y consolidado” (Wrench y Modood, 2000). En este sentido, no solo la etnoestratificación y segregación laboral son consecuencia de la discriminación contra los trabajadores migrantes, sino también la vulnerabilidad social, la exclusión y una mayor tasa de desempleo que los trabajadores autóctonos en el mercado formal y una mayor tasa de ocupación en el mercado informal o sumergido que los trabajadores autóctonos.

Por otra parte, tanto la discriminación institucional como la discriminación en el entorno laboral se retroalimentan mutuamente. Así, por ejemplo, el uso discriminatorio de ciertos instrumentos jurídicos (como la preferencia en el otorgamiento de permisos de trabajo temporales sobre los normales, que permiten mayor movilidad geográfica y ocupacional) favorece una mayor segmentación y segregación en el mercado de trabajo, que solo favorece a los empresarios (que no están obligados en ese tipo de contratos a cotizar por desempleo del trabajador) y al Estado (que no se ve obligado a activar mecanismos de integración para estos trabajadores a quienes no se les permite la residencia continuada ni la reagrupación familiar). Otras formas de discriminación se derivan de la aplicación cada vez más restrictiva de las

normas de protección social a los trabajadores extranjeros (y sus familias) y de la imposibilidad que tienen para acceder en igualdad de condiciones a ciertos dispositivos y prestaciones sociales, sanitarias o educativas, que están siendo restringidas de forma progresiva a los migrantes cuando pasan a una situación de desempleo o, estando trabajando, se encuentran en situación administrativa irregular (por caducidad de un permiso de residencia, por ejemplo). En estos casos, la cobertura de los migrantes es sistemáticamente inferior a la que los nacionales tienen en circunstancias similares o comparables.

La discriminación contra los migrantes es aceptada y promovida por buena parte de las normas legales y el ordenamiento jurídico de los países occidentales (aunque no solo occidentales). Ello explica que bastantes países europeos (entre ellos España) no hayan suscrito la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias, de 1990, ni piensen hacerlo (al menos en el corto y medio plazo). Las normas aplicables a los migrantes son cada vez más restrictivas de derechos y sistemas de protección e integración, contradiciendo dicha Convención, además de buena parte de la legislación internacional en materia de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y otros.

Como tan acertadamente ha afirmado Gianni Loy, “el tratamiento de los trabajadores extracomunitarios se inspira, por un lado, en el respeto de los principios dictados por las organizaciones supranacionales que reconocen a todas las personas los derechos inviolables de la persona. Al mismo tiempo, las Constituciones, pese a que se inspiran en los derechos fundamentales del hombre, reservan solo a los propios ciudadanos un núcleo de derechos fundamentales entre los que se cuentan el derecho al trabajo. Dentro de esta dialéctica se desarrolla el difícil deber de establecer los límites de la disparidad de tratamiento, incluso por el hecho de que el derecho comunitario excluye la nacionalidad de los factores sobre la base de los cuáles no se admiten discriminaciones. Frente a una jurisprudencia de los Tribunales Constitucionales sensible al reconocimiento de los derechos esenciales de la persona, tensiones xenófobas, en diversos países europeos, empujan al legislador hacia una disciplina legal cada vez más restrictiva y con frecuencia abiertamente discriminatoria en relación con los trabajadores extracomunitarios” (Loy, 2009).

Las claves iniciales de la integración laboral de la población inmigrada son la inserción laboral digna y el estatuto jurídico estable. Por ello, el papel del Estado, y de los empleadores y sindicatos, es fundamental para evitar situaciones de explotación y precarización.

6. INVISIBILIDAD Y DESIGUALDAD DE GÉNERO

La interacción entre el sistema de género y los movimientos migratorios internacionales mundiales plantea cómo las migraciones son procesos que reconfiguran las relaciones entre hombres y mujeres. Estas reconfiguraciones pueden producirse en dos sentidos muy diferentes: 1) Abriendo la posibilidad de emancipación y subversión de las mujeres y transformando la estructura de roles hacia una mayor equidad; o, 2) Ayudando a reforzar el sistema de dominación masculino y el mantenimiento de posiciones desiguales entre hombres y mujeres (reproducción de desigualdades de género, intensificación de los papeles tradicionales, la dependencia y el aumento de la carga de trabajo para la mujer). En todo caso, el proceso migratorio transnacional sigue basándose en la diferenciación de géneros en el ámbito laboral.

A pesar de la creciente feminización de la población inmigrada en España, el sector es sistemáticamente invisibilizado socialmente. De hecho, cuando se habla de migraciones femeninas normalmente se hace referencia a las migraciones internacionales por razones económicas, excluyendo de los análisis otros tipos de migración femenina no menos relevantes: por patrilocalidad, por herencia y refugiadas por motivos de género. Y esta invisibilidad no solo es estadística y mediática, también es académica y científica (Aguilar-Idáñez, 2012).

Particularmente, las migrantes extra-comunitarias suelen acumular una triple desvalorización: de género, étnica y económica. Y esto permite configurar las conductas que se desarrollan en relación a ellas como un test de prueba para medir la “amplitud y límites de la tolerancia” de nuestra sociedad receptora. Esta visión sesgada del movimiento migratorio femenino se ve facilitada por un conjunto de ideas preconcebidas que pesan tanto sobre las personas que hacen las investigaciones como sobre las que las leen. Reforzando la visión androcéntrica, muchos científicos, intelectuales y periodistas que se ocupan de los desplazamientos de población, subrayan los aspectos negativos que afectan la migración femenina, como elementos diferenciadores con respecto a la masculina. Esto implica una visión parcial de la migración femenina, que oculta algunos aspectos específicos de estos procesos. Como bien han señalado Juliano y Nash (2007), hay al menos tres tipos de desplazamientos de residencia que resultan específicos de las mujeres y que no admiten las lecturas en términos de los modelos de migración masculina, y todos ellos son de gran magnitud:

- El desplazamiento producido estructuralmente por la **patrilocalidad**, que obliga a las mujeres de la mayoría de las culturas a fijar su residencia de ca-

sadas en un ámbito diferente a su lugar de nacimiento. Hay muy pocos trabajos que tengan en cuenta este tipo de movilidad que implica un desplazamiento espacial y de lealtades.

- La migración **económica** a partir de la asignación social de **tareas específicas por sexo**, y la diferente distribución de la **herencia**. El más significativo es el abandono de las zonas rurales, protagonizado preferentemente por mujeres (Whatmore, 1989; Aguilar-Idáñez, 2010a y b). Y aunque en este caso los hombres también emigran, las motivaciones e incidencia demográfica por sexos es distinta. Aun en la actualidad existen no pocas dificultades para documentar desde la perspectiva laboral la migración femenina. Las estadísticas oficiales de trabajadores extranjeros en alta en la Seguridad Social y con permisos de trabajo muestra una sub-representación del 12% de las mujeres respecto a las estadísticas residenciales. Y a esta sub-representación laboral de las mujeres extranjeras hay que añadir la invisibilidad estadística de la ocupación femenina en general (de nativas y extranjeras) y particularmente de las mujeres rurales.
- La migración de mujeres con status desvalorizado en las sociedades de origen o con aspiraciones incompatibles con las normas tradicionales (lo que podríamos denominar **refugiadas por motivos de género**).

Además de estas motivaciones específicas, las mujeres emigran también por motivaciones económicas semejantes a las de los hombres, por reagrupación familiar y por promoción personal, fundamentalmente a través de proyectos de estudio y capacitación.

Centrándonos en el caso de las migrantes, llama la atención el hecho de que, incluso cuando las mujeres llegan a constituir la mayoría de las personas inmigrantes procedentes de América Latina en nuestro país, la invisibilidad de las mismas sigue persistiendo en el discurso periodístico. Así pues, la tendencia creciente de la feminización de la inmigración no se adecua de ninguna manera al universo discursivo de los medios de comunicación. Es decir, el tratamiento informativo del fenómeno inmigratorio no refleja su peso real en la sociedad. Este silencio que invisibiliza a las mujeres inmigrantes crea una corriente de opinión pública que minimiza su presencia y su aportación al fenómeno de la migración.

La pervivencia de imágenes y representaciones culturales negativas en los medios de comunicación, que consideran a los/las inmigrantes como un colectivo subalterno y desigual, presentan una imagen de atraso y de inferioridad de sus so-

ciudades de origen. Refuerzan de este modo, prácticas sociales discriminatorias y construyen la imagen de otras culturas en términos negativos que impiden el desarrollo del respeto a la diversidad cultural. Además de la invisibilidad de las mujeres inmigradas o de minorías étnicas se transmiten estereotipos sobre su perfil desde un modelo exclusivamente masculino del fenómeno migratorio, que conlleva una visión sesgada que niega la diversidad de género en su seno. Así, por ejemplo, se transmite la imagen de una mujer inmigrante tradicional, casada, dependiente y marginada de la sociedad, invisibilizando el perfil más predominante que es el de una mujer joven, soltera, dinámica y que busca su integración en el mercado laboral. Esta visión tradicional proyecta la imagen de una mujer inmigrada analfabeta, sumisa, con escasa cultura, cuando hay muchas mujeres inmigrantes con una elevada formación profesional y educativa según su procedencia. La paradoja existe, por tanto, entre realidad social y representación cultural en la doble clave de género y de inmigrante.

Otro elemento significativo en la habitual construcción de la imagen de las mujeres inmigrantes es la falsa homogeneización cultural y étnica de este colectivo. Así, frente a la realidad de la importante dimensión de la inmigración de mujeres latinoamericanas, aparece otro juego de invisibilidades y de exclusión, ya que se suele identificar al prototipo de mujer inmigrada con la mujer procedente de países árabes y de religión musulmana. Es decir, las musulmanas, siendo minoría entre las mujeres inmigradas en los países europeos, son las más visibles dentro del imaginario sobre la inmigración, y a las que menos se ve como agentes de sus opciones o como inmigrantes por derecho propio. Es la inmigración femenina más estudiada pero también la más estereotipada y sobre la que pesa un mayor número de prejuicios, tal como han mostrado numerosos estudios recientes.

Las mujeres inmigradas (sobre todo si son musulmanas) se muestran así como reverso de la “cultura europea” y “figuras extremas de la alteridad”, en una imagen alimentada por la “imaginaria cultural” de lo que se interpreta que es el Islam. La noción que preside el discurso es la definición de la mujer en términos de persona dependiente, económicamente inactiva y contextualizada en el marco de la reagrupación familiar. La óptica del desamparo y de la falta de estrategias propias de proyectos migratorios configuran el discurso dominante, ignorando los itinerarios plurales de las migrantes como trabajadoras, con frecuencia solas en su proyecto migratorio. También en el análisis de la feminización de determinados flujos migratorios, el impacto de desarrollo es con frecuencia evaluado en términos negativos, destacando las relaciones familiares espacialmente fracturadas e incluso la ruptura de la familia. Pero la investigación demuestra que las relaciones de familias fracturadas suelen preceder más que ser el resultado de la migración femenina.

Además de la aceleración, diversificación y feminización de las migraciones internacionales en el contexto del proceso mundial de globalización, el cuarto hecho asociado al desplazamiento de las personas es la transformación del trabajo en las sociedades del centro y la periferia y en las *dimensiones de género, clase y etnia* de la misma; junto con la constante renovación de los mecanismos de control de la movilidad en función de las dinámicas migratorias y laborales. Las sociedades receptoras estamos asistiendo a una expansión del sector servicios, con una creciente polarización y segmentación en el empleo, cada vez más desregulado y determinado por las dimensiones de género, edad y etnicidad. Como señala Sassen (2000), el tándem “mujeres nativas e inmigrantes (hombres y mujeres)” viene a cubrir muchas de las necesidades que han generado la nueva economía y los hogares profesionales que en ella participan. Los hogares sin esposa-ama-de-casa han abierto nichos de empleo en el trabajo doméstico y de cuidados que atraen a muchas mujeres de países empobrecidos, lo que está modificando de forma sustancial las relaciones de género, tanto en los aspectos laborales y reproductivos como en todo lo que atañe a la identidad de hombres y mujeres. Así, la emigración supone el desplazamiento de un sistema de relaciones de género a otro y el establecimiento de cadenas transnacionales de cuidados.

El verdadero efecto llamada para las mujeres se produce en el desajuste del mercado de trabajo: los servicios personales demandados desde las sociedades avanzadas y la precarización de los mismos, que está permitiendo la incorporación de las mujeres nativas al mercado laboral mediante la externalización del trabajo doméstico y los cuidados personales, trasvasando las desigualdades de unas mujeres a otras y permitiendo la conciliación entre vida laboral y personal a las nativas, a costa de sacrificar y negar el mismo derecho a la conciliación a las mujeres inmigradas (Aguilar-Idáñez, 2010a).

Tradicionalmente el trabajo en el servicio doméstico está fundamentado en la estructura de género, como reparto de tareas, funciones y papeles sociales a partir de la adscripción a uno u otro sexo. Esta estructura de género ha marcado la diferencia entre el **espacio de lo productivo** (también llamado público, relacionado con el mercado, con actividades con remuneración económica, política, con reconocimiento administrativo, legal y social, fuente de poder y prestigio, es decir, dotado de gran visibilidad y existencia social) y el **espacio reproductivo** (privado y familiar, lugar de trabajo no mercantil, sin remuneración económica, relacionado con actividades del ámbito doméstico, de mantenimiento del hogar, de cuidado de personas, que garantiza las condiciones materiales y afectivas para la convivencia y el bienestar de los miembros de un grupo familiar; por lo tanto sin existencia social). Históricamente los hombres asumieron el protagonismo y el control del espacio productivo

(público), y las mujeres quedaron relegadas al espacio reproductivo (privado). Este desequilibrio se refleja en el valor atribuido a las actividades del ámbito productivo y la desvalorización intrínseca de las actividades domésticas.

La situación demográfica actual de los países desarrollados en general, y europeos en particular, con una muy baja tasa de natalidad, una pirámide de población envejecida, el cambio de las estructuras familiares y la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral, produce una nueva serie de necesidades socio-familiares (como el cuidado de ancianos, niños, limpieza del hogar, etc.). Pero la incorporación de la mujer al mercado laboral no supone que ésta deje de asumir las tareas propias del ámbito doméstico-familiar que antes realizaba, sino que asume además de éstas las del espacio productivo, constituyendo “dobles jornadas”. Las mujeres se incorporan al espacio productivo sin que los hombres lo hagan en el reproductivo. Ante esta nueva realidad social, donde no se reproduce el reparto efectivo de tareas en el seno de los hogares, y donde las políticas públicas necesarias para conciliar la vida familiar y laboral brillan por su ausencia, las familias recurren a la externalización del trabajo de cuidado del hogar. Tradicionalmente para esta externalización se recurría a las abuelas u otros familiares que pudieran suplir esas necesidades, y a ciertos servicios públicos como guarderías. Recientemente, el incremento de la demanda para estos trabajos crece al mismo tiempo que disminuye la oferta, lo que provoca la aparición de “un nicho laboral” que pasa a ser ocupado por mujeres autóctonas con menos recursos, y principalmente por inmigrantes extranjeras que llegan atraídas por esa fuerte demanda.

La inserción de trabajadoras migrantes en el mercado de trabajo de países industriales avanzados se describe teóricamente en términos de segmentación. Para la gran mayoría de inmigrantes las oportunidades laborales se presentan solo en aquellos empleos menos deseados por los nacionales, porque están peor pagados, son duros, sucios, inestables, estacionales, inseguros, etc. Las mujeres inmigrantes quedan así relegadas a dos tipos de empleo específicamente femeninos: el servicio doméstico y la prostitución. Desde el punto de vista numérico, el servicio doméstico es el sector de ocupación más relevante para las mujeres inmigrantes. Por su proximidad con los papeles tradicionales de género y el desempeño asalariado de las tareas domésticas, se configura como una puerta de entrada naturalizada a la inserción laboral de las mujeres y a la regularización de situaciones de ilegalidad. Sin embargo, este sector presenta unas características y circunstancias muy particulares y especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias y/o de abuso y explotación, precisamente por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres.

La situación más débil es la de las personas que no tienen papeles y la de aquellas vinculadas a los sectores de ocupación más desregulados. En el caso de las mujeres estos dos factores de vulnerabilidad aparecen todavía más imbricados. Las mujeres inmigrantes mantienen particulares relaciones de dependencia de las familias empleadoras, que se anclan en las situaciones de irregularidad en la que viven, muchas de ellas intentando cumplir los requisitos y trámites para la legalización en el país de destino. El trabajo doméstico es especialmente precario, mal pagado y sumergido. A la vez, es una ocupación que adquiere mayor relevancia por el aumento del volumen de trabajadoras, debido sobre todo a las necesidades de cuidado de personas mayores, por lo que la importante utilidad social del trabajo se contrapone con una realidad de escasísima reglamentación. Los índices de precariedad, vulnerabilidad y/o exclusión social de las mujeres ocupadas en el sector son sensiblemente superiores a los de las mujeres españolas y a los de los hombres inmigrantes.

Este sector presenta unas características y circunstancias muy particulares y especialmente propicias a las condiciones de trabajo precarias y/o de abuso y explotación, precisamente por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres, sumadas a las discriminaciones por motivos étnicos y sociales.

A la etnoestratificación del mercado de trabajo hay que añadir que el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres inmigrantes, ya que son ellas las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico. Así, podemos identificar un trasvase de desigualdades de clase y etnia entre las propias mujeres, por lo que se enmascara el mito del “nuevo igualitarismo dentro de la pareja” y el patriarcado sigue subyaciendo inalterado detrás de las estructuras domésticas y el empleo remunerado. El servicio doméstico es en muchos casos un trabajo muy duro, con muchas horas de trabajo y muy poco tiempo libre. Las condiciones de trabajo dependen de la buena voluntad de los empleadores, lo que aumenta considerablemente su vulnerabilidad.

La migración femenina supone un reto de gran interés al actual contrato de género, ya que “del mismo modo que el multiculturalismo implica un cuestionamiento de la homogeneidad cultural, también obliga a retar la homogeneización de una cultura masculina y, por tanto, a establecer canales de reconocimiento de autoridad y credibilidad a las voces plurales de las mujeres. El reto de la sociedad multicultural consiste no solo en elaborar procesos políticos y culturales que faciliten el respeto y reconocimiento de las diversidades culturales, sino también en reelaborar los contenidos del contrato de género desde las experiencias de la diversidad” (Nash, 2001).

7. PISTAS FINALES

La garantía de los derechos para la integración de los inmigrantes en las estructuras políticas, económicas, sociales y culturales son objetivos que no por ser mencionados son perseguidos. Porque la población extranjera se caracteriza como inmigrante a los ojos de los autóctonos como “población rechazada”, más o menos sutilmente, y siempre choca con una *barrera de cristal*. ¿Cómo puede el inmigrante ir adaptándose, integrándose y reconstruyendo su identidad desde la segregación y la no aceptación?

Debemos avanzar en el análisis comprensivo de la interacción de los tipos específicos históricamente contruidos de dominación social como el género, la etnicidad, la clase, la raza, la identidad cultural para producir diferentes tipos de desigualdad social. No se trata solamente de sumar desigualdades, como en el concepto de “discriminación múltiple”, sino de poner también en el centro la experiencia vivida por las personas discriminadas y analizar el modo en que categorías como clase, raza y sexo se interseccionan creando situaciones de desigualdad y dominación complejas.

Por último, y como ya señalamos en una publicación reciente (Aguilar-Idáñez y Buraschi, 2018), el discurso hegemónico sobre la diversidad cultural vincula a las personas migrantes, sobre todo a las personas en situación administrativa irregular, con la inseguridad. Se presenta a las personas migrantes como amenaza a la seguridad de nuestra sociedad pero se olvida que el enfoque securitario tiene como principal consecuencia la inseguridad de las personas migrantes. Es decir, con el pretexto de velar por la seguridad de nuestra sociedad, se viola sistemáticamente la seguridad de las personas migrantes.

La seguridad de las personas migrantes es una *conditio sine qua non* del Estado social de derecho que pretenda construir un proyecto de ciudadanía inclusiva. La inseguridad laboral, la inseguridad física y jurídica, la falta de vivienda digna, producen grandes dificultades en el proceso de participación, generan estrés, ansiedad, fatiga emocional y, en ocasiones, episodios de agresividad, debido, sobre todo, a la sensación de inseguridad. La convivencia y la integración empiezan con la seguridad de las personas migrantes.

Los principios que deben presidir la aplicación práctica han de ser la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades con la población autóctona, el derecho a la diferencia y al reconocimiento de la propia identidad. Se deben combinar los plantea-

mientos socioeconómicos y los legales con los culturales, y se debe trabajar en un marco de interculturalidad porque significa interrelación, dinamismo y adecuaciones mutuas. De este modo, la interculturalidad aleja los peligros de guetización que se pueden dar en algunas interpretaciones multiculturalistas, sin tener que renunciar al derecho a la propia identidad lingüística, religiosa o cultural. Desde esta concepción intercultural incluyente e inclusiva, no se parte de la concepción del inmigrante como un sujeto culturalmente diferente sin más, sino desde su categoría de sujeto de derechos, inscribiendo su derecho a la diversidad en el marco más amplio de la igualdad general de derechos.

El proceso de adaptación recíproca está condicionado por factores coyunturales y situacionales que tienen una gran importancia a la hora de comprender la integración. Con demasiada frecuencia, el discurso dominante se centra en los factores culturales, olvidando que la situación administrativa, “el tener o no tener papeles”, es una de las variables que más influye en los procesos de integración. A este propósito es lícito preguntarse si no existe una clara contradicción entre las políticas de integración europeas y españolas y las políticas que regulan los flujos migratorios. Son estas últimas las que construyen la “ilegalidad” y legitiman la creencia social acerca de la existencia de “buenos” (los regulares) y “malos” inmigrantes (los que están en situación administrativa irregular).

¿Se pueden exigir unos deberes como ciudadano/a y una integración social plena a quien no tiene los derechos básicos reconocidos? La primera condición sin la que no puede haber integración es el reconocimiento de derechos en igualdad con la población autóctona. No solo derechos sociales básicos (como educación, sanidad o empleo) sino también los derechos de ciudadanía, de participación política, que potencian la integración política, el sentimiento de pertenencia al espacio donde se habita. Pero esto último no siempre se reconoce. El énfasis suele recaer más bien en las dimensiones sociales y culturales de la integración, relegándose la dimensión política (De Lucas, 2009).

Por esta razón, un proyecto social y político que apueste por la integración plena tiene que desarrollarse en la triple dimensión de las llamadas “3R” (Cachón, 2009): las políticas de “redistribución” que hacen referencia a la igualdad social; las políticas de “reconocimiento” de la diferencia cultural o identitaria; y las políticas de “representación” que implican los derechos políticos y de ciudadanía.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. (2006): “Inmigración, integración e interculturalidad”, en ALTED, A. (dir.), *De la España que emigra a la España que acoge*. Fundación Francisco Largo Caballero y Caja Duero, Madrid, pp. 556-569.
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. (2010a): *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida*. Albacete: GIEMIC-UCLM. <https://goo.gl/TtLgC>
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. (2010b): *La mujer rural en Castilla-La Mancha: Aspectos demográficos, ocupacionales y de actividad laboral y familiar, desde la perspectiva de género*. Albacete: GIEMIC-UCLM-CEDERCAM-FSE-Activa Equal. <https://goo.gl/JNkYsc>
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. (2012): “Desafíos metodológicos en la investigación sobre migraciones desde la perspectiva de género”, en BENLLOCH, C. (coord.), *Migraciones y género. Una perspectiva desde el Norte y el Sur*. Valencia: Comares.
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. y BURASCHI, D. (2014): “Discriminación contra los trabajadores migrantes”, en BAYLOS, A., FLORENCIO, C. y GARCÍA, R. (coord.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Valencia: Tirant lo Blanch. <https://goo.gl/gB59Un>
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. y BURASCHI, D. (2016): “Del racismo y la construcción de fronteras morales a la resistencia y el cambio social: la sociedad civil frente a las migraciones forzosas”. *Servicios Sociales y Política Social*, vol. XXXIII núm. 111, pp. 29-44. <https://goo.gl/t6ww9w>
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. y BURASCHI, D. (2018): “La interculturalidad como proyecto político, social y profesional”, en MORA, A. (ed.), *Mediación intercultural y gestión de la diversidad. Instrumentos para la promoción de una convivencia pacífica*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 71-93.
- BURASCHI, D. y AGUILAR-IDÁÑEZ, M^a J. (2017): “Herramientas conceptuales para un antirracismo crítico-transformador”. *Tabula Rasa*, 26, pp. 171-191. doi: <https://doi.org/10.25058/20112742.193>
- CACHÓN, L. (1995): “Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España”. *REIS*, 65, pp. 105-124.
- CACHÓN, L. (2009): *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado del trabajo y políticas de integración*. Anthropos, Barcelona.
- DE LUCAS, J. (2004): “Los nuevos movimientos migratorios en el siglo XXI. Otras miradas. Otras respuestas”. *Revista de Treball Social*, 173, pp. 41-63.
- DE LUCAS, J. (2009): “Inmigración, diversidad cultural, reconocimiento político”. *Papers*, 94, pp. 11-27.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- FREEMAN, R. (1994): "El progreso económico de los negros desde 1964", en *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- INE (2018). *Proyecciones de población 2018*. Notas de prensa, 10-octubre-2018. www.ine.es
- IZQUIERDO, A. (2018): "Panorámica de la inmigración en España: situación y dinámicas", en Curso del CES: *Migraciones, realidades y retos de futuro*. El Escorial, 16-17 de julio. <https://goo.gl/K22yib>
- JULIANO, D. y NASH, M. (2007): "Género e inmigración", en PALAUDÀRIAS, J.M. y SERRA, C. (eds.), *La inmigración extranjera en España: Balance y perspectivas*. Girona: CCG Ed.
- LOY, G. (2009): "Disparidad de trato y discriminación de los trabajadores extracomunitarios". *Relaciones Laborales*, 15-16, pp. 69-89.
- MAHÍA, R. (2018): "Cuadros estadísticos", en Curso del CES: *Migraciones, realidades y retos de futuro*. El Escorial, 16-17 de julio. <https://goo.gl/FLnF8g>
- MIGUÉLEZ, F. et al. (2011): *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social La Caixa.
- NASH, M. (2001): "Diversidad, multiculturalismos e identidades: perspectivas de género", en NASH, M. y MARRE, C. (eds.), *Multiculturalismos y género. Un estudio interdisciplinar*. Barcelona: Bellaterra.
- PAJARES, M. (2000): "Políticas sociales de integración de los inmigrantes". *Documentación social*, 121, pp. 111-130.
- PIORE, M. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en TOHARIA, L. (ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp.193-221.
- SASSEN, S. (2000): *¿Perdiendo el control? La soberanía en la era de la globalización*. Barcelona, Bellaterra.
- SOLÉ, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: CES.
- WHATMORE, S. (1989): "¿Ciclo vital o patriarcado? Cambios en las divisiones del trabajo en la explotación agraria familiar por razón del sexo". *Estudios Agrosociales*, 147, pp. 7-44.
- WRENCH, J. y MODOOD, T. (2000): *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*. Ginebra: OIT.
- ZUGASTI, N. (2013): *Transiciones laborales de la población inmigrante en época de crisis. Entre la integración y la exclusión en el mercado de trabajo*. Madrid: FOESSA.

Carlos Bravo

Pensiones y prestaciones de
Seguridad Social
Salario diferido y redes asistenciales
de protección
Un pacto solidario intra e intergeneracional



Beer Garden. Marianne von Werefkin.

El sistema fiscal español tiene una recaudación insuficiente que no garantiza una financiación pública comparable a la de los países de nuestro entorno, al tiempo que grava las rentas del trabajo más que otras fuentes de renta, y mantiene importantes bolsas de fraude fiscal y de elusión fiscal. La corrección de esta situación es clave para financiar los sistemas de protección social y otras políticas públicas. Aún es posible actuar sobre nuestro sistema público de pensiones, fundamentado en un pacto entre generaciones y en el principio de contributividad.

Para ello es preciso reforzar los ingresos de la Seguridad Social, tanto los procedentes de cotizaciones como los de origen presupuestario estable, y lograr el más amplio acuerdo político y social en torno al Pacto de Toledo y el diálogo social.

Hay que abordar, asimismo, una profunda reforma del sistema de protección por desempleo, haciéndolo más útil en términos de cobertura y de efectividad en la recolocación en el empleo. Esta reforma se complementaría con la Prestación de Ingresos Mínimos, presentada por CCOO y UGT como una ILP pendiente de concretar en el Congreso de los Diputados.

LA materia es amplia y el espacio limitado, pero merece la pena tener una visión panorámica de nuestros sistemas de protección social construidos en torno a las prestaciones económicas. Se escapa de la pretensión de este texto abordar ahora otras redes imprescindibles de protección social, como la sanitaria, servicios sociales...

UNOS COMENTARIOS SOBRE DEMOGRAFÍA

Comencemos por hablar un poco de demografía y brechas generacionales, materia a la que se recurre con frecuencia para justificar previsiones o proyecciones (no es lo mismo), que fundamentan posiciones sobre sostenibilidad y suficiencia, no siempre rigurosas.

La llamada generación silenciosa (personas nacidas entre 1920 y 1940), comparativamente pequeña, vivió un tiempo dramático, caracterizado por la Gran Depresión, auge de los fascismos y el nazismo, II Guerra mundial, en el marco general. En España, fin del periodo político de la Restauración, Dictadura de Primo de Rivera, caída de la monarquía y advenimiento de la II República, seguida del intento de Golpe de Estado y rebelión militar que originaron la Guerra Civil. Periodo de austeridad e instituciones fuertes, que ejercían gran control sobre las personas (iglesia, familia, escuela), con un papel devaluado de la mujer y sobrevalorado del hombre, donde la maternidad y la procreación fueron valores claramente incentivados. En ese marco, aparece la generación del *baby boom*, nacida tras la segunda guerra mundial (1946-1964), que en España es más tardía (1958-1978) como consecuencia del distinto resultado de nuestra Guerra Civil y la inexistencia de prosperidad económica hasta la segunda mitad de los años 50. Estos *baby boomers* se encuentran en una situación nueva, sus padres viven más tiempo y requieren cuidados con frecuencia, ellos han alcanzado mayores metas educativas y pretenden lo mismo para

sus hijos, retrasan la edad de llegada del primer hijo. Una de las razones, por supuesto no la única, de que la llamada generación X y posteriores, sean menos numerosas.

Hay quien habla de esos *baby boomers* como la generación sándwich, que debe cuidar de sus padres e hijos de corta edad, simultáneamente. Hay tesis sobre el impacto en la crisis internacional de 2007-2008 de la jubilación de los *baby boomers*. En España ese fenómeno se iniciará en los próximos años, y ya tiene una presencia muy relevante en la situación del mercado de trabajo en las personas mayores de 50-55 años, con tasas de actividad y empleo decrecientes y más bajas que en el periodo central de 30 a 55 años.

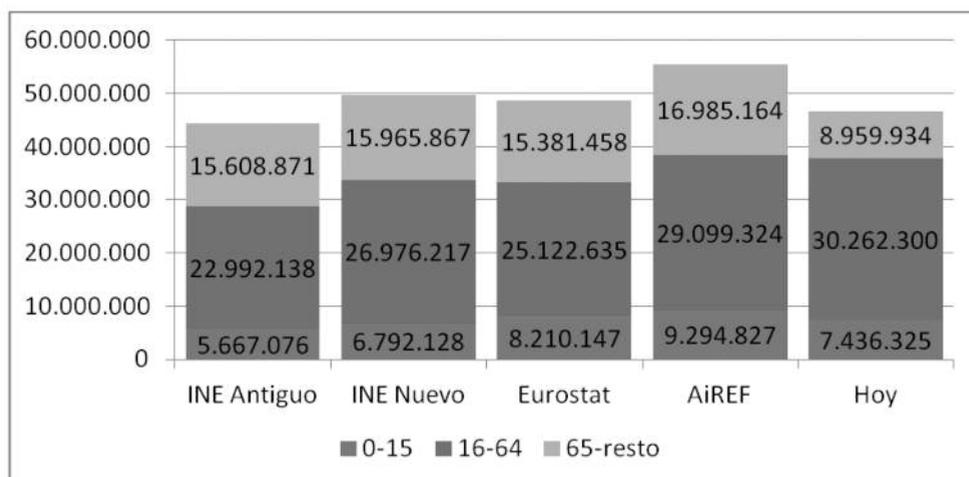
Y ahí hay que situar una de las claves de la situación actual. Un sistema de pensiones que se fundamenta en un pacto entre generaciones, debe prestar coberturas comparables entre ellas. Es decir, las personas que financian con sus cotizaciones e impuestos las pensiones de sus mayores, deben poder acceder, en su momento, a prestaciones comparables a las que contribuyen a financiar. Pero lo anterior no es tan sencillo de concretar cuando el volumen de cada generación es muy distinto, como ocurre con la generación de *baby boomers* que llegan ahora a la jubilación, más numerosa, y las que vienen detrás de ella (generación X, millenials, postmillenial o centennial, hasta llegar a la actual generación que llaman tecnológica o Alpha, y aún no ha acabado de nacer) que son claramente menos numerosas en España.

Prever un tratamiento comparable entre las distintas generaciones supone asumir esa realidad, así como la de que asistimos a un continuo e inacabado proceso de aumento de la esperanza de vida, con el consiguiente aumento de necesidad de gasto en pensiones, sanidad o servicios sociales. Estos hechos exigen adoptar las decisiones necesarias para garantizar esa cobertura comparable, mejorando y reforzando la contributividad de nuestros sistemas de pensiones, además de garantizando recursos financieros adicionales de origen presupuestario.

Pero la estimación de esa necesidad también es objeto de controversia. Las previsiones demográficas no son neutrales. El Instituto Nacional de Estadística (INE) ha proyectado sistemáticamente la experiencia de evolución poblacional de los años inmediatamente anteriores a cada estimación, lo que presenta un importante sesgo, sin prever además políticas públicas ni mecanismos de reequilibrio poblacional que funcionen de manera sostenida en el tiempo. Con esas proyecciones se han construido múltiples discursos, bajo la apariencia de trabajos rigurosos de científicos sociales, que vienen a concluir, de forma insistente, en la insostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

Eurostat y, más recientemente la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF), han presentado otras estimaciones, que han puesto en cuestión las anteriores y, sin negar la realidad descrita –más personas accederán a pensiones en los próximos años y vivirán más tiempo– han determinado previsiones también exigentes, pero menos catastrofistas.

PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS COMPARADAS PARA ESPAÑA
EN 2050 Y SITUACIÓN HOY



Tras la reciente proyección demográfica de Eurostat, INE reacciona actualizando las suyas y aproximando sus conclusiones a las de las otras instituciones comentadas. En cualquier caso, esta secuencia de informes, previsiones y proyecciones, nos indica algunas primeras conclusiones:

- El único dato fiable es el del número de personas que tendrán derecho a pensión en las próximas décadas. Incluso este admite variaciones por la llegada de población inmigrante en edad adulta que puede incorporarse al mercado de trabajo y generar derecho a pensión en un plazo medio. No obstante, su impacto será marginal, el grueso de los pensionistas de las próximas dos décadas está ya aquí y podemos estimarlo con un grado de aproximación elevado.
- El resto de variables pueden ser objeto de sustanciales variaciones y, lo que es más importante, pueden ser objeto de políticas públicas que actúen sobre ellas de forma positiva. Las más importantes son dos: la tasa de fecundidad y el volumen neto de población inmigrante que entrará en España.

- Cuál va a ser la evolución del incremento de la esperanza de vida está también sujeta a distintas hipótesis.
- Qué calidad y estabilidad del empleo vamos a tener, es un factor muy relevante. Como lo es el funcionamiento de los mecanismos de distribución de renta, tanto los primarios, a través de la negociación colectiva y la distribución de renta entre capital y trabajo, como los secundarios, a través del sistema fiscal.

Por tanto, pese a la más que cuestionable política practicada en los últimos años, aún es posible actuar, con la anticipación suficiente, sobre el sistema público de pensiones de forma que se garantice el principio general que hemos invocado, que las distintas generaciones accedan a sistemas de protección por vejez, invalidez o fallecimiento, de forma comparable entre sí, corrigiendo o aprovechando la incidencia del distinto número de personas que integran cada generación.

El sistema fiscal español, cuyo marco establece el artículo 31 de nuestra Constitución, es ingreso y gasto: cuánto recaudamos, de quién y cómo distribuimos lo recaudado en cuanto a inversión pública, empleo público, financiación de servicios esenciales, financiación de nuestros sistemas de protección social... Su definición normativa es un elemento básico de responsabilidad pública en la mayor o menor corrección eficaz de desigualdades. España puntúa mal, por falta de capacidad y por debilidad en las políticas públicas de gasto y protección social.

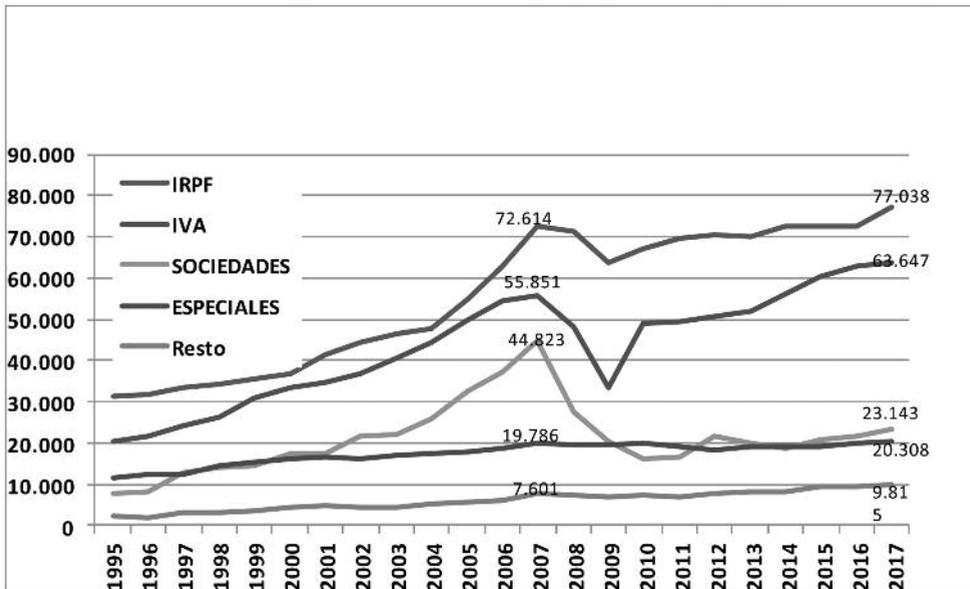
España tiene una insuficiente recaudación por tres factores principales: presión fiscal menor que otros países de nuestro entorno; grandes bolsas legales de elusión fiscal para determinadas rentas (del capital, en el impuesto de sociedades, en el IVA); finalmente, una economía sumergida que escapa del cumplimiento de obligaciones fiscales y dobla las estimaciones que se realizan para el resto de países de la eurozona.

La capacidad de desarrollo y realización de políticas públicas tiene una relación directa con la capacidad de obtención de recursos fiscales. La legitimación social de los sistemas fiscales tiene, en primer lugar, una relación directa con la equidad en la distribución de esfuerzos, desequilibrada en España en perjuicio de las rentas del trabajo y, en menor medida en términos comparados, la imposición sobre el consumo; en segundo lugar, con la transparencia y el rigor en el gasto e inversión públicas por parte de las distintas administraciones, central, autonómicas y locales, entre sí y con el conjunto de la sociedad.

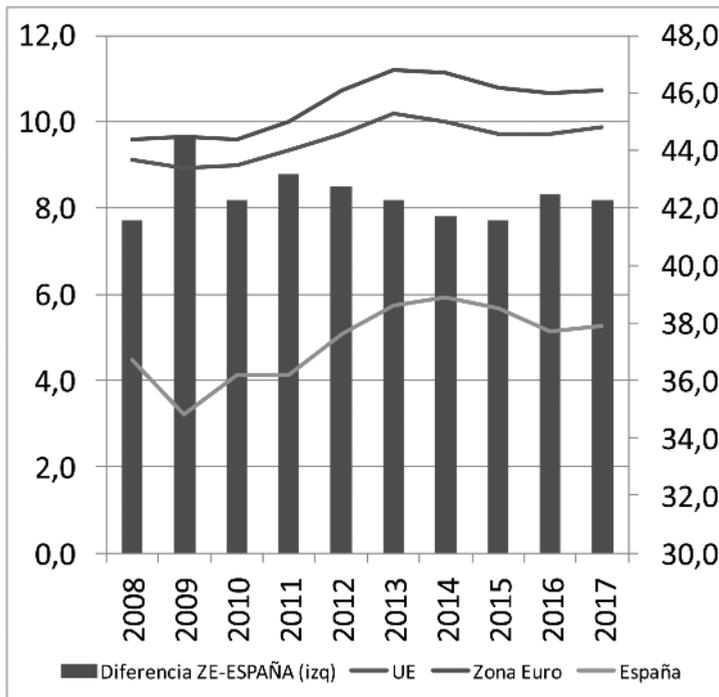
Por tanto, nuestro sistema fiscal no saca buena nota en ninguna de las dos variables que resultan fundamentales: la suficiencia, al no garantizar una financiación pública comparable a la de los países de nuestro entorno de referencia; y la equidad, al pivotar en exceso gravando las rentas del trabajo en términos relativos más que otras fuentes de renta, al tiempo que mantiene importantes bolsas de fraude, pero también de elusión fiscal legalmente amparada.

La corrección de esta situación es clave, no solo para financiar los sistemas de protección social, como fuente adicional de financiación en las pensiones y prestaciones contributivas y como fuente única de financiación en el resto; también para financiar el conjunto de políticas públicas que son necesarias, en niveles comparables a nuestro entorno de referencia.

INGRESOS TRIBUTARIOS EN ESPAÑA
(millones de euros)



INGRESOS PÚBLICOS TOTALES
(Fiscalidad AGE, CCAA, AALL, cotizaciones SS)



La Seguridad Social, y dentro de ella el sistema de pensiones, constituye un presupuesto equivalente a, aproximadamente, un tercio de los ingresos del Estado, procedentes de cotizaciones y, medido en términos de gasto público, a más de un tercio del gasto total del Estado.

Conviene no olvidar esta primera afirmación, especialmente para los que precorizan sin más una sustitución de la financiación vía cotizaciones por la presupuestaria. Los efectos en términos de incremento de presión fiscal y, muy especialmente, en términos de distribución de renta, serían brutales y, en mi opinión, socialmente injustificables.

Otra idea que conviene fijar desde un principio es que los sistemas contributivos de reparto, financiados principalmente –no solo– con cotizaciones, reconocen prestaciones (pensiones) que guardan relación con el esfuerzo de cotización realizado y, con carácter general, son superiores a las prestaciones que se financian exclusivamente con dotación presupuestaria. El propio sistema español de pensiones no contributivas, sujetas a prueba de rentas y desligadas completamente de la carrera

de cotización previa durante la vida laboral, son un buen ejemplo de ello; pero si salimos de nuestras fronteras, la tesis se confirma con carácter general.

El reto que debemos asumir es el de mantener sistemas comparables entre las distintas generaciones, con el objetivo de que las personas podamos acceder a prestaciones que constituyan una protección similar a la que contribuimos a financiar, con cotizaciones durante la etapa de activo y con impuestos durante toda nuestra vida.

El sistema de pensiones se basa en un acuerdo entre generaciones y mantener la confianza entre las mismas es un elemento esencial. Que las personas de mediana edad o más jóvenes conozcan el sistema y tengan la confianza en que recibirán cuando lo precisen prestaciones comparables a las que contribuyen a financiar es, debe ser, un objetivo común.

Esa solidaridad intergeneracional va acompañada de elementos de solidaridad interpersonal dentro del sistema, centrada en la relación entre elementos como:

- la base máxima de cotización, que cuenta con amplio margen de incremento;
- la pensión máxima que reconoce la Seguridad Social, inferior a la base máxima, hoy en un 20%, que debe evolucionar de forma coherente –aunque no necesariamente en la misma proporción– con la evolución de la base máxima;
- las pensiones mínimas garantizadas, también con margen de mejora en muchos casos;
- y la base mínima de cotización ligada al salario mínimo interprofesional, que está creciendo en términos reales en los últimos años como consecuencia de sucesivos acuerdos sociales y políticos, aproximándose al objetivo del 60% de las rentas medias, si bien aún lejos del mismo.

Estos elementos de solidaridad inter e intra-generacional tienen desarrollo posible para fortalecer el sistema, actuando sobre todos ellos, de forma equilibrada, manteniendo el principio de contributividad como una de las garantías más potentes que caracterizan a nuestro sistema de pensiones.

Este conjunto de materias, junto con otras, deben permitirnos abordar, en dos fases, una recomposición de la actual situación de nuestras pensiones.

En primer lugar, necesitamos recuperar la situación previa a la reforma de pensiones de 2013, aprobada en solitario por la mayoría absoluta que entonces la ciudadanía había dado al Partido Popular. No se trata de un capricho o un castigo a la

primera y única reforma relevante, desarrollada sin acuerdo, desde 1995, que no es poco motivo. Es porque esa reforma rompe la lógica de todas las anteriores, sacrifica el principio de contributividad al dejar de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones, de un lado; y asume como única alternativa al aumento de la esperanza de vida, la reducción acumulativa de las pensiones futuras, hasta niveles medios un 40% inferiores a los actuales a mediados del siglo XXI. En lugar de abordar esa realidad –cada vez vivimos más– desde una actuación equilibrada sobre el conjunto de parámetros que inciden sobre las pensiones: ingresos, gastos, comportamientos estratégicos de planificación personal en materia de cotización...

De forma simultánea, debemos corregir la actual situación de desequilibrio entre ingresos por cotizaciones y aportaciones regulares del Estado, de un lado, y gasto en prestaciones contributivas, de otro.

Las causas actuales de ese desequilibrio, son diversas: se mantiene el aumento del número de pensionistas que, además, se incrementará en las próximas décadas; también de la cuantía de las pensiones medias, que se ven afectadas por las mayores pensiones de las personas que llegan a la jubilación, frente a las de las personas que fallecen y dejan de percibir las; los efectos de la intensa devaluación salarial vivida en España: mantenimiento de altas tasas de paro, rotación laboral, temporalidad...; el mantenimiento de relevantes partidas de gasto que, indebidamente, gravan al sistema de Seguridad Social: es el caso de los gastos de gestión de la Seguridad Social, la reducción de cotizaciones que de forma selectiva se aprueba como vía de apoyo de empresas o sectores de actividad que, en lugar de proceder del presupuesto del Estado como ayudas públicas, se hacen recaer sobre las cotizaciones a la Seguridad Social, entre otras; se mantienen situaciones inaceptables que permiten que una parte muy relevante de las personas cotizantes, en torno a 5 millones sobre 18,9 millones a 30 de noviembre de 2018, no coticen sobre sus ingresos reales, generando una situación de diferencia de trato injustificada con el resto de cotizantes, muy especialmente el grueso de las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena.

Las vías, por tanto, son incidir en las líneas señaladas: reforzar de manera notable los ingresos de la Seguridad Social, tanto los procedentes de las cotizaciones y el mercado de trabajo, como los de origen presupuestario de naturaleza estable, con objeto de equilibrar en un plazo breve de tiempo la situación financiera de la Seguridad Social y la presupuestaria, eliminando la actual situación en la que las voces más interesadas en predecir la inviabilidad o insostenibilidad del sistema mantienen un tan elevado, como poco riguroso, nivel de actividad.

Tras ello, el camino más seguro, que goza de la mayor legitimidad social y mejores garantías de actuación suficiente y equitativa sobre el sistema de pensiones y el equilibrio intra e intergeneracional, es la que ha dado excelentes resultados entre 1995 y 2013: el más amplio acuerdo político y social en torno al Pacto de Toledo y el diálogo social entre Gobierno e interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones empresariales).

Como digo, sus resultados han sido excelentes durante casi dos décadas, tanto en términos de mejora de prestaciones como de incremento de ingresos por cotizaciones y aportaciones adicionales desde los presupuestos del Estado.

Ha habido avances muy relevantes en materia de separación de fuentes, que aún pueden mejorar. Reducción, ciertamente muy parcial, de los efectos en materia de pensiones de la brecha de género en el mercado de trabajo y la distribución de roles en la sociedad, a través de mejoras en los periodos cotizados para interrupciones de vida laboral por cuidado de hijos y mayores (excedencias, periodos cotizados...) o directamente mejorando prestaciones. Mejora notable de las prestaciones por viudedad, desde el 45% de la base reguladora de la persona fallecida hasta el actual 52-56-60% a partir del año próximo; reconocimiento y desarrollo de sistemas de acceso gradual y flexible a la jubilación, generando nuevos derechos a la jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años, la jubilación parcial o la jubilación, a partir de los 61, por pérdida involuntaria del empleo.

Abundando, no obstante, en las diferencias por razón de sexo: las brechas salarial y social se proyectan hacia un sistema contributivo de pensiones que, pese a esa generación de mecanismos de corrección parcial, tienen límites para compensar las diferencias que se generan durante toda la vida anterior: menos antigüedad, menos promoción profesional, menor carrera de cotización y con mayores interrupciones, necesidad de mayor corresponsabilidad, carencias de la red pública de atención a la infancia y a la dependencia... Todas estas circunstancias tienen como resultado una protección social en la vejez más débil. A ello se suma un efecto composición, derivado de la práctica hegemonía femenina en las prestaciones de viudedad, situadas, pese a las notables mejoras introducidas a través de acuerdos en las dos últimas décadas, entre las más bajas, por detrás de las de jubilación e incapacidad permanente. Además, los hombres tienen una tendencia mayor a generar pensión propia de jubilación o incapacidad permanente, junto con la que perciben, en su caso, de viudedad. Por su parte, entre las mujeres es mucho más frecuente que la pensión de viudedad sea su única fuente de renta.

En materia de gastos, las actuaciones desarrolladas entre 1995 y 2011 se han basado en reforzar la relación entre las prestaciones reconocidas y las cotizaciones efectuadas, generando una contención en el incremento de costes, compatible con el continuo incremento de la pensión media, al tiempo que se mejoraban las pensiones mínimas para las personas, especialmente mujeres hasta ahora –lo que debe ser también objeto de atención y medidas al respecto– con mayores dificultades para acumular periodos cotizados.

Ese es el camino que hemos de recuperar. De que lo hagamos, dependen muchas cosas, entre ellas que se mantenga de forma equilibrada el esfuerzo colectivo en materia de aportaciones y percepción de prestaciones, eludiendo tanto las presiones interesadas para debilitar de forma estructural el Sistema –remitiendo a las personas a esfuerzos de ahorro personal que no están al alcance de la mayoría– como las recetas mágicas, a menudo basadas en un rechazable corporativismo de quienes niegan la conveniencia de la participación y el acuerdo amplio en el conjunto de la sociedad, como la mejor manera de defender nuestras pensiones para brindar una protección comparable a las generaciones actuales y futuras. Garantizar la sostenibilidad, sin duda, pero de prestaciones suficientes y comparables entre las distintas generaciones.

Dentro de la Seguridad Social también se encuentra el sistema de protección por desempleo, cuya cobertura y protección, pese a existir también un ámbito contributivo y otro asistencial, padece importantes vacíos de cobertura e insuficiencia prestacional.

Es un sistema de protección que debe ser repensado. Resulta insuficiente, con un número muy relevante de personas sin protección, muchas de ellas en paro de larga y muy larga duración (más de 12 o 24 meses, respectivamente).

Curiosamente, cuenta con recursos excedentarios para financiar las prestaciones contributivas, incluso en los momentos más duros de las crisis. Las cotizaciones de los activos o de las propias prestaciones contributivas por desempleo superan en los años de bonanza –pero también en los años de crisis– el gasto en prestaciones contributivas por desempleo, financiando también las prestaciones asistenciales e incluso las políticas activas de empleo, cuando el gasto en prestaciones por desempleo es menor.

No se ha construido aquí un sistema de protección por desempleo comparable al de pensiones, bajo el principio de separación de fuentes y con financiación presupuestaria de las prestaciones asistenciales. Es esta una reflexión que merece la

pena hacer y garantizar que el Presupuesto del Estado financie las prestaciones asistenciales y eficaces políticas activas de empleo, lo que dejaría margen para mejorar las prestaciones contributivas por desempleo, disminuidas en reiteradas ocasiones, la última en 2012 al reducir sus cuantías desde el primer día de su cobro (al eliminar de la prestación la parte de cotización a cargo de la persona desempleada que asumía previamente el Servicio Público de Empleo) y, con mayor intensidad a partir del sexto mes (al bajar al 50% el porcentaje de la base reguladora que configura la prestación).

Esa mejora de la protección contributiva por desempleo podría además venir acompañada por una redefinición de las cotizaciones por desempleo, contingencias comunes y accidentes de trabajo y enfermedad profesional, para favorecer el reequilibrio de las segundas y aprovechar los excedentes de las otras dos, generados en el caso del desempleo por la asunción por parte del Estado de algunos miles de millones de euros de gasto anual en prestaciones asistenciales y políticas activas de empleo, que hoy se financian con cotizaciones a la Seguridad Social.

Por otra parte, las prestaciones por desempleo también presentan una realidad dual. Hay muchas personas en el mercado de trabajo que culminan su vida laboral con la jubilación, sin haber percibido nunca prestaciones por desempleo. Por otra parte, hay un núcleo de personas que acceden de forma recurrente a las mismas, especialmente concentradas en torno a la contratación temporal y a la elevada rotación laboral, con evidentes impactos de edad y género.

Repensar y reconducir este segmento de protección social, reforzándolo y haciéndolo más útil, en términos de cobertura económica y de efectividad en la recolocación en el empleo, tiene también un potente efecto de redistribución de renta, que necesitamos reforzar, más aún en tanto se van obteniendo resultados positivos en materia de cambio de modelo productivo, estabilidad en el empleo y recuperación de rentas salariales, cuyo camino de recuperación y mejora aún es grande.

Finalmente, sin perjuicio de los sistemas de protección asistencial a las personas sin recursos, cuya competencia está constitucionalmente atribuida a las comunidades autónomas, denominados comúnmente rentas mínimas; **existe una propuesta sindical**, en sede parlamentaria, al haberse presentado, con 710.000 firmas que han avalado **la Iniciativa Legislativa Popular para una Prestación de Ingresos Mínimos que, promovida por CCOO y UGT, pretende, dentro del ámbito asistencial de protección por desempleo en la Seguridad Social, eliminar los vacíos de cobertura hoy existentes.**

En la última comparecencia ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social presentamos una valoración del impacto de esta iniciativa si hubiera estado en vigor desde 2007, es decir, si hubiésemos contado con esa herramienta de protección social por desempleo durante la última crisis. En los cuadros que se reproducen a continuación y que forman parte del estudio que presentamos¹ en la comparecencia citada, en el Congreso de los Diputados, vemos el fuerte carácter anticíclico de esta medida, que presenta un universo de personas beneficiarias que oscilan entre 1.350.000 y 2.362.000 según los años y atendiendo a la definición de las personas que pueden acceder a la prestación propuesta (personas de entre 18 y 64 años, inscritas como demandantes de empleo durante al menos 12 meses, y que no dispongan de unas rentas mínimas a su disposición); y un coste neto de la medida entre 5.000 y 10.000 millones de euros anuales. La inyección a la actividad económica y el retorno fiscal derivado de estas prestaciones, con una elevadísima propensión al consumo, es más que evidente.

Esta propuesta, de prosperar, tras un periodo de coexistencia inicial vendría, muy probablemente, a sustituir en el tiempo a la mayor parte de prestaciones asistenciales por desempleo, con la excepción del subsidio para mayores de 55 años que tiene una configuración distinta y está, actualmente, pendiente de ser recuperado tras los recortes impuestos en él durante la crisis, para que vuelva a proteger a partir de los 52 años, con duración, requisitos de acceso y configuración de la prestación, similares, incluso mejorados, respecto de la situación anterior a 2012.

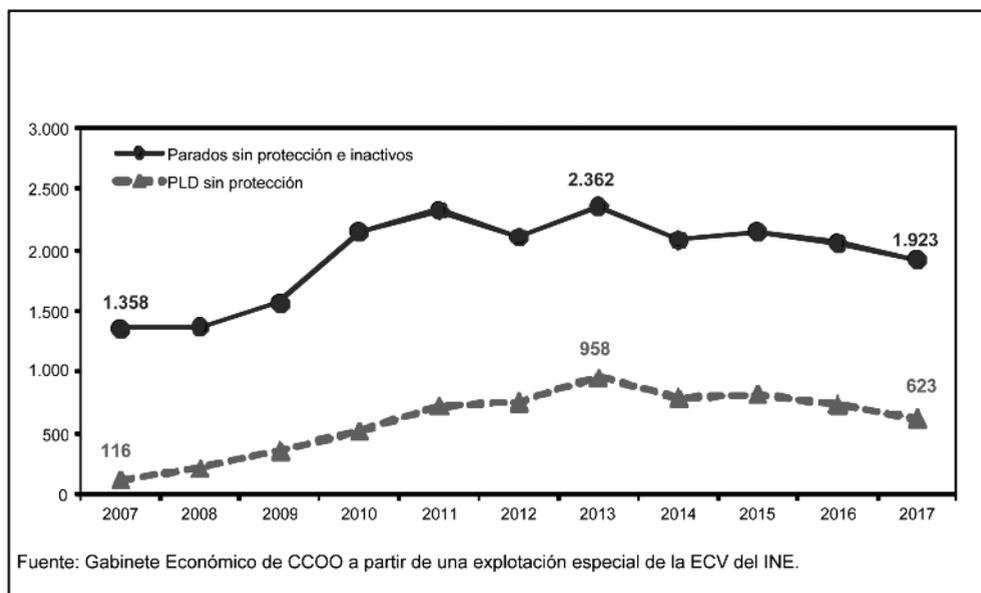
La Prestación de Ingresos Mínimos que contiene la Iniciativa Legislativa Popular, se podría articular de forma compatible con los sistemas de rentas mínimas de las comunidades autónomas y completar, desde el punto de vista del número de beneficiarios, los vacíos de cobertura en los sistemas de protección por desempleo. Supondría, con ello, el establecimiento de un sistema de rentas mínimas para personas empleables, que podría ser complementada por las comunidades autónomas, que liberaría o reduciría esa obligación a estas que, hoy, están atendiendo a muchas personas que cumplen estos requisitos y precisan inserción laboral, y que podrían utilizar estos recursos para concentrar y mejorar la situación de las personas con necesidad de protección económica y programas de inserción social.

¹ Segunda Comparecencia CSCCOO PL ILP Prestación Ingresos Mínimos

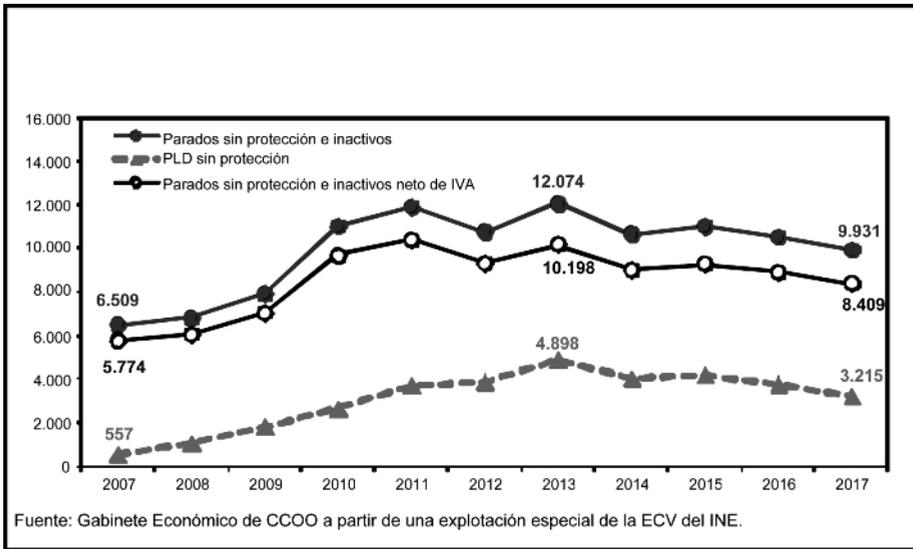
La ILP ha tenido apoyos suficientes en el Congreso para pasar casi todos los filtros. Contaba con apoyo mayoritario, muy justo, para ser aprobada hasta los primeros meses de este año, por lo que fue bloqueada su tramitación por la actuación combinada de PP y C's en la Mesa de la Cámara. Tras la moción de censura que ha permitido al PSOE conformar Gobierno presidido por Pedro Sánchez, está pendiente de concretar si finalmente es aprobada y en qué términos.

No estaría de más que los grupos parlamentarios que la apoyaron desde la oposición, manifiesten su voluntad de mantener aquel acuerdo ahora que forman parte o apoyan al Gobierno, para que pueda concretarse en resultados prácticos. Sería muy relevante para muchas personas.

BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS SEGÚN UNIVERSO
(Miles de personas)



COSTE DE LA PRESTACIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS SEGÚN BENEFICIARIOS
(Millones de euros)



RESUMEN DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, ESPAÑA
(Datos julio 2018)

Prestaciones	Prestaciones de Beneficiarios	Gasto de prestaciones (Millones €) 2018	
Pensiones contributivas, (INSS)	9.638.029	9.217.963	
Incapacidad permanente	953.257	909.269,95	
Jubilación	5.941.425	6.549.703,77	
Viudedad	2.360.235	1.601.955,43	
Orfandad	341.298	133.816,69	
Favor Familiar	41.814	23.217,01	
Pensiones no contributivas, (IMERSO)	455.941	209.115,23	
Jubilación	258.627	113.145,50	
Invalidez	197.314	95.969,73	
Prestaciones LISMI, (IMERSO) (2)	8.085	1.071,39	Gasto mensual
Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos	6.366	951,87	
Subsidio por Ayuda a Tercera Persona	649	37,96	
Subsidio de Mov. y Comp. Gtos Transportes	1.070	81,56	
Pensiones asistenciales, (MEYSS)(3)	3.322	497,83	
Enfermedad	3.242	485,85	
Vejez	80	11,99	
Prestaciones por desempleo, (SPEE)	1.778.421	1.399,92	
Nivel contributivo	794.108	931,73	
Nivel asistencial (1)	984.313	468,20	
Incapacidad temporal	559.850	7.979,72	
número medio de procesos en vigor IT Contingencias comunes /mes (prevalencia) 2018	499.526	6.981,70	
numero medio de procesos en vigor IT ATyEP /mes (prevalencia) 2018	60.324	998,02	
Riesgo de embarazo/lactancia natural (prevalencia/mes 2018)	22.209	383,20	
Riesgo de embarazo	21.805	375,46	
Lactancia natural	404	7,74	
Prestaciones familiares		1.585,20	
Prestaciones familiares por hijo a cargo* (2017)	1.074.952	1.534,68	
Asignación económica por hijo a cargo con discapacidad (> 18 años), (INSS)	190.119	1.146,16	
Asignación económica por hijo menor (<18 años) a cargo, (INSS)(4)	884.833	388,52	
Prestaciones familiares de pago único* (2017)	26.181	50,53	Gasto anual
Familias numerosas	19.923	-	
Familias monoparentales	6.015	-	
Familias con madres con discapacidad	243	-	
Cuidado hijos con cancer... prevalencia/mes (2018)	5.151	79,78	
Maternidad/Paternidad* (2017)	532.960	898,56	
Maternidad	268.328	375,46	
Paternidad	264.632	523,10	
Cese actividad Autónomos* (2017)	1.938	14,92	
Total	14.107.039	142.040.818 (5)	

Fuente: elaboración CCOO, a partir de datos Seguridad Social.

* Datos a julio de 2018, salvo los señalados * que son a cierre 2017

(1) Incluidas prestaciones SEASS

(2) No Incluidas las CCAA de Navarra y País Vasco

(3) No incluida la Comunidad Autónoma de País Vasco

(4) Se señala el número de beneficiarios/titulares de la prestación; el número de menores que generan el derecho es de 1.428.399

(5) Gasto total de prestaciones económicas de Seguridad Social previsto en los PGE-2018.

Paula Guisande

**Las políticas sociales ante los viejos
y los nuevos retos**



Dibujo 19. Marianne von Werefkin.

La crisis ha dejado en evidencia la fragilidad de nuestro Estado de bienestar y la necesidad de ampliarlo y reforzarlo en el corto plazo. A esto hay que sumar los cambios sociales y demográficos que en los próximos años requerirán de una transformación de los instrumentos de protección y de un nuevo reparto de la responsabilidad sobre los cuidados.

El reto demográfico debe ser asumido por la sociedad, destinando recursos públicos para que las personas mayores tengan buena calidad de vida, para que la juventud pueda emanciparse y formar nuevas familias, para que niños y niñas tengan los mismos derechos y oportunidades.

Estos recursos públicos deben provenir de un sistema fiscal justo, y ser asignados con criterios que incorporen la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental, apostando por una sociedad inclusiva y cohesionada territorialmente.

LOS años de crisis y recortes han dejado de manifiesto la fragilidad y las lagunas de nuestro Estado de bienestar. Diez años de retrocesos en igualdad, en equidad, en cobertura de los servicios públicos, en calidad de vida, que la Cumbre Social Estatal ha denominado la “década perdida”.

Durante estos años, además de incrementarse la pobreza, ha cambiado el perfil de las personas más vulnerables, tal como recoge el Tercer Informe sobre la Desigualdad en España de la Fundación Alternativas. Por un lado, ha cambiado notablemente la composición familiar: los hogares monoparentales (generalmente encabezados por una mujer) se extienden, mientras que las familias numerosas son cada día menos frecuentes. Por otro, y mucho más relevante, el desempleo y los retrocesos en derechos y condiciones laborales han situado bajo el umbral de la pobreza en mayor medida a personas jóvenes y a familias con niños y niñas a su cargo.

Esta realidad ha dejado en evidencia la debilidad de las políticas sociales, más enfocadas hasta ahora en prevenir y atenuar las carencias económicas de la población mayor. Como señala el mencionado Informe sobre Desigualdad, las transferencias sociales en España apenas reducen la pobreza en torno a un 50%, por lo que tanto en términos cualitativos como cuantitativos el margen de mejora es amplio.

Por otra parte, nos enfrentamos como sociedad al reto de atender y garantizar una vida digna a una población cada vez más envejecida y longeva. La esperanza de vida en España, según datos del Ministerio de Sanidad, pasó de 82,52 años (79,42 en el caso de los hombres y 85,55 en el caso de las mujeres) en el 2011 a 83,36 en el 2016 (80,42 y 86,23, respectivamente).

Sin embargo, la Encuesta Nacional de Salud apunta en este período un descenso en los años de buena salud desde el nacimiento, pasando de 66,51 a 63,22 años, y en los años de vida saludable a partir de los 65, que descienden de 12,19 a 10,12. Este último indicador presenta una importante brecha de género: la esperanza de vida de las mujeres es mayor, pero la calidad de vida es significativamente inferior.

Por tanto, contamos con una esperanza de vida cada vez mayor, con un aumento progresivo de mayores de 65 años y con una valoración de años en buena salud cada vez más baja. Unos datos que deberían corresponderse con un incremento en la financiación de la salud en el ámbito público pero que, sin embargo, no han tenido su reflejo presupuestario: el gasto sanitario público por habitante protegido apenas ha variado, pasando de 1.333,60 euros en 2012 a 1.379,56 euros en 2016.

Si bien son muchos los retos a los que deben hacer frente las políticas sociales durante los próximos años, nos centraremos en tres de ellos, con un claro vínculo con el devenir demográfico: el envejecimiento de la población, la protección de la infancia y la juventud, y el incremento de la pobreza y la exclusión social, especialmente entre jóvenes y familias con menores a cargo.

1. HACER FRENTE AL AUMENTO DE LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

En 2017 el 26,6% de la población española se encontraba en riesgo de pobreza y exclusión social, de acuerdo con el indicador europeo AROPE (*At Risk of Poverty and/or Exclusion*). Este riesgo se ha incrementado durante los años más graves de la crisis hasta alcanzar el 29,2% de la población en 2014. Desde entonces ha descendido ligeramente, pero no lo suficiente. Seguimos 2,8 puntos por encima de las cifras de 2008 (23,8%). Estamos también muy alejados de los objetivos planteados por España en la Estrategia 2020 de reducir el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social entre 1.400.000 y 1.500.000.

El indicador AROPE consta de tres componentes que miden diferentes aspectos. Se considera población en riesgo de pobreza o exclusión social aquella que está en alguna de las siguientes situaciones:

- a) con ingresos inferiores al umbral de pobreza (pobreza monetaria),
- b) con carencia material severa,
- c) viviendo en hogares con baja o nula intensidad en el trabajo.

A través de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, fuente principal para estudiar el riesgo de pobreza, es posible conocer los colectivos más vulnerables. A continuación se utilizan los datos de esa encuesta para profundizar en la evolución de los tres componentes del indicador AROPE en el período 2008-2017. La serie se inicia en 2008 porque en ese año el INE introduce cambios metodológicos en la encuesta que dificultan la comparación con años anteriores.

TABLA 1
Evolución de los componentes del AROPE, 2008-2017

Año	Con carencia material severa	Viviendo en hogares con baja intensidad en el trabajo (de 0 a 59 años)	En riesgo de pobreza (renta año anterior a la entrevista)
2008	3,6	6,6	19,8
2009	4,5	7,6	20,4
2010	4,9	10,8	20,7
2011	4,5	13,4	20,6
2012	5,8	14,3	20,8
2013	6,2	15,7	20,4
2014	7,1	17,1	22,2
2015	6,4	15,4	22,1
2016	5,8	14,9	22,3
2017	5,1	12,8	21,6

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, INE.

1.1. Población con carencia material severa

En 2017 el 5,1% de la población se encontraba en situación de carencia material severa. Se entiende que se produce dicha situación en un hogar cuando sus miembros no pueden permitirse al menos cuatro de nueve conceptos de consumo básicos establecidos a nivel europeo.

En cuanto a la evolución desde 2008, el porcentaje de población en carencia material severa aumentó casi todos los años hasta 2014. Desde entonces ha disminuido 2 puntos, lejos todavía de las cifras de 2008.

1.2. Población en hogares con baja o nula intensidad de trabajo

Son hogares con baja o nula intensidad de trabajo aquellos en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia.

En 2017 el 12,8% de la población entre 0 y 59 años vivía en hogares con muy poco empleo. El porcentaje de hogares ha estado creciendo hasta 2014. Desde entonces ha descendido ligeramente pero sigue siendo casi el doble que en 2008.

1.3. Pobreza monetaria o población con ingresos inferiores al umbral de pobreza

El umbral de pobreza se corresponde con el 60% de la mediana de la renta nacional. Para 2017 se fijó en 8.522€; es decir, 710€ mensuales para un hogar compuesto por una sola persona. El mismo año, el 21,6% de la población tenía ingresos por debajo de esa cifra. Desde 2008 el porcentaje de población por debajo del umbral de pobreza ha aumentado en cinco de los diez años transcurridos (2009, 2010, 2012, 2014 y 2016).

Existen, además, una serie de factores que incrementan el riesgo de encontrarse bajo del umbral de pobreza:

- *Responsabilidades familiares.* Los hogares con niños y niñas a cargo tienen tasas de riesgo de pobreza monetaria superiores a la media. Las cifras más altas se alcanzan en los hogares en los que un adulto convive con uno o más menores. En 2017, el 40,6% de los hogares monoparentales estaba por debajo del umbral de pobreza. Las madres encabezan el 83% de los 1.842.500 hogares monoparentales, de acuerdo con la Encuesta Continua de Hogares del INE.
- *Edad.* Las tasas de riesgo de pobreza superiores a la media (21,6%) en 2017 se dan entre las personas jóvenes de entre 16 y 29 años (28,1%), y entre menores de 16 años (28,5%).

En cuanto a la evolución, los mayores aumentos en el período 2008-2017 se han producido en el grupo de 16 a 29 años, cuya tasa de pobreza se ha incrementado en 10,4 puntos, y en aquellas personas con una edad entre 45 y

64 años (5,4 puntos más). Es decir, el riesgo de pobreza ha aumentado sobre todo entre las personas que están en edad de incorporarse por primera vez al mercado laboral y entre aquellas de mayor edad que, fruto de la crisis y de las políticas laborales aplicadas, han salido de la actividad laboral y no han conseguido un nuevo empleo.

- *Desempleo.* El 44,6% de las personas desempleadas se sitúan por debajo de la tasa de riesgo de pobreza. Resulta especialmente llamativo el incremento en el porcentaje de parados en esta situación, al haber aumentado casi todos los años desde 2008.
- *Nacionalidad.* La tasa de riesgo de pobreza de la población extranjera duplica la de la población autóctona en el caso de migrantes procedentes de la UE, y casi la triplica cuando se trata de migrantes extracomunitarios (fundamentalmente de origen africano y latinoamericano).
- *Precariedad laboral.* El riesgo de pobreza monetaria se acentúa cuando se trabaja a tiempo parcial o con contrato temporal, de acuerdo con los datos de Eurostat. El 26,9% de la población ocupada a tiempo parcial y el 23,1% con contrato temporal tienen ingresos inferiores al umbral de pobreza. Como se aprecia en la tabla, España se sitúa muy por encima de la media europea en todos estos aspectos.

TABLA 2
Riesgo de pobreza monetaria en la población ocupada

	España	UE-28
Ocupados *	14,1%-13,1%	9,6%
A tiempo parcial	26,9%	15,8%
Con contrato temporal	23,1%	16,3%

* Para 2017 la Encuesta de Condiciones de Vida del INE recoge una tasa de pobreza monetaria para la población ocupada del 14,1% y Eurostat 13,1%.

Fuente: Eurostat EU-SILC; Encuesta de Condiciones de Vida, INE.

Por otro lado, en 2017 el 6,9% de la población vivía en situación de pobreza severa, es decir, con la mitad de los ingresos establecido como umbral. Desde 2008 la pobreza severa creció de forma continua hasta 2015 (7,6%), año en el que casi duplicó la cifra registrada en 2008 (4,1%). Disminuyó en 2016 (6,4%) y en 2017 ha au-

mentado 0,5 puntos porcentuales¹. De acuerdo con EAPN, en un contexto de descenso de la tasa de riesgo de pobreza, el aumento de la población en pobreza severa supone “un empeoramiento de las condiciones de vida de la población pobre”.

1.4. Políticas públicas contra la pobreza

Si bien lo más efectivo, inmediato y justo sería actuar sobre la precariedad y el desempleo para sacar de la pobreza a quienes se encuentran en esa situación como consecuencia de su realidad laboral, las políticas auspiciadas por las instituciones europeas en los países del sur de Europa han ido en sentido contrario. No es casual que una de las instituciones más atacadas por las reformas laborales de los últimos años haya sido la negociación colectiva, objeto de atención en dos artículos comparativos recientes en los que se incide en la importancia de los convenios colectivos a la hora de disminuir la desigualdad salarial (Hake y Belabed, 2018; McKnight y otros, 2016), herramienta por antonomasia para atajar la precariedad en las empresas.

Mientras no sea posible paliar la falta de empleo, principal origen de la pobreza, compete a las Administraciones Públicas articular un sistema de garantía de rentas que permita reemplazar la carencia de ingresos del trabajo por transferencias que permitan cubrir las necesidades básicas del trabajador o trabajadora y su familia.

Como ya se ha hecho mención, existen lagunas en los actuales instrumentos de protección social, incapaces de proteger a todas las personas en situación de necesidad. Las prestaciones por desempleo solo protegen al 57,5% de quienes han perdido su empleo, mientras las rentas mínimas de inserción, de ámbito autonómico, presentan una tasa de cobertura que apenas superaba el 6,76% en 2016.

En este contexto, CCOO y UGT, con el objetivo de garantizar unos ingresos mínimos a todas aquellas personas que carecen de recursos que les permitan vivir con dignidad, promovieron una Prestación de Ingresos Mínimos a través de una Iniciativa Legislativa Popular que recabó más de 700.000 apoyos.

Si esta propuesta, que lleva desde mayo de 2016 en el Congreso, viese la luz, permitiría cubrir algunas de las lagunas que presentan los instrumentos existentes, dando prioridad a los colectivos en mayor riesgo: personas desempleadas sin prestaciones, familias con hijos e hijas menores a cargo, hogares sin ingresos o con carencia material severa.

¹ Estimaciones realizadas, a partir de los microdatos de la encuesta, en el VIII Informe *El Estado de la Pobreza, 2008-2017*, EAPN-España, pp. 53-56.

La nueva prestación estaría orientada a proteger a personas en edad laboral que, queriendo trabajar, carecen de empleo y de ingresos suficientes para garantizar un nivel de vida digno. Incluiría también a quienes no han cotizado previamente, cuestión especialmente relevante para atajar el riesgo de pobreza entre las personas más jóvenes. Se trata de una circunstancia poco habitual en las prestaciones de la Seguridad Social y totalmente novedosa en las prestaciones de desempleo. Supone, por tanto, un salto cualitativo en la acción protectora de nuestro sistema de protección social.

Según las estimaciones, beneficiaría a más de dos millones de hogares en los que residen unas 6,7 millones de personas. Se trata de un aumento importante con respecto a la cobertura de las rentas mínimas autonómicas, que en la actualidad protegen a unas 600.000 personas, entre perceptoras directas y familiares a cargo.

Además, tendría un marcado impacto de género ya que más del 65% de las personas que cumplen los requisitos para ser beneficiarias son mujeres, y sería compatible con las rentas mínimas que actualmente otorgan las comunidades autónomas, si bien los ingresos derivados de las mismas se tendrían en cuenta a la hora de determinar el umbral del ingreso del solicitante y su unidad de convivencia.

1.5. Otra deficiencia del sistema: la cuantía de las prestaciones

A las lagunas en el sistema de protección hay que sumar una renuncia implícita a combatir la pobreza cuando el indicador de referencia (IPREM) acumula una significativa pérdida de poder adquisitivo desde su creación en 2004, al no haberse actualizado según el IPC, y permaneciendo congelado siete de los catorce años de su vigencia. Además, la cuantía mensual establecida para 2018, 537 euros, es inferior a la cantidad que determina el umbral de pobreza, 8.522 euros anuales (que corresponden a 710 euros mensuales en 12 pagas o 608 euros en 14).

El IPREM es la principal referencia de la protección social de carácter asistencial. Su cuantía, o un porcentaje del mismo, se utiliza como referencia para el cálculo de las prestaciones por desempleo, las rentas del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, las rentas mínimas de ingresos de Galicia, Extremadura o La Rioja, entre otras².

² Informe de rentas mínimas de inserción, 2016. Ministerio de Sanidad.

1.6. Más que prestaciones económicas

Tanto cualitativa como cuantitativamente, el sistema de protección social requiere de una actualización. Por un lado, para atender a un importante volumen de población no cubierta por las prestaciones actuales y, por otro, para garantizar una vida digna y facilitar la salida de la situación de pobreza y/o exclusión.

Unas transferencias que, necesariamente, han de ir acompañadas de servicios públicos universales, gratuitos y de calidad. Recuperar el empleo público perdido durante los últimos años resulta prioritario, ya que muchos servicios se han mantenido gracias al esfuerzo y la dedicación de su personal, al tiempo que se revierten recortes y privatizaciones.

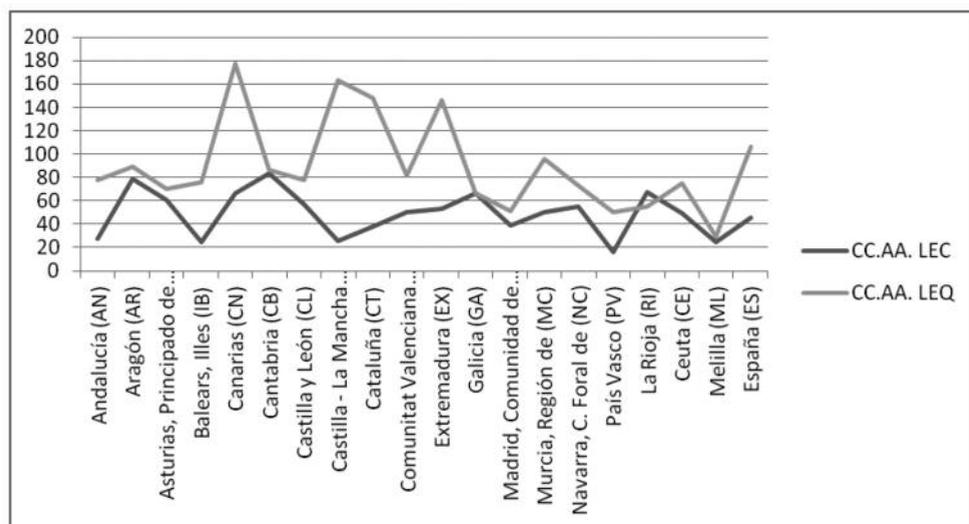
2. ATENDER A UNA POBLACIÓN ENVEJECIDA: AUMENTAR LOS RECURSOS DEL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD Y DEL SISTEMA DE AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

Las políticas llevadas a cabo durante la última década, lejos de intentar revertir la desigualdad y la pobreza que crecía como consecuencia de la crisis, han contribuido a profundizar las brechas sociales, presionando a los grupos más vulnerables, a la vez que facilitaban el negocio a la iniciativa privada a costa de lo público.

En lo que respecta a la sanidad, aunque aparentemente se produce un aumento en el gasto público, la realidad es que hemos pasado de invertir un 6,2% del PIB en el año 2012 a un 6% en 2016, con una clara tendencia a que se vaya consolidando este descenso.

Sin embargo, hay partidas que muestran una evolución distinta: el gasto en conciertos de los servicios públicos con la sanidad privada alcanzó los 7.450 millones de euros en el 2016, con un incremento del 30,62% respecto de 2006. El porcentaje por CCAA es muy variable pero, si excluimos a Cataluña que dedica un 25% de su gasto a conciertos con otros ámbitos, y cuenta con estructura y organización distintas al resto, podemos comprobar cómo la Comunidad de Madrid, Illes Balears y Canarias son los que más presupuesto dedican a esta partida.

La insuficiente financiación del sistema público tiene su reflejo, por ejemplo, en las listas de espera, tanto quirúrgicas (LEQ) como de primera consulta (LEC), una vez más con importantes diferencias entre comunidades autónomas, como confirman los datos ofrecidos por el Ministerio de Sanidad en el 2017:



Como consecuencia de años de política errática, han crecido las desigualdades que afectan de forma transversal a toda la población: una menor inversión o gasto en Sanidad provoca una menor oferta de servicios y pérdida de recursos. Pero también han aumentado las diferencias entre comunidades autónomas en lo que respecta a gasto, listas de espera, recursos humanos, etc., generando desigualdades en salud según la comunidad de residencia.

2.1. Los recortes de 2012

Sin duda, es el copago farmacéutico, impuesto por el gobierno del PP a través del RD 16/2012 tanto para población activa como para pensionistas, una de las medidas más injustas ya que su peso recae, fundamentalmente, en las personas con menores ingresos, que suponen más del 60% en ambos casos.

Quienes ingresan menos de 18.000 euros anuales, tanto pensionistas como trabajadores y trabajadoras en activo, son los grupos que en mayor medida soportan el copago farmacéutico. El 65% de los 32.000.000 de personas no pensionistas en España tienen que aportar el 40% del precio de los fármacos financiados por el SNS, salvo en aportación reducida, con una desproporcionada diferencia con los otros niveles de copago. Esto puede provocar diferencias en salud si se pierde la adherencia a los tratamientos como ya se empieza a constatar. Y también diferencias económicas y sociales producto de estos copagos y de otros que introduce el RD 16/2012, como la cofinanciación del transporte sanitario, de productos dietéticos y ortoprotésicos.

El mismo RD 16/2012 incorporó otras dos medidas de gran calado e impacto sobre la equidad: el fin de la universalidad en el acceso a la atención sanitaria y los recortes en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia.

Con este Real Decreto se pasó del concepto de cobertura al de aseguramiento, con el objetivo de excluir a las personas extranjeras que no hubieran legalizado su situación administrativa en nuestro país. Con esta medida también se dejó sin asistencia sanitaria a españoles y españolas que trabajaban en el extranjero y, sobre todo, a las personas menores de 26 años sin empleo.

En 2018, con el cambio de partido político en el poder, parece que se pretende corregir esta aberrante normativa que, además de insolidaria, genera caos y crea serios problemas de salud pública. Pese a haberse dado algunos pasos en este sentido, aún no se ha restaurado la situación previa al Real Decreto de 2012.

En lo que respecta al Sistema de Atención a la Dependencia, los recortes de 2012, además de retrasar su plena implantación, prevista para el año 2015, redujeron la cobertura y la financiación, arrastrando una lista de espera que ronda el 25% y un importante volumen de potenciales beneficiarias pendientes de valoración.

Como ya se apuntaba en el Cuaderno de Información Sindical dedicado a la Protección Social en España en 2017, son las mujeres (65%) y las personas de 80 años o más (54%) quienes solicitan en mayor medida el reconocimiento de la situación de dependencia. El perfil medio de la persona beneficiaria es el de una mujer de 80 años o más cuyo principal ingreso es una pensión de viudedad de 654 euros/mes.

Tal es así que los recortes en Sanidad y Atención a la Dependencia chocan de frente con el envejecimiento de la población, el incremento de la esperanza de vida y la necesidad de mejorar los años de buena salud a partir de los 65, que los datos apuntan a que son cada vez menos, especialmente si se trata de mujeres.

Una realidad demográfica que debería tenerse en cuenta en el diseño de las estrategias, en las que cobra mayor importancia el trabajo multidisciplinar. Por un lado, apostando por la prevención con programas nacionales y territoriales, lo que supone potenciar la atención primaria, dotándola de más recursos y medios, y, por otro, con programas sociosanitarios de carácter más amplio y global con medios y criterios de los servicios públicos.

2.2. La plena implantación del Sistema de Dependencia, tarea pendiente

CCOO no se ha cansado de repetirlo: la causa principal de la lista de espera es la falta de financiación pública. Con la suspensión del nivel acordado en 2012, la responsabilidad ha recaído, fundamentalmente, en las comunidades autónomas, que actualmente aportan cerca del 80% de la financiación pública. Por su parte, las personas beneficiarias aportan entre un 15% y un 25% del coste, según diversos estudios.

Para la plena implantación del Sistema de Dependencia, que supondría ampliar la atención a las 400.000 personas que esperan actualmente una prestación efectiva, el sindicato estima que deberían dedicarse entre 1.100 y 5.100 millones de euros extra, en función del modelo de atención por el que se apueste.

Los siete escenarios que contempla CCOO en sus estudios van desde el menos ambicioso, con atención exclusiva mediante prestación económica de cuidado familiar, hasta la combinación de servicios de centros residenciales y centros de día en función de los grados de dependencia reconocidos.

Se abre así una horquilla de posibilidades que no difieren solo en coste, sino también en la calidad de la atención y en la capacidad de crear empleo del Sistema. Con el modelo más ambicioso podríamos hablar de hasta 160.323 nuevos empleos a jornada completa. Estos resultados también están condicionados por la recuperación de las intensidades recortadas en 2012, por la revisión y el riguroso cumplimiento de las ratios de atención, por lo que estas deben estar entre nuestras prioridades.

3. GARANTIZAR UN FUTURO DIGNO A LA JUVENTUD

A estas alturas ya nadie cuestiona que han sido las personas jóvenes, las que accedieron o debían acceder al mercado laboral durante la crisis, las que han soportado las consecuencias más duras de la recesión y los recortes. Los trece puntos porcentuales que creció la tasa de pobreza juvenil entre 2007 y 2015 sitúan a España a la cabeza de la UE-15, hasta alcanzar el 33,4% en la franja que va de los 16 a los 24 años.

Especialmente preocupante resulta que, pese a la recuperación económica, esta elevada exposición a la pobreza de las personas jóvenes no remita. La respuesta puede encontrarse en la precariedad laboral, que se ensaña con los trabajadores y trabajadoras de menor edad: en 2017 dos de cada tres jóvenes se vinculaba laboralmente mediante contrato temporal o trabajaba a tiempo parcial. En este último caso la situación empeora en el caso de las jóvenes, ya que la contratación de mujeres a tiempo parcial supera en 13 puntos la de los hombres.

Solo el 34% de las personas asalariadas menores de 30 años contaba en 2017 con un contrato indefinido a jornada completa. Este mismo año, una persona joven necesitaba de media firmar 5,2 contratos para trabajar durante todo el año, mientras que en 2007 eran 3,4. Una rotación que es especialmente elevada en los empleos más precarizados, como refleja la media de 46 contratos firmados en 2017 por cada una de las 65.900 personas jóvenes con contratos de duración inferior al mes.

También los salarios de los nuevos contratos se han visto sensiblemente recordados, alcanzando los 12 puntos porcentuales de diferencia respecto de 2008, o los 22 puntos si se considera la retribución anual. Su escasa contribución al sistema, como consecuencia de los bajos salarios, ha tenido como resultado una débil protección social, dado el carácter eminentemente contributivo de la mayoría de las prestaciones.

Pero las personas jóvenes, además de haber quedado fuera de los esquemas de los sistemas de protección, de sufrir las peores consecuencias de las Reformas Laborales y soportar el ajuste salarial en mayor medida que el resto de la población, han tenido que renunciar a iniciar un proyecto de vida independiente por la falta de condiciones materiales para hacerlo, especialmente por las dificultades para acceder a una vivienda digna.

3.1. Una emancipación cada vez más tardía

Como consecuencia del deterioro de sus ingresos, de la inestabilidad de sus relaciones laborales, y de la falta de una política pública de vivienda, las tasas de emancipación joven se han visto resentidas en los últimos años: en 2017 el 81% de la población entre 20 y 24 años aún residía en el hogar familiar, el 53% tratándose de jóvenes entre 25 y 29 años y el 24% entre 30 y 34 años. Porcentajes que superan a los de 2013 cuando, en teoría, la recesión daría paso a la recuperación económica.

Como refleja el informe sobre la Generación Móvil elaborado por la Secretaría de Juventud de CCOO, los hogares encabezados por una persona joven son cada vez menos frecuentes en España, lo que influye sobre el envejecimiento y la pérdida de peso relativo de las cohortes de población joven. El retraso en la edad de emancipación repercute en la natalidad, tanto en la edad en que se tiene el primer hijo o hija como en el número de descendientes.

Entre las personas jóvenes el alquiler ha ganado peso durante los últimos años en detrimento de la propiedad, pasando a ser la principal forma de acceso a la vivienda para las personas jóvenes de entre 16 y 29 años. Significativo ha sido también el crecimiento del peso de las viviendas cedidas gratuitamente, que ha pasado del 10% de 2007 al 21% de 2017, dejando patente, una vez más, la importancia del apoyo familiar, que ha paliado históricamente la falta de políticas públicas encaminadas a facilitar la emancipación de las personas jóvenes.

Para quienes no cuenten con el recurso de la familia, el alquiler social sigue sin ser una opción real, ya que su reducido peso no ha hecho más que caer en los últimos años: en 2007 suponía el 4% del alquiler y en 2017 el 3%. Lo que deja un amplio margen al mercado para establecer los precios sin control alguno, cebándose con la población con menores ingresos que soporta, en mayor medida, un gasto elevado en vivienda.

4. CONCLUSIONES

La crisis ha dejado en evidencia la fragilidad de nuestro Estado de bienestar y la necesidad de ampliarlo y reforzarlo en el corto plazo. A esta evidencia hay que sumar los cambios sociales y demográficos que en los próximos años requerirán de una transformación de los instrumentos de protección y de un nuevo reparto de la responsabilidad sobre los cuidados.

Hasta ahora las familias, en la medida de sus posibilidades, han asumido parte de la responsabilidad de las Administraciones Públicas, supliendo o compensando las lagunas en la protección. Esta práctica, muy propia de los países mediterráneos, pese a ser loable, reproduce en cierta forma las desigualdades. Así, las oportunidades quedan directamente ligadas al estatus social y económico de los núcleos familiares de origen, dejando a su suerte a quienes no cuenten con ese “colchón” familiar, bastante habitual entre las personas migrantes.

Unas políticas sociales con vocación de universalidad no solo serán una apuesta por la igualdad de oportunidades, sino también por la profesionalización de la atención, por la corresponsabilidad sobre los cuidados, desde una perspectiva social, colectiva, y no solo en el seno de las familias.

El reto demográfico debe ser asumido por la sociedad, destinando recursos públicos para que los años de vida de las personas mayores sean de calidad, para que la juventud pueda planificar su vida, emanciparse, formar nuevas familias, para que los niños y niñas tengan los mismos derechos y oportunidades.

Esos recursos públicos deben, asimismo, ser asignados con criterios que incorporen la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental en todas las políticas, apostando por una sociedad inclusiva y cohesionada territorialmente.

Pero será imposible hacer frente a estos retos sin un sistema fiscal justo, que recaude lo suficiente y haga efectivo el objetivo de la redistribución. En este sentido, no debemos renunciar a la labor pedagógica y desterrar el discurso del “sálvese quien pueda”, porque no se trata de salvarse, ni de hacerlo individualmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- HAKE, M. y BELABED, A. (2018): “Income inequality and trust in national governments in Central, Eastern and Southeastern Europe”, *Social Europe*, 8 de noviembre.
- MCKNIGHT, A. y otros (2016): *Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches*, London School of Economics.
- C. S. de CCOO (2016): *El sistema de protección social en España*, Cuadernos de Información Sindical, nº 51.
- C. S. de CCOO (2018): Informe #GeneraciónMóvil. *Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo*, Secretaría confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo.
- FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS de CCOO (2018): *Análisis de los presupuestos sanitarios de las CCAA 2018*, Secretaría de Estudios.
- FUNDACIÓN ALTERNATIVAS (2018): *Tercer informe sobre la desigualdad en España*.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2017): *Gasto Sanitario Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2016*
- Portal estadístico del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Indicadores Clave del SNS. <http://inclasns.msssi.es/>

Graciela Malgesini
Aitana Alguacil

Una década perdida en el desarrollo social
de España. Hacia una estrategia integral
de lucha contra la pobreza



Autorretrato. Marianne von Werefkin.

La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles; es un problema de derechos humanos.

En este artículo se describen las características de la pobreza y la exclusión social en España, analizando a continuación el impacto de las políticas europeas en la reducción de la pobreza y la exclusión, para finalmente señalar los rasgos principales de una posible Estrategia contra la Pobreza, dirigida a la erradicación de la pobreza y la exclusión social.

INTRODUCCIÓN

LA pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles. La pobreza es un problema de derechos humanos. Entre las distintas manifestaciones de la pobreza y la exclusión social en España figuran la escasez de ingresos, la falta de una vivienda digna, las carencias materiales, las trayectorias educativas y sanitarias más difíciles o peores que el conjunto debido a los escasos recursos, a la pobreza de las familias y a los entornos desfavorecidos, y el acceso limitado o truncado a otros servicios básicos, como la educación o la salud.

En este artículo describimos las características de la situación de la pobreza y la exclusión social en España. En segundo lugar, nos referimos al impacto de las políticas europeas en la reducción de la pobreza y la exclusión y, en tercer lugar, describimos los rasgos principales de una posible Estrategia contra la Pobreza, dirigida a la erradicación de la pobreza y la exclusión social.

I. LA ESTRATEGIA EUROPA 2020 EN ESPAÑA Y EL INFORME AROPE DE EAPN

El 3 de marzo de 2010 la Unión Europea presentó la comunicación de la Comisión titulada “Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, en la que se recogían los objetivos necesarios para el crecimiento económico y social de los Estados miembros durante la década. Para cumplir con estos objetivos los países miembros asumieron compromisos concretos y generaron programas de reformas para alcanzarlos. Dentro de esos compromisos, España adoptó como objetivo “reducir entre 1.400.000 y 1.500.000 (en el periodo 2009-2019) el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social de acuerdo con un indi-

cador agregado que incluye a personas que viven por debajo del umbral de pobreza (pobreza relativa); personas que sufren privación material severa; y personas que viven en hogares con una intensidad de empleo baja o nula. La reducción de la pobreza infantil se realizará en proporción similar a la reducción de la pobreza en general”¹.

Al mismo tiempo, y con el propósito de verificar el cumplimiento del acuerdo, se definió el indicador AROPE (*At Risk Of Poverty and/or Exclusion*), así como una metodología normalizada para su cálculo anual en cada uno de los países de la UE. Este indicador supone una ampliación del indicador de pobreza relativa al combinarlo con la privación material severa y la baja intensidad en el trabajo de los hogares, recogiendo así el carácter multidimensional de la pobreza y la exclusión social.

En este contexto, desde 2011, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN-ES)² analiza cada año la evolución del indicador AROPE en España³ y el grado de cumplimiento de los compromisos españoles en su Informe *El Estado de la Pobreza*⁴. El objetivo es presentar cada año una visión lo más completa posible sobre la incidencia e intensidad de la pobreza y la exclusión social, tanto en el conjunto del territorio español como en sus comunidades autónomas, evaluando el grado de cumplimiento del objetivo de inclusión social especificado en la Estrategia Europa 2020.

El riesgo de pobreza y/o exclusión

El indicador AROPE surge de la concepción multidimensional de la exclusión social y de la consecuente necesidad de establecer un único indicador que recoja situaciones de vulnerabilidad, entre las cuales la pobreza, aunque importante, es solo uno más de los aspectos relevantes. En este sentido, pobreza y exclusión se entrecruzan, por lo que podemos encontrar a personas con situaciones de pobreza y ex-

¹ Programa Nacional de Reformas de España 2011. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. Obtenido de <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspana/programasNacionales/docs/pnrEspana>

² <https://www.eapn.es/>

³ Indicador recogido por la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

⁴ EAPN-España (2018): *VIII Informe sobre el Estado de la Pobreza. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España*. Madrid: EAPN-España. Recuperado el 25 de 10 de 2018, de <https://www.eapn.es/estadoddepobreza/descargas.php>

clusión, así como personas que se encuentran en procesos de exclusión pero no de pobreza y, viceversa, personas en situaciones de pobreza donde no hay procesos de exclusión.

El indicador combina elementos de renta, posibilidades de consumo y empleo. Es decir, se combinan los siguientes factores:

La tasa de riesgo de pobreza: se consideran en riesgo de pobreza a las personas que viven en hogares con una renta⁵ inferior al 60% de la mediana de la renta nacional equivalente en unidades de consumo⁶. Para el año 2017 la mediana de renta equivalente es de 14.203,3€, por lo cual, el umbral de pobreza se fija en 8.522€ anuales, es decir, 710,16€ mensuales. Todas las personas que viven en hogares con una renta por unidad de consumo inferior a esa cifra se considera que se encuentran en situación de pobreza relativa. Si hablamos de pobreza severa (30% de la mediana) el umbral se fija en 4.261€/año, 355.08€/mes.

La privación material se refiere a un estado de carencia económica y de bienes duraderos, definida como la “incapacidad forzada” de pagar gastos inesperados, permitirse una semana anual de vacaciones fuera de casa, una comida que incluya carne, pollo o pescado cada dos días, el calentamiento adecuado de una vivienda, bienes duraderos como una lavadora, televisión en color, teléfono o automóvil, enfrentándose a atrasos en los pagos (hipotecas o alquileres, facturas de servicios públicos, pagos a plazos u otros pagos de préstamos). La tasa de privación material expresa la incapacidad de pagar algunos artículos que la mayoría de las personas consideran deseables o incluso necesarios para llevar una vida adecuada. El indicador distingue entre individuos que no pueden pagar un determinado bien o servicio y aquellos que no tienen este bien o servicio por otro motivo, por ejemplo, porque no lo quieren o no lo necesitan. El indicador mide el porcentaje de la población que no puede permitirse al menos tres de los nueve elementos siguientes:

⁵ Incluidas transferencias sociales.

⁶ La utilización de unidades de consumo surge al aplicar a los hogares el concepto de economías de escala, aceptando la hipótesis de que el gasto conjunto de varias personas que residen en un mismo hogar es inferior al que tendrían cada uno por separado. Para ello, se utiliza la escala de equivalencia de la OCDE modificada, que valora a la primera persona del hogar como 1 unidad de consumo, a los restantes adultos (para esta cuestión se consideran adultos a personas de 14 años o más) con 0,5 unidades de consumo cada uno y a los menores con 0,3 unidades de consumo cada uno. Por ejemplo, un hogar con dos adultos y dos niños tiene $1 + 0,5 + 2 \times 0,3 = 2,1$ unidades de consumo equivalente.

- Pagar sus alquileres, hipotecas o facturas de servicios públicos;
- Mantener su casa a temperatura adecuada;
- Afrontar gastos imprevistos de 650 euros;
- Comer carne, pollo, pescado (o su equivalente vegetariano) cada dos días;
- Irse de vacaciones una semana al año;
- Tener un televisor;
- Tener una lavadora;
- Tener un coche;
- Tener un teléfono.

La tasa de privación material severa se define como la incapacidad forzada de pagar al menos cuatro de los artículos mencionados anteriormente

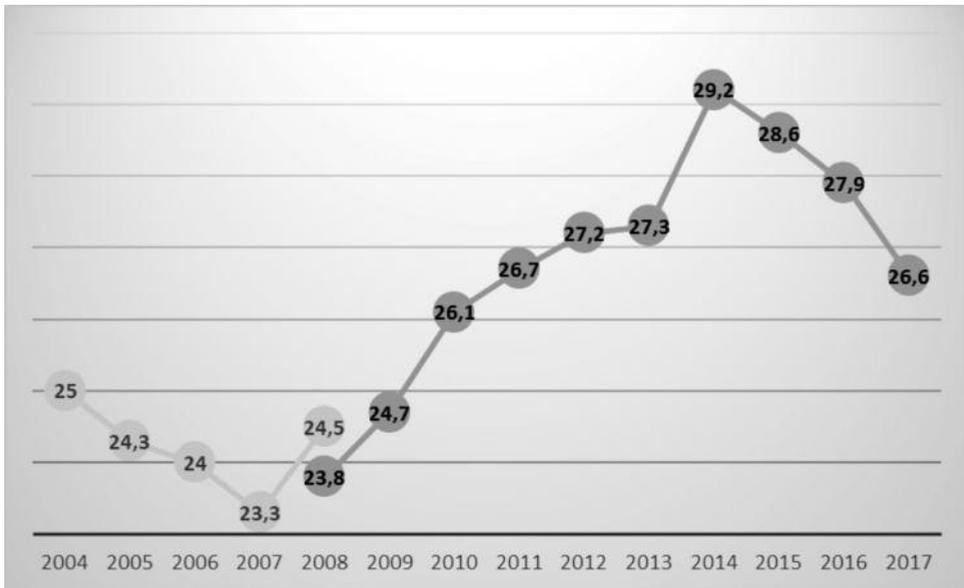
El indicador de personas que viven en hogares con una intensidad de trabajo muy baja se define como el número de personas que viven en un hogar donde los miembros en edad de trabajar trabajaron menos del 20% de su potencial total durante los 12 meses anteriores. La intensidad de trabajo de un hogar es la proporción del número total de meses que todos los miembros del hogar en edad de trabajar han trabajado durante el año de referencia de ingreso y el número total de meses que los mismos miembros del hogar teóricamente podrían haber trabajado en el mismo período. Una persona en edad laboral es una persona de 18 a 59 años, con la exclusión de los estudiantes en el grupo de edad entre 18 y 24 años. Los hogares compuestos solo de niños, de estudiantes menores de 25 años y/o personas de 60 años o más están completamente excluidos del cálculo del indicador.

Una década perdida

En España hemos perdido una década con respecto al progreso social. A un año de finalizar el plazo establecido por la Estrategia 2020, **aún estamos lejos de alcanzar los valores de 2009** y hoy existen **12.338.187 personas que se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión, lo cual supone el 26,6% de la población residente en España.**

Para cumplir con los objetivos que se marcó España, habría que reducir en 2,3 millones el número de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social en el próximo año.

GRÁFICO 1
Evolución del Indicador AROPE 2004-2017

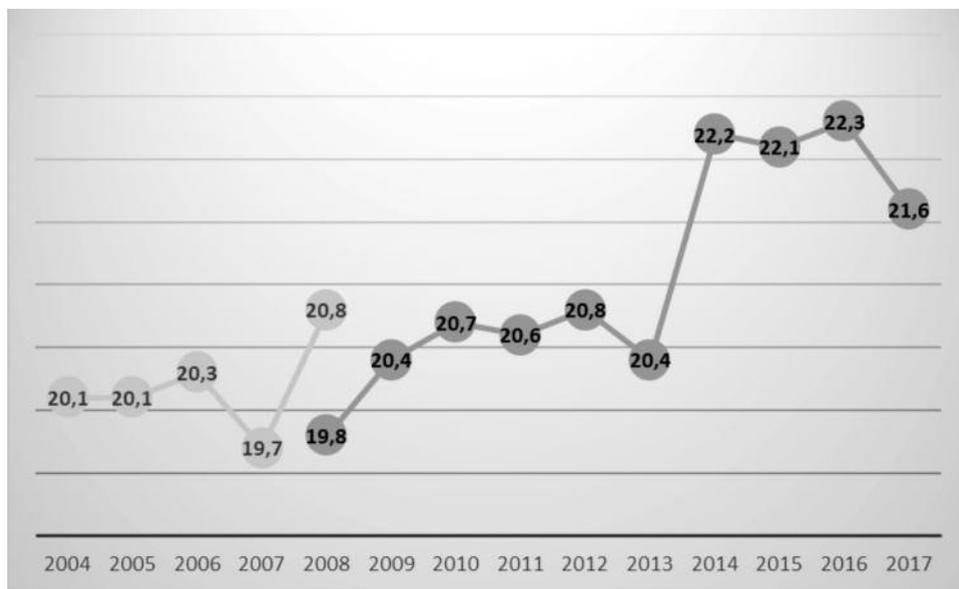


Fuente: EAPN-España, VIII Informe EAPN ES, basado en los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2017, publicada en 2018, del Instituto Nacional de Estadística.

La tasa de riesgo de pobreza

En España, la tasa de riesgo de pobreza es del 21,6%, lo cual indica que hay 10.059.000 personas afectadas. Esta cifra ha descendido en los últimos tres años, pero está muy lejos de volver a valores previos al inicio de la crisis, pues desde 2008 el número de personas en riesgo de pobreza se ha incrementado en 900.000 personas.

GRÁFICO 2
Evolución de la tasa de riesgo de pobreza 2004-2017



Fuente: EAPN-España, VIII Informe EAPN ES, basado en los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2017, publicada en 2018, del Instituto Nacional de Estadística.

La mayoría de la población en situación de pobreza está conformada por personas españolas, adultas, con nivel educativo medio o alto y, además, con trabajo.

Afecta especialmente a las mujeres (22,2%), las personas jóvenes entre 16 y 29 años (28,5%), los hogares monoparentales (40,6%), la población de origen extracomunitario (52,1%), la población en desempleo (44,6%), y aquellos/as con educación primaria (26,5%).

En relación con la actividad destaca especialmente que **el 14,1% de las personas ocupadas se encuentra en riesgo de pobreza**, confirmando así que tener un empleo no garantiza salir de la pobreza, como tantas veces se ha afirmado. Por otra parte, el 44,6% de las personas desempleadas y el 26,5% de las inactivas están en riesgo de pobreza.

Además, entre las personas jubiladas la tasa de riesgo de pobreza alcanza el 13,1%, manteniendo su línea ascendente desde 2014.

Es importante destacar el impacto negativo que tiene el importe de las pensiones bajas en la generación de pobreza. Aproximadamente 2,8 millones de pensiones⁷ están por debajo del umbral de pobreza, es decir, son inferiores a 609€ mensuales. Según la clase, están bajo el umbral de pobreza:

- el 21,2% de las pensiones de jubilación,
- el 42,3% de las pensiones de viudedad,
- el 80,4% de las de orfandad.

De la misma manera, hay que destacar también que algo más de 1,5 millones de pensiones se encuentran en el tramo inmediatamente superior al límite del umbral de pobreza, es decir, otro 15% de pensionistas está a punto de caer en la pobreza.

Privación material severa

La privación material severa alcanza al 5,1% de la población española, lo que supone algo más de 2,3 millones de personas. Esta también se ha reducido desde 2015, pero sigue siendo muy elevada.

Un 53,3% de las personas tiene dificultades para llegar a fin de mes. De ellas el 28,2% tiene cierta dificultad, el 15,6% tiene dificultad y el 9,5% tiene mucha dificultad.

Baja intensidad de empleo por hogar

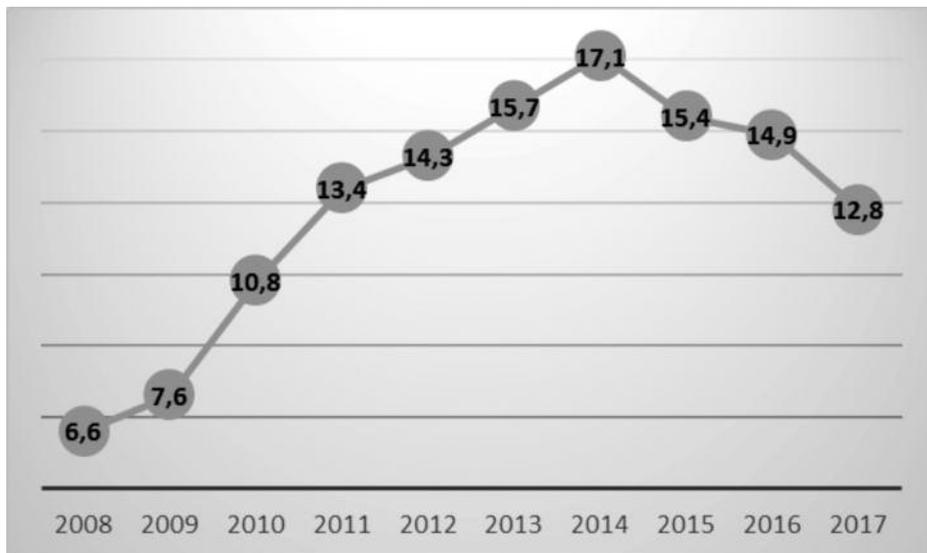
El 12,8% de las personas menores de 60 años viven en hogares con baja intensidad de trabajo. Esta cifra supone una importante reducción de 2,1 puntos porcentuales con respecto a la registrada el año anterior y consolida la fase de descenso iniciada en 2014.

El descenso del indicador AROPE está relacionado con la importante disminución del indicador de intensidad del empleo.

⁷ El 29,6% de las pensiones que se distribuyen en España.

GRÁFICO 3

Evolución del indicador de baja intensidad de empleo por hogar 2008-2017



Fuente: EAPN-España, VIII Informe EAPN ES, basado en los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2017, publicada en 2018, del Instituto Nacional de Estadística.

Unas 791.726 personas sufren los tres factores de desigualdad: desempleo, pobreza y privación material y, por lo tanto, se encuentran en la peor situación económica y social posible.

Hay menos personas en riesgo de pobreza, pero las que lo están han empeorado sus condiciones de vida, pues la brecha de pobreza alcanza el 32,4%⁸. Además, la pobreza severa afecta al 6,9% de la población, es decir a 3,2 millones de personas.

La “recuperación económica” no llega a las mujeres por igual

El mercado de trabajo está marcado por la discriminación de género. En primer lugar, la tasa de actividad de las mujeres es un 22% inferior a la de los hombres. En

⁸ La brecha de pobreza equivale a la cantidad de dinero que necesitaría ingresar una persona para dejar de estar en situación de pobreza, es decir, la diferencia entre su renta neta y el umbral de pobreza expresada en porcentaje.

segundo lugar, el 24% de las mujeres ocupadas tiene contratos a tiempo parcial. En tercer lugar, existe una pronunciada brecha salarial de género: según el tipo de jornada, en el año 2016 fue de 10,8 en la jornada a tiempo completo y de 14,5 en la jornada a tiempo parcial⁹.

Entre la población femenina la tasa AROPE es del 27,1% volviendo a ser superior a la masculina. Esta situación viene motivada por el hecho de que las mujeres provenían de un peor punto de partida para hacer frente a la crisis (empleos precarios y temporales, bajos salarios, medias jornadas, etc.) y, aunque los hombres se vieron fuertemente afectados por la descomposición del mercado laboral, ahora la recuperación y la mejoría de la situación es más notoria entre los hombres. Muestra de ello es que en 2017 hay 6,4 millones de mujeres y 5,9 millones de hombres en riesgo de pobreza y/o exclusión social; es decir, hay medio millón más de mujeres afectadas.

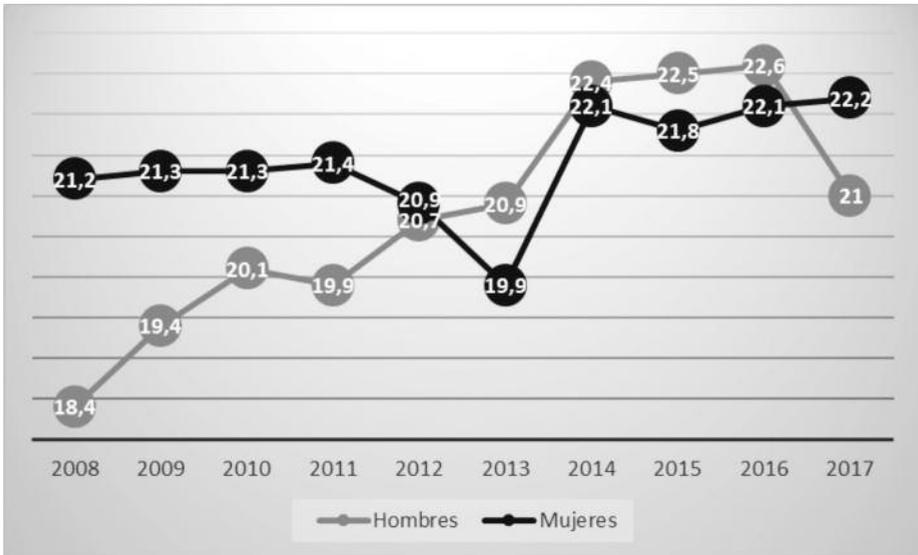
Asimismo, la brecha de género del AROPE también está presente entre la población mayor de 65 años, con un fuerte crecimiento en el último año: entre los hombres la tasa AROPE es del 5,5%, mientras que entre las mujeres llega al 19,4%, más del triple. El motivo de esta brecha radica en la diferencia existente en la cuantía de las pensiones que reciben hombres y mujeres.

Considerando la tasa de riesgo de pobreza se observa que ésta aumenta entre las mujeres por segundo año consecutivo, alcanzando el 22,2%, es decir a 2,27 millones de mujeres. **Este dato es el más elevado desde 2008** y por primera vez desde 2012 supera a la tasa de pobreza masculina.

⁹ Instituto Nacional de Estadística, Mujeres y hombres en España / Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 28 junio 2018) / 2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora.

GRÁFICO 4

Evolución la tasa de riesgo de pobreza según género 2008-2017



Fuente: Juan Carlos Llano, VIII Informe EAPN ES, basado en los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2017, publicada en 2018, del Instituto Nacional de Estadística.

En 2017, la privación material severa de las mujeres es del 5,3%, cifra que está cuatro décimas por encima de la masculina (4,9%). Asimismo, el 13,2% de las mujeres viven en hogares con baja intensidad de empleo, cifra que es ocho décimas más elevada que la tasa masculina.

Tener hijos/as aumenta el riesgo de pobreza y exclusión social

Tener hijos/as incrementa el riesgo de pobreza: todos los hogares en los que hay niños/as se ven más afectados por la pobreza que aquellos que no los tienen.

El 40,6% de las personas que viven en hogares monoparentales, la gran mayoría de ellos encabezados por mujeres (más del 88%), están en riesgo de pobreza.

También está empobrecido el 24,1% que vive en familias compuestas por dos personas adultas con hijos/as a cargo.

Para todos los tipos de hogar la privación material severa se mantiene todavía en niveles muy superiores a los anteriores a la crisis. Destaca especialmente el 12% de las personas que viven en hogares monoparentales que están en situación de privación material severa.

La pobreza infantil en España, la tercera más alta de la Unión Europea

Dentro de la Unión Europea, España (con un 28,3%) ocupa el tercer lugar con la peor tasa de pobreza infantil, después de Rumania y Bulgaria (con 31,5% y 29,1%, respectivamente)¹⁰. Esta situación habla de la pobreza de las familias en las que viven, pero también de la **falta de recursos de protección específica para atajar la vulnerabilidad social en la infancia**. El 31,3% de los niños y niñas está en situación AROPE, el 10,8% vive en pobreza severa, el 9,8% se encuentra en hogares con baja intensidad de empleo y el 6,5% sufre privación material severa¹¹.

Hay que destacar, además, que el 11,6% de las niñas y niños empobrecidos es miembro de una familia monoparental y el 23,5% pertenece a una familia numerosa.

II. IMPACTO DE LAS POLÍTICAS SOCIALES EN LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA

La Estrategia Europa 2020

Desde los años 60, los distintos gobiernos europeos han dedicado esfuerzos a establecer una 'dimensión social' dentro de la UE, con distintos avances en materia de legislación común. Sin embargo, han tropezado con la resistencia de los Estados miembros en el Consejo. Este principio de **subsidiariedad** presenta dos tipos de límites: (1) la primacía de los criterios económicos en el proceso de integración, por lo que los principios sociales quedan supeditados al crecimiento económico y competitividad y (2) **los límites impuestos por los Estados miembros**, sobre los que recae la responsabilidad básica en política social, junto con sus niveles locales y autonómicos.

¹⁰ EUROSTAT, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC survey [ilc_li02] Last update: 23-10-2018

¹¹ Población menor de 18 años.

Sin embargo, ha habido esfuerzos conjuntos para tratar de abordar problemas comunes con soluciones compartidas. Con el antecedente de la Estrategia de Lisboa en la década del 2000, nos hallamos hoy finalizando la Estrategia Europa 2020 lanzada en 2009 y vigente hasta 2020, con la intención de luchar contra el desempleo y la pobreza (la meta era que hubiera 20 millones de personas en riesgo de pobreza y exclusión –ARPE– menos en 2020, con respecto a 2010), con una fuerte implicación de los Estados Miembro y de sus propias políticas y reformas: “La Estrategia Europa 2020 es la agenda de crecimiento y empleo de la UE en esta década. Señala el crecimiento inteligente, sostenible e integrador como manera de superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad y productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible”¹².

Las metas de la Estrategia Europa 2020 son las siguientes:

Empleo:

- trabajo para el 75% de las personas entre 20 y 64 años

Investigación y desarrollo (I+D):

- inversión del 3% del PIB de la UE en I+D

Cambio climático y energía:

- emisiones de gases de efecto invernadero un 20% menores a los niveles de 1990
- 20% de energías renovables
- incremento del 20% de la eficiencia energética

Educación:

- porcentaje de abandono escolar inferior al 10%
- mínimo del 40% de las personas entre 30 y 34 años con estudios superiores finalizados

Pobreza y exclusión social:

- al menos 20 millones de personas menos en situación o riesgo de pobreza o exclusión social

Las metas ofrecen un panorama global de lo que deben ser los parámetros fundamentales de la UE en 2020. Se concretan en objetivos nacionales para que cada país de la UE pueda, por sí mismo, evaluar su avance hacia cada meta. **Se trata de objetivos comunes para todos los países de la UE, que deben alcanzarse combinando medidas nacionales y europeas.** Están relacionados entre sí y se potencian mutuamente:

¹² Comisión Europea. (s.f.): *Estrategia Europa 2020*. Obtenido de Estrategia Europa 2020: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es

- las mejoras educativas contribuyen a la empleabilidad y la reducción de la pobreza;
- la I+D, la innovación y un uso más eficaz de la energía nos hacen más competitivos y crean empleo;
- invertir en tecnologías más limpias combate el cambio climático y crea nuevas oportunidades de negocios o empleo.

La Estrategia Europa 2020 sirve de marco de referencia para las actividades en los ámbitos de la UE, nacionales y regionales. **Los gobiernos de los países miembros han establecido objetivos nacionales que contribuyen a lograr los objetivos generales de la UE e informan al respecto dentro de sus Programas Nacionales de Reformas anuales.** España se comprometió a reducir en 1,4-1,5 millones el número de personas en situación de riesgo de pobreza y exclusión en 2020, con respecto a 2009.

En relación con la aplicación de la Estrategia Europa 2020, un paso importante fue el **Paquete de Inversión Social de 2013**, que refuerza el concepto de Inclusión Activa, incluye una Recomendación sobre la Inversión en la Infancia y un documento de trabajo sobre Sinhogarismo.

En el Programa Plurianual de Fondos Estructurales de la Unión Europea 2014-2020, el Fondo Social Europeo y la cofinanciación correspondiente representan una inversión de 120.000 millones de euros en la UE28. **El 20% de esa cifra se debía dedicar a la inclusión social y lucha contra la pobreza**¹³. También se establecieron fondos específicos como la “Garantía Juvenil” para luchar contra el desempleo y la baja formación de las personas jóvenes; el “Fondo de adaptación a la globalización”, para asistir a las personas trabajadoras afectadas por la relocalización industrial y el “Fondo Europeo de Ayuda a los Más Desfavorecidos” (FEAD), dirigido a atender con alimentos y otros bienes de primera necesidad a las personas con carencias materiales severas en todos los estados miembro.

La Oficina Estadística de la UE publica periódicamente informes de situación de los objetivos. En 2014-2015, la Comisión efectuó una revisión intermedia de la Estrategia Europa 2020 y una consulta pública, las cuales indicaron que la Estrategia

¹³ Durante los últimos 60 años, la UE ha sostenido el desarrollo del capital humano y el acceso al empleo a través del Fondo Social Europeo, los primeros Fondos Estructurales establecidos con el Tratado de Roma. El Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, FEDER, establecido en los años 70 han favorecido la creación de empleo entre colectivos en paro de larga duración y en zonas menos desarrolladas, así como en zonas en reconversión industrial.

se debía seguir considerando un marco adecuado para fomentar el crecimiento y el empleo. Tras la revisión, a pesar de la falta de éxito en las metas sociales y de empleo, la Comisión decidió seguir adelante con la Estrategia supervisándola y aplicándola mediante el proceso llamado “Semestre Europeo”¹⁴.

Las políticas macroeconómicas de ajuste de la última década y el recorte de gastos sociales

El “Semestre Económico Europeo” es un mecanismo anual de supervisión establecido durante la década pasada para controlar la evolución macroeconómica de los países que integran la Eurozona.

La gobernanza macroeconómica durante la década pasada (algo más flexible en la actualidad) ha sido “dura”, es decir, de obligatorio cumplimiento. Por su parte, la gobernanza social se considera “blanda” porque está supeditada al crecimiento económico y a la prioridad de reducir el déficit público y la deuda pública, para lo cual se impuso la austeridad como norma y los recortes del Estado de bienestar como estrategia.

Los compromisos de ajuste del gasto público contraídos en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, que determina especialmente las políticas macroeconómicas de los Estados miembro de la Eurozona, han limitado los derechos de bienestar social, consagrados en los documentos jurídicos correspondientes de la Unión Europea (como la Carta de Derechos Fundamentales y la Carta Social Europea revisada) y del Estado español (recogidos en la Constitución). En muchas comunidades autónomas, muchos derechos sociales, incluso aquellos catalogados como “subjettivos”, dejaron de ser exigibles, alegando un problema de escasez presupuestaria.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales

En Europa todavía hay 118 millones de personas en riesgo de pobreza y exclusión, el 23,5% de la población total. No solo no se ha alcanzado la meta de reducción de la pobreza de la Estrategia Europa 2020, sino que aún no se ha regresado a la

¹⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/headline-indicators-scoreboard>

situación existente en el momento de su lanzamiento, 10 años atrás. Ante esta realidad y atendiendo a la persistente desconfianza en la UE por parte de la mitad de la población europea¹⁵, la Comisión consideró que había llegado la hora de reforzar la cuestión social, mediante un nuevo recurso que recopilara derechos existentes. Sin embargo, debido al principio de subsidiariedad, a la delicada situación generada por el Brexit y a la división acentuada por la crisis del refugio, la mayor parte de la responsabilidad que implica reforzar el desarrollo de los derechos laborales y sociales queda situada en los Estados miembro¹⁶.

Después de un largo período de consultas, en abril de 2017, la Comisión Europea publicó su Comunicación y Recomendación estableciendo un Pilar Europeo de Derechos Sociales. El Pilar reafirma los derechos que ya existen a nivel de la UE e interestatal y se inspira también en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible. A modo de recomendación, estos derechos y principios se combinan para darles más visibilidad y establecer un marco para orientar las acciones futuras de la Unión y los Estados miembros. El Pilar fue proclamado por la Comisión, el Consejo y el Parlamento europeos en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017.

El Pilar “establece una serie de principios y derechos clave para apoyar mercados de trabajo y sistemas de bienestar justos y eficientes, y una agenda ambiciosa para mejorar el funcionamiento de las economías, para sociedades más equitativas y resilientes”¹⁷.

El Pilar está organizado en 3 capítulos. El primero, *Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo*, se centra en la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y el apoyo activo al empleo.

¹⁵ *Special Eurobarometer 461, Report. Designing Europe's future: Trust in institutions, Globalisation, Support for the euro, opinions about free trade and solidarity*. Abril 2017, página 4. Solo el 47% de la población europea tendía a confiar en las instituciones europeas.

¹⁶ En abril de 2017 la Comisión Europea presentó el pilar europeo de derechos sociales e inicia una reflexión sobre la dimensión social de Europa de aquí a 2025. Fortalecer la dimensión social de Europa es una prioridad de la Comisión Juncker, confirmada por la Declaración de Roma que adoptaron los dirigentes de la UE el 25 de marzo de 2017.

https://eur-lex.europa.eu/content/news/social_package.html?locale=es

¹⁷ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

El capítulo 2, *Condiciones de trabajo justas*, se refiere al empleo seguro y adaptable, salarios, información sobre condiciones de empleo y protección en caso de despidos, diálogo social e implicación de los trabajadores, equilibrio entre la vida familiar y laboral, ambientes de trabajo saludables, seguros y bien adaptados, y protección de datos.

El capítulo 3, *Protección social e inclusión*, consiste en proteger y apoyar a la infancia, la protección social, las prestaciones de desempleo, las rentas mínimas, las pensiones y las prestaciones de las personas mayores, la atención sanitaria, la inclusión de las personas con discapacidad, los cuidados de larga duración, la vivienda y la asistencia a las personas sin hogar, y el acceso a los servicios esenciales.

Los derechos y principios **no son directamente exigibles**, sino que requieren traducción a la acción y/o legislación, a nivel de la Unión o de los Estados miembros. El Semestre Europeo se considera un instrumento importante para monitorear los desarrollos y promover reformas específicas. La evaluación comparativa se utilizará en áreas particularmente relevantes para la zona del euro, como las prestaciones de desempleo, los salarios mínimos **y las rentas o ingresos mínimos**.

La aplicación del Pilar en España implicará una sinergia de los ámbitos local, autonómico y estatal. El seguimiento del Pilar se realizará a través del Semestre económico y se monitorizará mediante un conjunto de indicadores estadísticos. El nuevo período de Fondos Estructurales tendrá en cuenta el Pilar para orientar y priorizar las necesidades de inversión social.

El Pilar puede ser una oportunidad para poner los derechos laborales y sociales en un lugar prioritario en la agenda política. Al mismo tiempo, es importante destacar que la **ratificación de la Carta Social Europea Revisada implicaría un cambio mucho más profundo en la comprensión y aplicación de dichos derechos, a través de la adaptación de la legislación española**. Estos procesos tienen un ritmo de desarrollo propio, pero los más de 12 millones de personas que viven en riesgo de pobreza y exclusión no pueden seguir esperando *otra década más*.

III. LA PROPUESTA DE UNA ESTRATEGIA CONTRA LA POBREZA

Las orientaciones macroeconómicas y fiscales actuales están actuando como sistemas de generación de desigualdad entre el segmento más rico y el más pobre de la población. Esta desigualdad (6,6 veces) es más alta que la media europea (5,2) y ha crecido durante la crisis económica. En el camino de la recuperación, las mu-

eres se están quedando rezagadas con respecto a los hombres; un tercio de la infancia y de la juventud están viviendo en situaciones de pobreza y exclusión que comprometen su futuro, como hemos visto anteriormente.

Con las experiencias previas de “estrategias” y “planes” que son meras sumatorias de recursos ya existentes, sin enfoques ni recursos adicionales, una nueva Estrategia contra la Pobreza tiene que tener los recursos y la fuerza para asegurar el respeto, la garantía y protección de los derechos humanos de las personas y familias hoy empobrecidas.

La **primera premisa** para luchar contra la pobreza es **no generar más pobreza** y, en cambio, adoptar las orientaciones políticas para reducir las desigualdades que impiden que exista una sociedad con cohesión social.

La **segunda premisa** es que haya una **voluntad política firme**, que idealmente se tendría que reflejar en un Pacto de Estado entre partidos, para tener continuidad en el tiempo.

La **tercera premisa** es que **España debe cumplir con sus compromisos internacionales**, concretamente con la Carta Social Europea, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. **Estos textos son un marco, una brújula o una guía para la Estrategia contra la Pobreza.**

Como eje transversal, esta Estrategia contra la Pobreza debería contar con un fuerte enfoque de género, a fin de poner el acento en la eliminación de las desigualdades que se producen con los hombres y que llevan a que más mujeres estén en la pobreza, en la privación material, y en la falta de empleo de calidad que experimentan más las mujeres, con respecto a los hombres. Con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene que tener derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público.

Otros aspectos claves de esta nueva Estrategia tendrían que ser: 1) orientación a la inversión social; 2) disposición de recursos adecuados y suficientes; 3) aplicación de un enfoque innovador y transformador, basado en datos objetivos, que revise al alza los recursos y sistemas de protección ya existentes para establecer sinergias; 4) gestión de la calidad del proceso y de los resultados.

En términos generales, se trataría de **combatir las desigualdades y las dificultades de las personas en el mercado de trabajo; contar con una garantía de ingresos suficientes y adecuados; ampliar y fortalecer la protección de la infancia; re-universalizar y actualizar la sanidad; mejorar la educación; y ampliar de manera significativa la vivienda social, priorizando a todos los grupos de personas en condiciones más vulnerables, mediante la integración y la sinergia entre políticas.**

Empleo, salarios, condiciones de trabajo y protección social inclusivos

Dentro de la Estrategia contra la Pobreza, **a las personas trabajadoras se les deberá asegurar un trato justo y equitativo, así como buenas condiciones de trabajo, con salarios que permitan una vida digna** y que nos sitúen, al menos, en la media de la Unión Europea por hora trabajada. Se deberá garantizar un salario mínimo adecuado, que permita satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y de su familia. Todas las personas trabajadoras deben tener acceso a una protección social adecuada y a la formación continua.

Los empleos precarios son fuente de pobreza y exclusión social y, en muchas ocasiones, proliferan en el sector de los servicios, afectando especialmente a las mujeres. **Se debería prohibir la utilización abusiva de contratos atípicos, controlando muy estrictamente la duración de los periodos de prueba. Por todo ello, creemos que los empleos tienen que ser indefinidos**, para que las personas puedan planificar su vida como adultas y tomar decisiones que conllevan responsabilidades a medio y largo plazo, como formar una familia.

Todas las personas tendrían que ejercer su derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajo autónomo, así como a la protección social y la formación durante las transiciones laborales. Las personas jóvenes, actualmente más perjudicadas por el paro, tienen que poder realizar una formación profesional, unas prácticas adecuadamente remuneradas o tener una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Las personas desempleadas deberían tener derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Las que sean paradas de larga duración tendrían que disponer de unos servicios de empleo de alta calidad, para poder reincorporarse al mercado laboral.

Igualdad de género y conciliación

La Estrategia contra la Pobreza deberá considerar claramente el desarrollo de las medidas de igualdad de género. La conciliación entre la vida laboral y la personal/familiar tiene que funcionar en toda España y debería estar extendida a todos los sectores de actividad, no ser un privilegio. Las madres, los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen que tener derecho a disponer de los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia (como los de educación infantil, o de atención a la dependencia). Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberían poder utilizarlos de forma equilibrada.

Por otra parte, se deberían eliminar radicalmente la brecha salarial de género, el techo de cristal, la discriminación laboral que sufren las mujeres en su edad reproductiva y los restantes fenómenos de discriminación que funcionan actualmente, vigilando y sancionando el cumplimiento de estas medidas a través de una Comisión de Igualdad de Género, como existe en muchos Estados miembro.

Garantía de ingresos

No es aceptable que más de 617.200 hogares sobrevivan sin ingresos de ninguna clase, según la Encuesta de Población Activa¹⁸. La Estrategia contra la Pobreza deberá abordar este problema de forma prioritaria. Aquellas personas que han agotado su prestación de desempleo, que no pueden o no están en condiciones de trabajar, o que carezcan de los recursos suficientes **deberían contar inmediatamente con una renta mínima o garantía de ingresos que les aseguren una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Es decir, que se trataría de un derecho subjetivo.** Estos recursos **se deberían tramitar automáticamente una vez comprobada la situación de necesidad, sin que se puedan exigir requisitos como los que actualmente existen.** Por ejemplo, la aportación obligatoria y continua de documentación (de la que ya dispone la administración pública), contar con un domicilio fijo y/o la comprobación de residencia, tener una antigüedad mínima en un determinado territorio, contar con edades mínimas para la solicitud, etc. Si lo importante es atender a la persona que

¹⁸ INE, Encuesta de Población Activa, Tercer Trimestre 2018.

tiene la necesidad y que tiene el derecho a dichos ingresos, los actuales requisitos impuestos por los distintos niveles de las administraciones, una vez comprobada la situación de necesidad, están de más. A su vez, las personas perceptoras tendrán el derecho a elaborar conjuntamente su itinerario de inserción social y/o laboral con las personas que les atiendan en los servicios sociales y de empleo, de acuerdo con sus circunstancias y posibilidades.

Infancia sin pobreza

Como hemos dicho anteriormente, España tiene una tasa de riesgo de pobreza y exclusión infantil que la sitúa entre los países más retrasados del continente. Una Estrategia contra la Pobreza tiene que partir de la base de que los niños y niñas tienen derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad. Sin embargo, **el elemento más importante es su derecho a la protección contra la pobreza**. Los niños y niñas en situaciones vulnerables deben contar con medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades, de manera inmediata, una vez comprobada la situación. Para ese fin, la Estrategia contra la Pobreza deberá contar con **una prestación por niño y niña**, que recibirá el progenitor, progenitores o cuidadores responsables de los mismos. Este dinero irá destinado directamente a garantizar una vida adecuada a los niños y niñas, por lo que las personas responsables contarán con un servicio de apoyo en los servicios sociales a tal efecto.

Hogares con niños/as sin pobreza

Los hogares con niños y niñas son los más pobres y con mayor riesgo de exclusión social de todos los hogares de España. Las familias monoparentales, encabezadas por mujeres en su gran mayoría, tienen la peor situación social posible. La Estrategia contra la Pobreza deberá considerar que una persona progenitora y un niño/a a su cargo (y no dos como sucede en la actualidad) puedan ser receptoras de ayudas sociales. **Estos recursos de apoyo a las familias en situaciones vulnerables deberán aumentar drásticamente, así como el acceso a viviendas sociales o a precio inferior al mercado**, a fin de eliminar esta enorme desigualdad que afecta a cerca de 900.000 hogares monoparentales con niños y niñas.

Personas mayores sin pobreza

Las pensiones contributivas y no contributivas de bajas cuantías de las personas mayores son la causa del crecimiento de la pobreza dentro de este grupo de población que es cada vez más numeroso y más sobre-envejecido (con un creciente porcentaje de personas mayores de 80 años). La brecha de género de las pensiones se sitúa en la media europea, en torno al 39%, lo cual hace que las mujeres mayores tengan tasas de pobreza y de privación material más elevadas que los hombres. Las personas mayores pueden encontrarse en situación vulnerable por su estado de salud y su mayor tasa de discapacidad, por lo que necesitan recursos adaptados para que puedan desarrollar una vida plena, como el resto de la población. Por tal razón, la Estrategia contra la Pobreza deberá contemplar la **revalorización de las pensiones que están por debajo del umbral de la pobreza, para situarlas por encima del mismo**, y aumentar los recursos de asistencia de calidad para las personas mayores y dependientes, incluyendo la atención a problemas endémicos, como la soledad.

Educación inclusiva

Con respecto a la educación, España debe cumplir con la reducción del porcentaje de personas jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, después de terminar la educación obligatoria, llegando al menos a la media europea, que es del 11%. Los problemas de bajos logros educativos tienen relación directa con la situación de pobreza o vulnerabilidad social de la infancia y la juventud en sus hogares y entornos sociales, con lo cual **se debería poner en marcha un aumento de la inversión educativa con perspectiva de igualdad de oportunidades, de lucha contra la discriminación y de atención a la diversidad**, a fin de que realmente la educación se convierta en un vehículo para la cohesión social.

Sanidad inclusiva

Con respecto a la sanidad, se debería **regresar plenamente a la cobertura sanitaria universal**. La universalidad del sistema sanitario público es una garantía de igualdad en el acceso al derecho a la salud. La falta de atención sanitaria de las personas que no cumplan con los requisitos fijados, el establecimiento de un porcentaje en el copago de medicamentos en función de la renta y el hecho de que los pensio-

nistas cubran por primera vez una parte del pago de las medicinas, ha hecho que muchas personas dejen de seguir los tratamientos médicos indicados y pongan en riesgo sus vidas. La salud mental y la bucodental son grandes áreas que no han sido consideradas dentro de la perspectiva integral de la salud, fundamentalmente por razones presupuestarias, pero que deberían integrarse rápidamente dentro de una cartera sanitaria actualizada. La Estrategia contra la Pobreza deberá garantizar los recursos necesarios para evitar que las personas enfermen o no se curen por el simple hecho de ser pobres.

Personas con discapacidad sin pobreza

Con respecto a las personas con discapacidad o en situación de dependencia, se deberían **disponer de los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones públicas establecidas por la Ley de Dependencia**. Deberán reducirse las listas de espera y acabar con las diferencias entre comunidades autónomas. Se debería lograr la universalización del acceso a los cuidados establecidos por la Ley, sin ningún tipo de restricción o exclusión.

Vivienda inclusiva

Con respecto a la vivienda, ésta tiene un peso exagerado en la economía de las familias con menores rentas, consumiendo en torno al 40% de su renta; este gasto refuerza las carencias derivadas de la insuficiencia de ingresos. **Ninguna Estrategia contra la Pobreza en España puede prescindir de desarrollar el derecho a la vivienda digna y adecuada**. Es necesario aumentar las viviendas para el alquiler social, la eficiencia energética de las viviendas, y eliminar la pobreza energética. También es prioritario evitar el excesivo endeudamiento, los lanzamientos sin solución habitacional y erradicar el sinhogarismo con respuestas adaptadas e inmediatas, para lo cual se debería contar con suficientes fondos, así como facilitar la coordinación entre administraciones. Todas las personas tienen derecho a acceder a suministros y servicios esenciales de alta calidad, como el agua, el saneamiento, la energía, el transporte y las comunicaciones digitales.

Mejora continua de la Calidad

Un elemento distintivo de esta Estrategia contra la Pobreza deberá ser su **apuesta por la mejora continua de la calidad en términos de impacto social**.

En los mecanismos de control y seguimiento de la Estrategia deberán participar las entidades sociales de la sociedad civil y las personas que viven en las diversas situaciones de pobreza y exclusión, ya que éstas son las verdaderas expertas en los problemas que aborda esta Estrategia. En segundo lugar, se debería partir de revisar los recursos de transferencias de renta ya existentes, porque actualmente están caracterizados por una fuerte dispersión entre niveles administrativos y, junto con la complejidad de la gestión, se trata de factores que reducen la eficacia de estas ayudas. La tasa media europea de reducción de la pobreza después de transferencias (33,7%) es más alta que la de España (31,2%), con lo cual es necesario mejorar también el impacto logrado por cada euro invertido para alcanzar, al menos, ese promedio¹⁹. Es decir, es necesario aumentar la inversión social, pero también mejorar su eficacia, para lo cual proponemos profundizar la integración de políticas y mejorar radicalmente las sinergias en los distintos niveles de las administraciones públicas, poniendo en un lugar prioritario a la persona y la familia.

¹⁹ En 2016, las transferencias sociales redujeron la proporción de personas en riesgo de pobreza en un tercio de su valor original (33,7%). Este impacto varió ampliamente entre los Estados miembros, de 13,3 puntos porcentuales en Rumanía, a 55,0 puntos porcentuales en Irlanda. España, con 31,2%, es la décima por la cola y está por debajo de la media europea. EUROSTAT (2016): *Impact of social transfers in the EU28 and Euro area*. Este es un indicador de seguimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Ver https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-scoreboard-2018-country-reports_en.pdf

Apuntes

#GeneraciónMÓVIL: una radiografía de la
juventud y 10 propuestas de futuro*

(Resumen ejecutivo)

* Informe elaborado por la Secretaría de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de CCOO

INTRODUCCIÓN

QUIENES hoy son jóvenes conforman una generación que ha recibido distintos nombres: crípticos (“Y” o “Z”, en función del año de nacimiento), más o menos pomposos (“millennial” o “posmillennial”) u homogeneizadamente despectivos (“ni-ni”) o halagadores (“la más preparada de la Historia”). Pero desde una perspectiva que persiga atravesar y unir lo social y lo laboral, no parece inapropiado hablar de la #GeneraciónMÓVIL.

Personas crecidas en un mundo en permanente y vertiginoso cambio, ya socializadas en lo que los más viejos del lugar llaman todavía “las nuevas tecnologías” (telefonía móvil, redes sociales, aparatos inteligentes, plataformas en la nube, contenidos audiovisuales y culturales bajo demanda...) y acostumbradas a una adaptación constante en todos los órdenes de la existencia. Tras el fin de una sociedad basada en garantías y compromisos sólidos: lo fugaz, lo líquido, lo siempre susceptible de mutar o ser transformado, lo móvil.

Y con ello trayectorias personales y laborales inestables e imprevisibles siempre condicionadas por bajos salarios, insoportables tasas de temporalidad y una rotación que convierte a los jóvenes en auténticos nómadas en el mercado de trabajo: de un sector a otro, de asalariados a autónomos, de víctimas de la parcialidad no deseada a falsos becarios con escala impuesta en el paro o en el extranjero. Sin horizontes ciertos ni la menor capacidad de planificar proyectos de vida en el medio o en el largo plazo. Carentes de seguridad, miembros de una #GeneraciónMÓVIL que pocas veces lo es por decisión propia.

¿Para qué este informe?

Lo que CCOO pretende con este informe es situar las bases de las políticas públicas a desarrollar para la transformación de una realidad ante la que el sindicato no se resigna. Es cierto que la precariedad ya no es un peaje temporal vinculado a la juventud o a la mera transición de la formación al empleo, sino una carga con aspiración de permanencia que ha sido resultado de la orientación de las políticas públicas desarrolladas durante las últimas décadas y de forma más acentuada a partir de las decisiones tomadas para la gestión de la crisis económica iniciada en 2008. Pero no es menos cierto que el futuro aún está por escribir.

El documento comienza con un pormenorizado diagnóstico de la situación social, laboral y económica de la #GeneraciónMÓVIL, con el objetivo de caracterizar de la forma más precisa posible su relación con el mundo del trabajo, pero también con la formación y con sus posibilidades de emancipación.

Prosigue con un breve decálogo de reivindicaciones en primera persona –con vocación de ser concebidas, fundamentalmente, como ejes de trabajo– para mejorar la situación de la juventud en materia de formación, empleo y emancipación. Propuestas no cerradas ni desarrolladas, sino abiertas a un proceso amplio de enriquecimiento y concreción a través del debate con otras organizaciones sociales especializadas en cada uno de los ámbitos (movimiento estudiantil, plataformas en defensa del derecho a la vivienda, etc.).

Esta es una humilde contribución a la construcción de ese cambio imprescindible.

RADIOGRAFÍA DE LA JUVENTUD

Introducción

Las nuevas cohortes de trabajadores y trabajadoras **jóvenes que se han incorporado al mercado laboral durante la crisis han soportado unas condiciones de elevada precariedad**, y han sufrido directamente y en mayor medida las consecuencias negativas de los recortes sociales y laborales implementados durante estos años.

Las personas de entre 16 y 29 años hacen lo que le corresponde: **la población más joven está mayoritariamente incorporada a los estudios postobligatorios**

y según va finalizando su etapa académica se incorpora a la actividad laboral, aunque un porcentaje elevado no encuentra empleo y quienes sí lo consiguen, es en la mayoría de los casos precario.

Una **precariedad que no es nueva ni se define ya como una fase inicial o transitoria de acceso a la actividad laboral** y que cada vez se extiende más como una mancha de aceite que va conformando una nueva normalidad del mercado de trabajo.

Descenso de la población joven

España envejece, con cohortes de población joven cada vez menos numerosas, y tiene que afrontar el enorme reto demográfico, laboral y económico que esto representa. La regresión demográfica supone un reto muy profundo para la sostenibilidad de nuestra economía y del sistema de bienestar.

La cohorte de población de 20 a 29 años se redujo en 1,8 millones de 2007 a 2017. De 6,5 millones de personas descendió a 4,7 millones.

Nivel educativo

Durante la crisis ha aumentado el porcentaje de población joven que cursa estudios

El 88% de la población de 16 a 19 años y el 58% de la población de 20 a 24 años estaban cursando estudios al cierre de 2017. Porcentajes muy superiores a los que había una década antes.

La recuperación de la actividad económica y el empleo puede tener el efecto contrario: incentivar una incorporación más temprana a la actividad laboral en detrimento de los estudios.

Ha seguido aumentando el nivel educativo de la población joven, pero no lo suficiente

La cohorte de 25-29 años presenta una mejora de su nivel educativo. El 44% finalizó estudios superiores en 2017 frente al 39% en 2007.

También ha aumentado la población joven con estudios secundarios de formación profesional. El 11% en 2017 frente al 9% en 2007.

El problema de España no está en los titulados superiores sino en la población joven sin estudios o solo con estudios obligatorios (hasta la ESO) y que apenas se ha reducido. Un 26% de jóvenes solo titula la primera etapa de educación secundaria. Y un 7% solo tiene estudios primarios.

El déficit educativo se concentra en los estudios secundarios de formación profesional

El problema y el reto de mejora pendiente es el excesivo porcentaje de población que como máximo titula la primera etapa de educación secundaria (34%) en España, más del doble que en el conjunto de la OCDE (16%) o la UE22 (14%) en 2017.

Hay más personas con titulación superior en España por el mayor peso de la FP superior.

La culpabilización de la juventud: ni sobrecualificados ni ninis

En España casi no hay población joven que no estudie o no quiera trabajar: el 92% de la población joven en España está trabajando, está estudiando, está buscando empleo tras haber titulado estudios postobligatorios o no se ha incorporado al mercado laboral por labores de cuidados, del hogar o incapacidad permanente.

Los “ninis” son una figura magnificada, pero que en ningún caso es representativa de la situación de la población joven en España.

Existe un problema de subdesarrollo del tejido productivo, no de sobrecualificación.

Inserción laboral

Los jóvenes de 16 a 19 años se encuentran estudiando

Entre la población más joven (16-19 años) la inmensa mayoría (85%) figura en situación de inactividad, en su práctica totalidad por estar cursando estudios.

Solo el 15% de la cohorte está incorporada al mercado de trabajo.

Algo menos de la mitad trabaja y algo más de la mitad está buscando empleo, lo que arroja una tasa de paro juvenil muy alta (55%) pero con una limitada incidencia: solo 8 de cada 100 personas de 16 a 19 años está en paro.

Los jóvenes de 20 a 24 años están en la fase de transición al empleo

Más de la mitad de esta cohorte ya se ha incorporado al mercado de trabajo (2 de cada 3 están trabajando y 1 de cada 3 en paro) mientras que menos de la mitad permanece en situación de inactividad, en gran medida por estar cursando estudios superiores.

La tasa de paro de la población de 20 a 24 años es muy alta (35%). La incidencia real del paro en esta cohorte de edad es muy superior: 20 de cada 100 personas de 20 a 24 años está en paro, lo que duplica con creces su impacto entre la población más joven.

Los jóvenes de 25 a 29 años se encuentran incorporados al mercado de trabajo

Su tasa de actividad es del 85%. De la población activa de 25 a 29 años, 3 de cada 4 están trabajando y 1 de cada 4 en paro.

Su tasa de paro (23%) es menor que la de cohortes más jóvenes, pero la incidencia real del paro es muy elevada: 19 de cada 100 personas de 25 a 29 años está en paro.

Precariedad laboral

La precariedad es la norma para la población joven

En 2017 la gran mayoría de la población joven asalariada (66%) tenía un contrato temporal y/o una jornada parcial, frente a solo 30 de cada 100 personas de 30 o más años.

El 20% de las personas jóvenes asalariadas sufre la doble precariedad (contrato temporal y jornada parcial) frente a solo el 5% de las personas asalariadas mayores de 29 años.

La tasa de temporalidad de la población joven (58%) triplica la tasa de la población de 30 o más años de edad (21%).

La tasa de empleo parcial entre la población joven (28%) duplica el peso que tiene entre la población de 30 o más años (14%).

La crisis ha aumentado la precariedad que soporta la población joven

La brecha de edad en la precariedad es evidente. No es una situación nueva provocada por la crisis y la recesión, ya era así en los años de crecimiento económico de la burbuja inmobiliaria y mucho antes.

La tasa de temporalidad de la población joven se ha incrementado tras la crisis y la aplicación de las reformas laborales. Los niveles de temporalidad que soporta la población joven actualmente (58%) son ya más altos de los que había antes de la crisis (55%).

El empleo a jornada parcial ha disparado su peso dentro de la población joven. En 2006 un 15% de la población de 16 a 29 años trabajaba a jornada parcial, porcentaje que en 2017 se había elevado hasta el 27%.

La jornada parcial tiene un peso mucho mayor entre las mujeres: en 2017 un 34% de las mujeres jóvenes que trabajaban lo hacían a jornada parcial (24% en 2006) frente a un 21% de los hombres jóvenes (9% en 2006).

Se han incrementado la rotación y la precariedad en la contratación vinculada al empleo temporal

En 2007 cada persona joven asalariada temporal debía firmar 3,4 contratos de media para poder trabajar durante todo el año. En 2017 necesitó firmar una media de 5,2 contratos temporales para poder trabajar durante todo el año.

En 2017 se firmaron un total de 7 millones de contratos temporales a personas de 16 a 29 años, de los que cerca de la mitad (3 millones de contratos) tenía una duración no superior a 1 mes, muchos de los cuales ni siquiera superaban la semana de duración (2,2 millones de contratos).

En 2017, el 40% de los contratos firmados por la población joven soportó la doble precariedad (contrato temporal a jornada parcial), el 52% fueron contratos temporales a jornada completa, el 4% contratos indefinidos a jornada parcial y solo el 4% contratos indefinidos a tiempo completo.

Salarios

La década en la que “mileurista” mutó de insulto a aspiración

Hace ya más de una década, se popularizó el concepto mileurista para aludir a quienes ganaban menos de 1.000 euros mensuales, como reflejo de precariedad y explotación, en un periodo en el que la expectativa –y la realidad– salarial de la población era mucho más elevada. Después de una década de crisis, paro y recortes, lo que entonces era sinónimo de precariedad ahora se nos presenta poco menos que como un “chollo” (cobrar 1.000 euros o más). La normalización de la precariedad.

El ajuste salarial durante la crisis se ha concentrado en la población joven

Efectos relevantes y graves: 1) aumento de la desigualdad derivada de la mayor brecha salarial entre la población joven y el resto de la población; 2) y más grave, aumento de la pobreza derivado del descenso del salario medio que cobra la población joven.

Entre 2008 y 2016, el salario medio cayó el 28% entre los menores de 20 años, el 15% entre los 20 y los 24 años y el 9% entre los 25 y 29 años.

La bajada del salario medio ha afectado más a la población joven durante la crisis porque ha afectado en mayor medida a la población trabajadora con menor antigüedad, mayor rotación laboral y una inserción más reciente en el mercado de trabajo.

Entre 2010 y 2016, los salarios bajaron un 3,4% nominal, descenso que fue más acusado entre las personas de menos de 25 años (-6,4%) y las de 25 a 34 años (-4,5%).

Impacto social de la precariedad laboral

Aumenta la desigualdad, la vulnerabilidad y la pobreza

La crisis ha disparado el porcentaje de población joven con bajos ingresos: en 2008, el 18% de la población de 16 a 29 años se ubicaba dentro de los dos deciles más bajos de ingresos, mientras que en 2017 era ya el 26%.

La proporción de personas con ingresos por debajo del umbral de pobreza es mayor entre las mujeres jóvenes (29%) que entre los hombres jóvenes (25%), reflejo de las diversas brechas de género existentes.

De acuerdo con la tasa AROPE, en 2008 el 23% de las personas jóvenes se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social, un porcentaje muy similar al 24% que registraba el conjunto de la población. En 2017 este porcentaje había subido hasta el 35% para la población joven y hasta el 27% en el conjunto de la población.

El 41% de la población joven no puede afrontar gastos imprevistos, un 40% no puede permitirse una semana de vacaciones al año, un 12% ha tenido retrasos en pagos asociados a la vivienda principal en el último año (hipoteca, alquiler, recibos, comunidad...), un 9% no puede permitirse mantener la vivienda a una temperatura adecuada, un 5% no puede permitirse un ordenador personal y un 4% no puede permitirse comer carne o pescado al menos cada dos días.

Empeoran los ya bajos niveles de emancipación de la población joven

La tasa de emancipación joven en España es muy baja. A los altos niveles de paro, precariedad y bajos salarios que afectan a gran parte de la población de entre 16 y 29 años se suman el escaso desarrollo del alquiler como forma de acceso a una vivienda y la insuficiencia de las políticas públicas de vivienda destinadas a garantizar al menos a la población con menores ingresos un alojamiento digno a un coste asequible. Todo ello redundando en la imposibilidad de planificar proyectos de vida a medio y largo plazo y en la natalidad.

El 81% de la población de 20 a 24 años y el 53% de la población de 25 a 29 años vive con sus progenitores. Incluso un 24% de las personas de 30 a 34 años de edad sigue residiendo en el hogar familiar. Estos datos son incluso peores que los de 2013, año que marca el fin de la recesión y el inicio de la recuperación económica, lo que pone en evidencia que los beneficios de la salida de la crisis no están llegando a gran parte de la población española.

El peso del alquiler social en el acceso de la población joven a una vivienda es extremadamente reducido y no evoluciona favorablemente: en 2007 suponía el 4% de los hogares jóvenes y en 2017 apenas el 3%.

La ausencia de oferta de vivienda protegida y asequible deja un derecho constitucional en manos del mercado, que en ausencia de contrapesos extrae de la población en cada momento el máximo de los ingresos que pueda destinar a pagar una vivienda, ya sea en propiedad o en alquiler.

#EsElMomento DE APOSTAR POR...

Una educación infantil (0-3 años) universal y gratuita contra las desigualdades sociales.

La ampliación de la educación obligatoria hasta los 18 años.

La formación profesional.

Becas y becas-salario para garantizar la igualdad en el acceso a la universidad y su permanencia en ella.

Un Estatuto del Becario y la laboralización de las prácticas no laborales extracurriculares.

Una transición de la formación al empleo de calidad y por transmisión de conocimientos en la empresa.

Un salario digno y desarrollo profesional.

Calidad y estabilidad en el empleo.

Más economía social, menos “emprendimiento” individual.

Favorecer la emancipación y el acceso a una vivienda.

NOTA BIOGRÁFICA DE MARIANNE VON WEREFKIN

Marianne von Werefkin nace el 10 de septiembre de 1860 en la ciudad rusa de Tula, en el seno de una familia aristocrática. En 1883 entra en la Escuela de Arte de Moscú y en 1886 comienza a recibir clases del pintor realista Ilya Répin. Un accidente de caza le daña la mano derecha dificultándole el ejercicio de la pintura. Se recupera con mucho esfuerzo.

Répin le presenta al pintor Alexej von Jawlensky que se convierte en su compañero sentimental. Se instalan en Munich en 1896, donde abren una galería de arte que expone los trabajos de Jawlensky. Marianne se dedica a la difusión de la obra de su compañero abandonando durante 10 años la pintura. Jawlensky entra en la prestigiosa escuela del pintor Antón Azbe y conoce a Vasily Kandinsky, con quien comienza a explorar en el campo de la abstracción. La casa de Werefkin y Jawlensky se convierte en el centro de la vanguardia alemana y ella participa activamente en las discusiones sobre arte abstracto.

Werefkin se da cuenta de que su vida profesional está ahogada por su compañero y en 1905 vuelve a pintar. En 1907 compone su primera obra expresionista, bajo la influencia de Edward Munch. En 1909 crea, junto con Kandinsky y Franz Marc, la *Nueva Asociación de Artistas de Munich*, que deviene un foro de exposiciones y reuniones de debate sobre el arte.

Unos años más tarde, Kandinsky y Marc se distancian de esta asociación y fundan *Der Blaue Reiter*, al que se unirán también August Macke y Gabriele Münter. Werefkin participa en la primera exposición que organiza el grupo en Berlín, en 1912, y acaba convirtiéndose en una de sus principales teóricas. En 1913 forma parte del Primer Salón de Otoño Alemán, que acoge a la vanguardia artística europea.

El estallido de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) cambia radicalmente la vida de todos estos artistas, que tienen que salir de Alemania. Kandinsky regresa a Rusia, y Werefkin y Jawlensky se trasladan a Suiza. Tras pasar algún tiempo en Zurich, donde conocen a los principales dadaístas, terminan viviendo en Ascona.

En 1921 se separan definitivamente y Marianne se queda en Ascona donde pinta numerosos paisajes con colores, y pincelada expresionista, con un cierto aire místico y de misterio, fruto de la influencia simbolista. En 1924 funda, junto con pintores como Walter Helbig, Ernst Frick, Albert Kohlen, Otto Niemayer, el grupo *Der Grösse Bar*, aunque sigue relacionándose con los expresionistas alemanes, tanto los integrantes del *Der Blaue Reiter* como los de *Die Brücke*.

En sus últimos años Werefkin hubo de pintar carteles para poder subsistir, siendo ayudada por sus amigos. Murió en Ascona en 1938, en una situación de penuria económica.

La pintura de Marianne von Werefkin posee una fuerte carga expresiva, basada en la utilización de colores primarios, muy contrastados. Se puede afirmar que su obra tiene como centro temático a la mujer, su aislamiento y su soledad. En sus últimas obras exagera los rasgos característicos de su pintura, con referencias místicas y espectaculares perspectivas que deforman y alargan figuras y objetos. Los colores tienen un tratamiento más luminoso.

Poco conocida como pintora, hay que destacar su aportación en el campo de la teoría artística y la estética, que evidencian su profundo conocimiento de las teorías de vanguardia, así como su capacidad para aglutinar a artistas con intereses comunes.

Boletín de Suscripción

GACETA SINDICAL: Reflexión y debate

Deseo suscribirme a **GACETA SINDICAL: Reflexión y debate**

**GACETA SINDICAL:
REFLEXIÓN Y DEBATE**

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta - 28010 - Madrid
Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es

Suscripción anual: 2 números

España: 25 euros (afiliados) y 30 euros (no afiliados)

Europa: 50 euros

Resto del mundo: 60 euros

Ejemplares sueltos:

España: 15 euros (afiliados) y 18 euros (no afiliados)

Europa: 27 euros

Resto del mundo: 35 euros

Forma de pago:

Ingreso o transferencia bancaria a la c/c de la CS de CCOO:

LA CAIXA

Calle Serrano, 60 - 28001 Madrid - ES82 - 2100 - 5731 - 78 - 0200003544

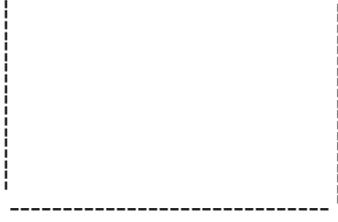
(Enviar el boletín a la dirección postal, al fax 91 702 80 30, o al correo electrónico nes-gacetaryd@ccoo.es)

Nombre y apellidos o Entidad.....
Profesión..... Empresa.....
Teléfono..... Fax..... E-mail.....
Calle..... Código postal.....
Población..... Provincia..... País.....

GACETA SINDICAL: REFLEXIÓN Y DEBATE

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta
28010 - Madrid

Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es



Cortar

gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº31. dic. 2018

Empar Aguado

M^a José Aguilar

Mateo Alaluf

Carlos L. Alfonso

Aitana Alguacil

Josep Banyuls

Borja Barragué

Carlos Bravo

Inmaculada Cebrián

Manuel Cruz

M^a del Carmen de la Torre

Alicia García Ruiz

Paula Guisande

Graciela Malgesini

Carlos Martín

José Moisés Martín

Pau Miret

Gloria Moreno

Torsten Müller

Albino Prada

Carlos Prieto

Albert Recio

Jesús Rodríguez

Jesús Ruiz-Huerta

Patricio Sánchez

Rosa Valls

Carmen Vizán

Luis Zarapuz

DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA, DESIGUALDADES Y BRECHAS SOCIALES



confederación sindical
de comisiones obreras