

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Estudio sobre desigualdad salarial y empleo de bajos salarios en España y sus regiones

(A study of wage inequality and low-wage employment in Spain and its regions)

Autora: D^a Ana María Quintero González

Tutor: D. David Padrón Marrero

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2017 / 2018

Convocatoria de septiembre

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA – 6 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RESUMEN

La desigualdad salarial se ha convertido en tema central de análisis para explicar la tendencia seguida por la desigualdad de ingresos en los países desarrollados. Su manifestación más clara se da en la incidencia del empleo de bajos salarios, que se configura como un indicador de desigualdad social. La presente memoria analiza la desigualdad salarial y la incidencia de empleo de bajos salarios en España y sus regiones. A partir de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, se estudian ambos fenómenos sobre la población ocupada por cuenta ajena, a niveles nacional y regional, por características sociodemográficas y laborales para el año 2014. La conclusión principal que se deriva es que se registra una notable incidencia del empleo de bajos salarios, con variaciones entre regiones, y especialmente para ciertos grupos vulnerables y ocupaciones.

Palabras clave: desigualdad salarial; empleo de bajos salarios; asalariadas de bajos salarios; España.

ABSTRACT

Wage inequality has turned out to be a high-priority subject to address in developed countries as it has become clear that wages play a key role in the trends followed by income inequality. Its distinctive manifestation is showed through the incidence of low-wage employment that serves as an indicator of social inequality. The present study analyses wage inequality and the incidence of low-wage employment in Spain and its regions. Based on the Structure of Earnings Survey microdata, both phenomena are studied on the employed workers, at both national and regional levels by socio-demographic and labour characteristics for the period of 2014. The main conclusion obtained is that there is a remarkable incidence of low-wage employment, although regional disparities are found, and to a greater degree for certain vulnerable groups and occupations.

Key words: wage inequality; low-wage employment; low-wage employees; Spain.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
2. DESIGUALDAD, POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO	6
2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD	7
2.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBREZA	9
2.3. MERCADO DE TRABAJO COMO FUENTE DE DESIGUALDAD Y POBREZA	9
3. DESIGUALDAD SALARIAL Y EMPLEO DE BAJOS SALARIOS	11
3.1. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL	11
3.2. INCIDENCIA DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS	14
4. DESIGUALDAD SALARIAL E INCIDENCIA DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS EN ESPAÑA Y SUS REGIONES	16
4.1. FUENTES DE MEDICIÓN	17
4.2. EXPLOTACIÓN DE LA EES-2014	19
5. CONCLUSIONES	31
6. BIBLIOGRAFÍA	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dispersión salarial en España y sus regiones en 2014	20
Tabla 2. Tasa de incidencia del empleo de bajos salarios en España y sus regiones en 2014	20
Tabla 3. Incidencia del empleo de bajos salarios por características de la persona asalariada en España y sus regiones en 2014 (%)	23
Tabla 4. Incidencia del empleo de bajos salarios por características de la empresa en España y sus regiones en 2014 (%)	25
Tabla 5. Incidencia del empleo de bajos salarios por características del puesto de trabajo en España y sus regiones en 2014 (%)	28
Tabla 6. Descomposición del diferencial entre las tasas de incidencia del empleo de bajos salarios regionales y nacional en 2014. Contribución del efecto composición (%)	31

“Los fallos más sobresalientes de la sociedad en la que vivimos son su incapacidad para procurar la ocupación plena, y su arbitraria y desigual distribución de la riqueza y los ingresos.”

– **Keynes, J. M. (1936:372).** *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero.*

“La reducción de la desigualdad debiera ser una prioridad para todos*. Dentro del gobierno es un asunto del ministro* responsable de la ciencia, así como del responsable* de la protección social; es un asunto de la política de competencia, así como de la reforma del mercado de trabajo. Debiera ser un asunto de interés para los individuos en sus papeles de trabajadores*, empleadores*, consumidores*, ahorradores* y contribuyentes*.”

– **Atkinson, Anthony B. (2016:18).** *Desigualdad, ¿qué podemos hacer?*

“El principal motivo del análisis económico es contribuir a la mejora social.”

– **Pigou, Arthur C. (1920, Parte I, capítulo 1:9).** *Economics of Welfare.*

Nota de lectura: el lenguaje empleado a lo largo de esta memoria es un lenguaje inclusivo. Se utilizan los términos en femenino porque no se habla de trabajadores sino de personas trabajadoras. Y así con cualquier término referido a estas. Constituyen una excepción las referencias a los casos particulares del hombre y la mujer en el mercado de trabajo, y los casos de citas textuales, que serán acompañados de un asterisco (*) para respetar la redacción original del autor. Se pretende con ello visibilizar no solo a las mujeres, sino a las personas de cualquier edad, rama de actividad y ocupación, nivel de estudios, etnia y nacionalidad. De ahí la importancia de que se quiera utilizar el término persona, y construir el discurso sobre este pilar fundamental. El lenguaje condiciona y da forma a la realidad que percibimos. En una memoria que estudia una de las vertientes de la desigualdad en la sociedad y sus implicaciones es pertinente querer adoptar un enfoque más igualitario.

1. INTRODUCCIÓN

Antes de abordar la cuestión de la desigualdad salarial, es oportuno hacer una breve aproximación histórica del enfoque dado al análisis de la distribución de ingresos. No es una tarea de contextualización trivial, pues elaborar una memoria sobre alguno de sus factores explicativos tendrá, necesariamente, la relevancia que el propio tema de la disparidad de ingresos tenga para la academia. Así se presenta, a modo introductorio, una recapitulación concisa del estado de la cuestión, apoyada en el compendio de conocimiento ofrecido por el *Handbook of Income Distribution* (Atkinson y Bourguignon, 2000).

El estudio de la distribución de ingresos tuvo cabida en la economía desde sus inicios. David Ricardo (1817), en el prefacio de *Principios de Política Económica*, explica que “el producto de la tierra -todo lo que se deriva de su superficie por la aplicación unificada del trabajo, la maquinaria y el capital-, se divide entre tres clases de la comunidad, a saber, el propietario* de la tierra, el propietario* de la acción o capital necesario para su cultivo, y los trabajadores* por cuya industria se cultiva. Pero en las diferentes etapas de la sociedad, las proporciones de los productos enteros de la tierra que se asignarán a cada una de estas clases, bajo los nombres de renta, ganancias y salarios, serán esencialmente diferentes (...) Determinar las leyes que regulan esta distribución es el principal problema en la Economía Política”. Y tal es la relevancia de este extracto que Atkinson y Bourguignon (2000) apuntan que constituye en sí mismo una definición general de la economía, más apropiada que la comúnmente dada de “asignación de recursos escasos a usos competitivos” (Atkinson y Bourguignon, 2000:2). Y es que dicho reparto se realiza atendiendo a “conflictos de intereses” y no solo en relación a una mejora de eficiencia, pues los recursos pertenecen o están bajo el control de personas que buscan maximizar su utilidad. Por ello, “es difícil pensar en cuestiones económicas sin consecuencias distributivas y es igualmente difícil imaginar problemas distributivos sin alguna dimensión de asignación” (Atkinson y Bourguignon, 2000:2).

No obstante, durante la década de 1950 y comienzos de 1960 y, nuevamente, en 1980, el auge de las teorías sobre eficiencia y crecimiento hizo que esta cuestión pasase a un segundo plano o se desprestigiase. Se difundió en el ámbito académico la idea de que la desigualdad era producto de un *trade-off* entre eficiencia y equidad. Se entendió la desigualdad como un daño colateral transitorio y, en algunos casos, necesario en la senda hacia una elevada producción de bienes y servicios. Teniendo este objetivo un papel preponderante desde los albores de la ciencia económica, argumentos de tal calibre perjudicaron enormemente los avances en la investigación sobre distribución de ingresos.

Fue a partir de 1990 que esta idea quedó obsoleta al evidenciarse que coexisten altas tasas de crecimiento con persistencia de pobreza, al tiempo que los niveles de desigualdad difieren entre países con similar nivel de desarrollo económico (Atkinson y Bourguignon, 2000). Por otra parte, la visión de la desigualdad como aspecto inevitable en la obtención de altos niveles de ahorro e inversión ha encontrado cada vez más críticos. Investigaciones llevadas a cabo en esa misma década por Aghion, Caroli y García-Peñalosa (1999) manifestaron que la desigualdad se traduce en un crecimiento volátil; y las conducidas por Alesina y Perotti (1996), que genera inversión no sostenida en el tiempo al incidir negativamente en la estabilidad política y social del territorio (Bengoia y Sánchez-Robles, 2001). A esto, se le suman otras circunstancias que otorgan a la desigualdad un lugar protagonista en la literatura reciente. Entre ellas, la constatación en los

últimos años de que el logro de crecimiento económico en términos de Producto Interior Bruto (PIB) no genera automáticamente una mayor tasa de ocupación. En cualquier caso, aún sin consenso entre cómo interactúan las variables crecimiento y desigualdad, que admiten relación bidireccional y de comportamiento diferenciado según el grado de desarrollo del país (Bengoia y Sánchez-Robles, 2001), lo que sí parece estar claro es que la desigualdad es un problema económico a atajar, que va más allá de una cuestión transitoria o coyuntural asociada a la fase baja del ciclo económico (Grimshaw, 2011).

Alcanzada ya esta visión dentro de la academia, la desigualdad salarial se configura como factor clave de análisis. Al ser las rentas del trabajo la principal fuente de ingresos de la población, estudiar la estructura de la distribución salarial y la incidencia del empleo¹ de bajos salarios nos permite comprender buena parte de las diferencias observadas en la Renta Disponible Bruta Ajustada de los Hogares (Padrón et al., 2017). Especialmente en el caso de España, el tercer país con mayor desigualdad a nivel europeo (Oxfam Intermón, 2018).

Elaborar una memoria sobre desigualdad salarial y empleo de bajos salarios no es acometer un estudio cortoplacista. Sin obviar otros factores institucionales que inciden y condicionan su comportamiento, los niveles de producción y consumo futuros de la economía española vendrán, en parte, determinados por las condiciones laborales de la población ocupada actual; así como los niveles futuros de desigualdad social y económica, *ceteris paribus* (Davia, 2014). Mi formación como economista me impide ignorar mi realidad más inmediata. De ahí que el objetivo perseguido con mi Trabajo de Fin de Grado sea estudiar la desigualdad salarial y el empleo de bajos salarios en España y sus regiones, con la hipótesis de partida de que ambos tienen especial presencia en nuestro mercado laboral. Para tal propósito, se presenta en el capítulo 2 una breve aproximación a las cuestiones de desigualdad y pobreza, y se plantea el vínculo que se construye entre ambas circunstancias a través del mercado de trabajo. Una vez aclarados estos asuntos, se desarrolla el tema de la desigualdad salarial en el capítulo 3, y su manifestación más clara: el empleo de bajos salarios. Ambos son los ejes centrales de esta memoria, por lo que se profundiza en ese mismo capítulo en los factores que la literatura económica reciente señala como explicativos. El capítulo 4, apoyándose en lo expuesto en el 3, ofrece una cuantificación de la desigualdad salarial e incidencia de empleo de bajos salarios entre personas ocupadas para España y sus regiones a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014. Se concluye con una breve recapitulación de los principales resultados obtenidos, y se mencionan futuras líneas de investigación que se derivan del aprendizaje y la reflexión que ha supuesto esta memoria.

2. DESIGUALDAD, POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO

Hoy en día, sigue sin existir una teoría unificada sobre distribución de ingresos. Existe, en su lugar, una serie de componentes a partir de los cuales se estudia dicha distribución, como por ejemplo

¹ “Empleo” y no “trabajo”, dado que es así como en la literatura económica se trata, y que no siempre estos conceptos son sinónimos, aunque suelen usarse indistintamente de manera habitual en el lenguaje coloquial. El empleo implica trabajo remunerado. El trabajo puede llevarse a cabo sin retribución alguna. En el mercado de trabajo, el empleo es lo que se demanda y el trabajo lo que se oferta. En sociología, suele definirse el trabajo como “actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad”; mientras que el empleo se asocia a las “modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales” (Maruani, 2000:10).

la determinación de las cuotas de participación del factor trabajo o el análisis de la acumulación de riqueza (Atkinson y Bourguignon, 2000). Sobre lo que sí existe consenso es en que el análisis hecho por Ricardo (1817), basado en una distribución funcional -por grandes clases sociales-, se llevó a cabo en una época en la que distribución interpersonal y funcional coincidían (Milanovic, 2012). Con las transformaciones ocurridas en el avance del sistema capitalista a nivel internacional, esta división funcional es insuficiente para explicar las desigualdades observadas, especialmente desde la aparición de la clase media (Milanovic, 2012). Se precisa, en su lugar, de un examen de renta entre personas, siendo precursor Vilfredo Pareto en la primera década del siglo XX. Investigaciones posteriores, como la plasmada en la Hipótesis de Kuznets² y su versión ampliada, incluyen factores como el nivel de crecimiento económico alcanzado, los cambios demográficos, el desarrollo del sistema financiero, el alcance del gasto del gobierno en empleo del sector público, y el grado de apertura de la economía (Milanovic, 2012). En la actualidad, los informes elaborados por el *World Inequality Lab*³ tienen en cuenta, también, el papel de la política monetaria y fiscal adoptada, la inflación, y la regulación de la competencia en la distribución de ingresos.

Los estudios empíricos realizados en los últimos años señalan que en los 3 decenios anteriores la desigualdad se ha agravado en la mayoría de países desarrollados (Arranz et al., 2015). Y en la medida en que este hecho se ha constatado, la atención se ha focalizado en estudiar la situación de las personas trabajadoras de bajos salarios (Grimshaw, 2011). Pero, ¿por qué se ha puesto la atención en los salarios para explicar este agravamiento en la disparidad de ingresos?

Los últimos informes publicados por la Organización Internacional del Trabajo -OIT en adelante- señalan que las retribuciones a trabajadoras repercuten de manera crucial en el nivel de desigualdad económica en los países desarrollados, y que esta afecta a la eficiencia del sistema de mercado (OIT, 2015). Si bien, ya en la década de 1990 se entendía que los niveles salariales tenían importantes implicaciones. De ahí que, desde entonces y de forma paulatina, la política social europea haya cambiado su enfoque: se ha pasado de luchar contra la pobreza a través de políticas asistenciales a hacerlo mediante la introducción y promoción de políticas laborales de “activación” y “ocupabilidad” (Recio, 2006). Pero, ¿a qué nos referimos concretamente cuando hablamos de desigualdad?

2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD

La desigualdad es definida por la Real Academia Española como “cualidad de desigual”. Y esta como “diversidad y variabilidad”. La definición propia del lenguaje español habla, simplemente, de heterogeneidad. En el ámbito de las ciencias sociales, esta diversidad se refiere a circunstancias entre personas, hogares, o grupos sociales. Por lo que se deduce que, para hablar de desigualdad, se precisa de un análisis comparativo entre determinadas condiciones y sujetos de estudio. Si aunamos la dimensión económica y social, podemos advertir diferencias en función de la clase

² La Hipótesis de Kuznets (1955) supone que la desigualdad sigue el comportamiento de una “u” invertida a lo largo del tiempo, en función del desarrollo económico en que se encuentre el país. Esto es, la desigualdad aumenta antes de disminuir (Haughton y Khandker, 2009). Esta hipótesis no es concluyente (Milanovic, 2012).

³ El *World Inequality Lab* es un centro con sede en la Escuela de Economía de París, que agrupa a becarios y asistentes de investigación, y oficiales de proyectos para la promoción de investigaciones relacionadas con la desigualdad económica. Su objetivo principal se basa en la creación y expansión de una base de datos mundial sobre riqueza e ingresos (<http://wid.world/world-inequality-lab/>).

social; del rango que se ocupe en la sociedad -entendiendo este como la conjunción de éxito, poder e ingresos obtenidos-; del grado de riqueza; del nivel de renta percibida; de la jerarquía de derechos y protecciones de la ciudadanía; y del hogar en el que se conviva -según los roles de familia y género adoptados- (Galbraith, 2016). También es importante entender que la desigualdad puede actuar como variable dependiente, si se examina qué factores la determinan y en qué medida; o como una variable explicativa, si se emplea para estudiar su efecto sobre el crecimiento económico o la inversión extranjera (Milanovic, 2012). En esta memoria nos compete exclusivamente su condición como variable endógena.

En el ámbito específico de la economía, la desigualdad es una cuestión de disparidad en términos monetarios. Por lo que el Banco Mundial, en su *Handbook on Poverty and Inequality* (Haughton y Khandker, 2009), ofrece varias definiciones en función de la medición por la que se opte. Atendiendo a la naturaleza de los ingresos, se habla de tres tipos de desigualdad económica: desigualdad salarial, desigualdad en renta o de resultado, y desigualdad de riqueza (Milanovic, 2012). Entre los académicos contemporáneos de la economía, la igualdad de oportunidades también es objeto de estudio. A partir de los trabajos del historiador económico Richard Tawney en 1931 y, tras las posteriores aportaciones de John Roemer en 1998, se comenzó a tener en cuenta en términos económicos y a distinguir entre la desigualdad debida al mecanismo de la meritocracia, y la ocasionada por circunstancias sobre las que las personas no tienen control alguno (Atkinson, 2016). Esta última, la desigualdad de oportunidades, se entiende como una desigualdad de condiciones y se basa en una valoración *ex ante*, que pretende determinar la posición alcanzada en última instancia a partir del nivel de partida. Mientras que la desigualdad de resultado es un concepto *ex post*, que compara la situación de las personas al final de un proceso de interacción en el sistema de mercado (Atkinson, 2016). Según lo expuesto, de existir igualdad de condiciones, la desigualdad vendría explicada exclusivamente por diferencias en aptitudes o nivel de esfuerzo. No obstante, Atkinson (2016) señala que el trabajo por hacer no debe limitarse a mitigar la desigualdad de oportunidades porque las situaciones de privación pueden darse y no deben ser desatendidas. Además, “los resultados *ex post* de hoy configuran las condiciones *ex ante* de la competencia de mañana: los beneficiarios* de la desigualdad de resultado de hoy pueden transmitir una ventaja injusta a sus hijos* en el futuro” (Atkinson, 2016:28). Por ende, y en relación a la temática central de esta memoria, dejar de lado la cuestión de la desigualdad salarial en aras de la igualdad de condiciones es ignorar que las personas ocupadas de la parte baja de la distribución salarial pueden experimentar situaciones de privación, que las retribuciones por puesto desempeñado pueden ser arbitrarias y no sujetas a cuestiones de productividad⁴, y que sus salarios condicionarán sus oportunidades futuras y las de sus descendientes.

Entonces, ¿la presencia de desigualdad implica necesariamente la existencia de pobreza?

⁴ La productividad es un concepto que no está exento de controversia en economía. La productividad, en su forma más habitual de medición, está sujeta a la evolución del Producto Interior Bruto. Por tanto, al hablar de la productividad de las trabajadoras no puede obviarse que está sujeta también a cuestiones ajenas a ellas, como es la disponibilidad de recursos naturales en el territorio, el entorno macroeconómico en el que se desenvuelva la actividad cada período, las decisiones empresariales o el desempeño político del gobierno, entre otros factores.

2.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBREZA

Los conceptos de pobreza y desigualdad son conceptos que guardan una estrecha relación, pero que hablan de dimensiones de análisis dispares y aluden a problemáticas específicas diferenciadas. Se puede hablar de desigualdad sin tener que existir necesariamente una situación de pobreza.

La RAE define la pobreza como “escasez”, “cualidad de no disposición de lo necesario para vivir”. En las ciencias sociales, el concepto hace referencia a la carencia de condiciones de vida aceptables. Se entiende como aceptables aquellas que posibiliten “participar activamente en la vida social” de la sociedad a la que se pertenezca (Doyal y Gough, 1992 en Recio, 2006). Por lo que se requiere de un análisis multidimensional, como el ofrecido en el Informe sobre Desarrollo Humano de 1997 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que define la pobreza desde una perspectiva holística como la privación o escasez de salud, educación y conocimiento, así como “la incapacidad para ejercitar derechos humanos y políticos, y la ausencia de dignidad y autorespeto” (PNUD, 1997:15).

En economía, según apunta el Banco Mundial, se trata de una “privación pronunciada en el bienestar” (Haughton y Khandker, 2009:1), asociada a la obtención de ingresos o gasto en consumo insuficientes -por debajo de un determinado nivel-; que suele estimarse entre hogares o unidades de consumo equivalente⁵, ya sea a nivel regional, nacional o internacional. A la hora de abordar su medición, el baremo escogido determina la tipología. De entre los diversos tipos existentes destaca el de pobreza absoluta, que recoge situaciones en las que no se tienen las necesidades básicas de alimentación, ropa y vivienda cubiertas; y el de pobreza relativa, cuando se manifiestan diferencias económicas significativas entre hogares dentro de la misma sociedad objeto de estudio (INE, 2007). Esta última definición de pobreza es la más próxima a la noción de desigualdad. Pero, con independencia de la definición de pobreza por la que se opte, se ha de realizar una medición monetaria. Y se extrapola que el nivel de ingresos o gasto de las unidades familiares será el que determine su nivel de consumo, y condicione, en gran medida, pertenecer a alguna de estas categorías -sin obviar, claro está, la necesidad de que exista un marco institucional que ofrezca las condiciones necesarias para el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas-.

¿Cuál es, entonces, la relación existente entre desigualdad, pobreza y mercado de trabajo?

2.3. MERCADO DE TRABAJO COMO FUENTE DE DESIGUALDAD Y POBREZA

La correspondencia entre desigualdad, pobreza y mercado de trabajo no es, desde luego, directa. Pero existe una clara relación. En tanto que el acceso a bienes y servicios se da en un sistema de mercado, los ingresos de los que disponen los hogares para gasto y consumo determinan su grado de bienestar (Recio, 2006). Estos ingresos tienen distintos orígenes. La denominada Renta Primaria Bruta de los Hogares (RPBH) o renta de mercado, engloba retribuciones por trabajo y aportación de capital, en forma de salarios, excedente, rentas mixtas, o rentas de la propiedad

⁵ Las unidades de consumo por hogar se obtienen dividiendo los ingresos totales entre el número de unidades de consumo equivalentes, esto es, teniendo en cuenta las economías de escala que se dan en el hogar al ser el consumo compartido por diversas personas. Las unidades de consumos se calculan utilizando una escala de equivalencia- de ahí su nombre-; habiendo diversas opciones de elección (INE, 2007).

(Padrón et al., 2017). A esas remuneraciones se le añaden transferencias monetarias (prestaciones sociales distintas a las transferencias sociales en especie⁶ como el subsidio por desempleo, pensiones por jubilación, etc.), y se le restan los impuestos corrientes y las cotizaciones sociales fundamentalmente, de forma que se habla de Renta Disponible Bruta de los Hogares (RDBH). Y, por último, los hogares incorporan transferencias sociales en especie, con lo que se obtiene la Renta Disponible Ajustada Bruta (RDABH). Es a esta última partida a la que se hace referencia cuando se habla de la capacidad de gasto o consumo, y ahorro -consumo futuro- de las familias. Como la renta primaria de las personas que integran la unidad familiar depende principalmente de su aportación como fuerza de trabajo al proceso productivo al ser la acumulación de riqueza financiera casi inexistente para la mayoría de hogares (Galbraith, 2016), dicha renta acaba condicionando su nivel de consumo. La acción de los entes públicos solo consigue paliar una parte de la desigualdad y pobreza registrada en el país (Padrón et al., 2017). Por ello, uno de los últimos informes de Oxfam Intermón (2016) se suma a evidenciar la relación existente entre mercado de trabajo, desigualdad y pobreza, al afirmarse en él que “a través de la creación de empleo y la remuneración salarial, la economía provee a las familias de su principal sustento” (Oxfam Intermón, 2016:2). Si, además, las personas obtienen ingresos suficientes de forma continuada y estable a través de su autonomía para ejercer y desarrollar sus capacidades en la búsqueda de su propio sostén, podrán, también, mitigar las consecuencias psicológicas asociadas a la desigualdad económica y social, y a la pobreza (Padrón et al., 2017). Cabe añadir que la idea de que la desigualdad es una cuestión sobre la que intervenir solo cuando implica incrementos en los niveles de pobreza encuentra cada vez menos argumentos para su respaldo. La forma en la que las personas interactúan entre ellas guarda estrecha relación con la jerarquía social, que está fuertemente determinada por el nivel de ingresos monetarios, entre otros factores. Se interioriza el valor personal con el nivel de riqueza externa, que incita a situaciones de dominio y subordinación explicadas por sentimientos de inferioridad y superioridad. Ello desemboca en una sociedad con peor salud física y mental, mayor violencia, incremento en el consumo de drogas y de encarcelamientos, y pérdida del sentimiento de comunidad (Wilkinson y Pickett, 2009). Al ser la economía una ciencia social, no debe olvidarse que estas cuestiones son también cuestiones económicas al incidir en el comportamiento de las personas y, en consecuencia, en el funcionamiento de la economía.

En definitiva, la relación entre salarios, desigualdad y pobreza no es inmediata pero sí consistente: la desigualdad salarial explica gran parte del comportamiento observado en los niveles de desigualdad económica en los países desarrollados y, por consiguiente, también en España. De igual forma, explica una parte de la tendencia seguida por la pobreza. La persistencia de bajos salarios puede suponer que formar parte de la población ocupada no garantice el acceso a condiciones de vida aceptables (Recio, 2006). Tal es así, que existe en la literatura económica el término *in-work poverty* para describir aquellas situaciones en las que una persona, aun teniendo un empleo, se encuentra en situación de pobreza (Lee y Sobeck, 2012). La participación en el mercado de trabajo puede significar otra forma de pobreza cuando se da en presencia de bajos salarios (Recio, 2006). Por ello, en el avance sobre la teorización de las causas de la pobreza y la

⁶ Las transferencias sociales en especie, que se dividen en de mercado y de no mercado, son fundamentalmente las que equivalen al valor de los servicios educativos y sanitarios provistos a los hogares (Padrón et al., 2017).

desigualdad en las economías más avanzadas, se precisa considerar la desigualdad salarial como piedra angular.

3. DESIGUALDAD SALARIAL Y EMPLEO DE BAJOS SALARIOS

La desigualdad salarial recoge las diferencias en remuneraciones al trabajo que reciben las personas ocupadas que conforman la distribución salarial de un determinado país o región (Davia, 2014). Estas diferencias serán más o menos amplias dependiendo de la propia distribución de salarios, por lo que se infiere que siempre que se hable de ella se hace en términos relativos. El concepto acuñado es el de desigualdad salarial y no el de desigualdad en sueldos porque el salario recoge la retribución en función de la cantidad de horas o días trabajados, así como pagas extras y bonificaciones (INE, 2017); mientras que la palabra sueldo se refiere a una paga fija -ya sea semanal, quincenal o mensual-, lo cual dificulta la detección de los factores causantes de la disparidad en el nivel de ingresos laborales.

Este tipo de desigualdad económica ha suscitado una creciente atención no solo por las implicaciones apuntadas anteriormente, sino debido a las grandes transformaciones que se han sucedido en los mercados de trabajo en las últimas décadas, y que han afectado a la estructura salarial en la mayoría de países (Arranz et al., 2015). Pero, ¿cuáles son los factores determinantes de la desigualdad salarial?

3.1. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL

Para hablar de las causas de la desigualdad salarial, hay que diferenciar entre las que se han señalado de forma generalizada, y las propias del caso español. Ambas han de tenerse en cuenta de manera conjunta para poder llevar a cabo una correcta lectura de los fenómenos estudiados en esta memoria.

Entre las explicaciones a nivel internacional de la existencia de desigualdad salarial, la argumentación de que el nivel de salarios viene explicado fundamentalmente por una desigual inversión en capital humano de ciertas trabajadoras ha quedado ya obsoleta al evidenciarse que el mercado de trabajo no es perfectamente competitivo (Grimshaw, 2011). El propio Mario Draghi, presidente del Banco Central Europeo, declaró en septiembre de 2016 en la Eurocámara que, para el conjunto de Europa, los salarios llevaban tiempo creciendo por debajo de la productividad (Oxfam Intermón, 2016). En la actualidad, las explicaciones que la literatura apunta como factores clave en las diferencias salariales observadas entre países y en el tiempo son: la interacción entre las fuerzas del mercado, las políticas públicas y las instituciones laborales (Arranz et al., 2015). Veamos cada uno de estos elementos por separado.

En relación a la interacción entre las fuerzas del mercado, varios son los potenciales factores explicativos de la creciente dispersión salarial en los mercados de trabajo de los países desarrollados en las últimas décadas. Los principales han sido los cambios habidos en los mercados de bienes y servicios, el aumento de la competencia extranjera en estos mercados, la feminización del mercado de trabajo, la mayor terciarización del empleo, el aumento del nivel educativo de la población y el incremento de los flujos migratorios. Al ser los grupos demográficos y de cualificación sustitutivos imperfectos y existir desplazamientos de oferta y de demanda de cualificaciones laborales, la distribución salarial y los niveles de empleo han sufrido alteraciones (Lucifora et al., 2005 en Arranz et al., 2015). A estas transformaciones se le añaden importantes

cambios tecnológicos, como el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que, por otro lado, han alterado la demanda de mano de obra, favoreciendo a las trabajadoras más cualificadas. Todo ello, además, en un contexto de transformación de las condiciones macroeconómicas (incremento de flujos financieros internacionales en condiciones de desregulación, y aumento de las importaciones procedentes de países con bajos salarios) y cambios institucionales en el mercado de trabajo (que se detallarán a continuación), que han resultado en una mayor desigualdad salarial.

En relación al segundo elemento explicativo, el impacto de las políticas públicas, incluidas las actuaciones fuera del ámbito específico del mercado de trabajo (política comercial, política sectorial, política de extranjería, etc.), repercuten de forma indirecta en su funcionamiento y en el grado de dispersión salarial. En este sentido, Blau y Kahn (1994) señalan, por ejemplo, que las políticas de relocalización de subsidios (de unos sectores a otros) pueden afectar al grado de dispersión salarial.

Por último, las instituciones laborales⁷ son el factor por excelencia señalado, puesto que los cambios experimentados en dichas instituciones han tenido una clara influencia en la marcha del mercado de trabajo y en el grado de desigualdad salarial en estos países. Este grupo de instituciones está formado por la protección del empleo, las prestaciones por desempleo, las políticas activas de empleo, y la negociación colectiva (Davia, 2014). En la actualidad, se le añaden las denominadas instituciones laborales “inclusivas”, integradas por la legislación sobre el salario mínimo, la cobertura y estructura de la negociación colectiva, las prestaciones sociales a personas desempleadas y ocupadas (*in-work benefits*) (Schmitt, 2012 en Davia, 2014), y los sistemas educativos y de formación en el empleo (Grimshaw, 2011). En el caso del salario mínimo, la evidencia empírica internacional sugiere que la presencia de un salario mínimo vinculante contribuye a crear un suelo salarial para la distribución y a que su estructura se comprima, por lo que se reduce la dispersión (Arranz et al., 2015; Grimshaw, 2011). Dicho efecto, no obstante, dependerá del nivel fijado para el salario mínimo. En cuanto a la cobertura y estructura de la negociación colectiva, su efecto depende de dos dimensiones: i) ámbito de negociación y formalización de los convenios; y ii) grado de coordinación de la negociación (que oscila entre muy fragmentado, y muy coordinado). La literatura señala que con una negociación colectiva coordinada y/o centralizada, con mayor densidad sindical y cobertura, podría reducirse la desigualdad salarial de forma notable (Davia, 2014), ya que podría disminuir las diferencias en retribuciones entre trabajadoras de distintos sectores y ocupaciones (desigualdad interempresas) y entre trabajadoras con puestos similares en el ámbito de la propia empresa (desigualdad intraempresa) (Arranz et al., 2015). En relación a las prestaciones sociales a desempleadas y ocupadas (*in-work benefits*), estas pueden elevar los salarios de reserva⁸ de algunos grupos de trabajadoras y ocasionar que la distribución salarial del país esté menos dispersa (Arranz et al.,

⁷ La literatura acostumbra a referirse exclusivamente a las instituciones laborales formales. Las instituciones formales según North (1990), son “las reglas de juego (...) construidas de forma consciente o como reglas prescriptivas, como, por ejemplo, los derechos de propiedad, contratos o legislación sobre patentes”. No obstante, igual o más importantes son las instituciones informales, entendidas como “hábitos, normas y convenciones” que no están escritos, pero que conforman “regularidades socialmente compartidas en los ámbitos sociales, y la desviación implica sanciones fuera de los canales “oficiales”, por ejemplo, a través del ostracismo social y la desaprobación” (Glückler y Lenz, 2016:261).

⁸ El salario de reserva es definido por la OCDE como el “nivel subjetivo de ingresos por debajo del cual un solicitante* de empleo no considerará tomar un trabajo, ya que hacerlo lo dejaría peor, no solo financieramente, sino también, quizás, en otros aspectos, incluyendo la reducción en su tiempo de ocio” (OECD, 2008:120).

2015). Finalmente, en cuanto a los sistemas educativos y de formación en el empleo, la introducción o expansión de formación específica para las trabajadoras que menos cobran, además de contribuir a moderar la rotación laboral (Davía, 2014), ocasiona incrementos de su productividad, que serían remunerados, y conllevarían a una reducción de la dispersión salarial (Arranz et al., 2015).

En cuanto a los factores explicativos de la desigualdad salarial a nivel nacional e interregional para España, las explicaciones anteriores son significativas. De forma paralela, en relación a las causas específicas del caso español, una de las cuestiones clave para explicar la desigualdad salarial se halla en la política de empleo seguida desde mediados de 1980. El objetivo de reducir el número de personas desocupadas en Europa a partir de dicha fecha, con el fin de lograr convergencia en los niveles de renta per cápita entre los países miembros, se ha materializado en la creación de empleo de baja remuneración y cualificación (Blázquez, 2008). Y España, que desde ese entonces ha sido uno de los países de la Unión Europea (UE) que más desocupadas ha registrado -con una tasa de desempleo superior al 15% en promedio-, ha tenido la creación de empleo como objetivo prioritario (Blázquez, 2008). Teniendo en cuenta el papel de las instituciones laborales señalado en el párrafo anterior sobre el grado de desigualdad salarial, las sucesivas reformas laborales que se han llevado a cabo han resultado en una mayor segmentación del mercado laboral al afectar dichos cambios en menor medida a las trabajadoras indefinidas (Blázquez, 2008) y un agravamiento de las diferencias en remuneraciones salariales. En este sentido, destacan las reformas del mercado de trabajo de 2010 y 2012. La primera tuvo como elemento central la anteposición del convenio colectivo de empresa frente al resto de convenios de las trabajadoras salvo pacto en contrario. Se impusieron, por otra parte, medidas que buscaron limitar el uso y eslabonamiento de contratos temporales que llegaron incluso a asemejar los costes de despido de contratos temporales e indefinidos, mediante la asunción de FOGASA⁹ del pago de salarios e indemnizaciones en caso de insolvencia probada (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2017). Y, aunque, a grandes rasgos, esta actuación tuvo la intención de disminuir la dualidad en el mercado de trabajo (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2017), la menor centralización y coordinación de la negociación colectiva incrementó las disparidades salariales y generó una distribución salarial menos comprimida. La última reforma laboral llevada a cabo en 2012 trajo aún consecuencias más profundas, pues menguó la capacidad de actuación de España en relación al resto de políticas instrumentales¹⁰ por su participación en la Unión Monetaria Europea y su suscripción al Pacto de Estabilidad y Crecimiento, esta reforma tuvo un marcado carácter dinamizador de la economía española, más allá de querer solventar problemas específicos del mercado de trabajo (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2017). Los objetivos eran, sin dejar de lado la reducción del carácter dual del mercado de laboral, flexibilizar las condiciones de trabajo dentro de la empresa como alternativa al despido. Estos cambios unilaterales admitían disminuciones de jornada y reducciones salariales temporales si las empleadoras podían justificar su necesidad en términos organizativos o de

⁹ El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo estatal adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y financiado con fondos empresariales. Se creó a partir del Art.1 del Real Decreto 505/1985, con el objetivo de servir como garantía de crédito a las empresas y empleadoras como respaldo en situación de insolvencia (<http://www.empleo.gob.es/fogasa/definicion.html>).

¹⁰ Las políticas instrumentales son aquellas empleadas por el gobierno o *policy-maker*, a través de la acción o la inacción, para incidir sobre determinadas variables económicas. Se agrupan en política monetaria, presupuestaria y/o fiscal, de control directo, y de reforma (Cuadrado, 2006:71).

incrementos o sostenimiento de la competitividad y la productividad (García y Jansen, 2015). Con esta misma finalidad, se sustituyó el término categoría profesional por grupo profesional para la clasificación de ocupaciones y se suprimió la posibilidad de pactar la prioridad de otro tipo de convenio superior distinto al de la empresa. Se quiso, también, potenciar el Contrato de Formación y Aprendizaje -que ya existía- con variaciones en la duración y jornada aplicable y ampliando la edad de aplicación hasta trabajadoras de 30 años.

Aunando las explicaciones a nivel internacional expuestas al inicio de este apartado y las propias del caso español, las transformaciones en los mercados de bienes y servicios españoles junto con el incremento de la competencia extranjera, la mayor terciarización del empleo en España, la feminización del mercado laboral, el incremento de los flujos migratorios, y la flexibilización del mercado laboral a través de las diversas reformas parecen haber contribuido a que las transformaciones recaigan más sobre la distribución salarial, que se ha visto alterada en su composición, al otorgar prioridad a la reducción del desempleo, en detrimento de su calidad. En el caso de las diferencias salariales interregionales, las diferencias vendrán explicadas, en parte, por transformaciones dadas con menor intensidad en unas regiones frente a otras, dentro de las señaladas como factores explicativos de la desigualdad salarial. Esto es, que en determinadas regiones españolas los flujos migratorios hayan sido moderados comparativamente, los cambios tecnológicos recientes no hayan creado grandes diferencias entre las trabajadoras de la parte alta y de la parte baja de la distribución salarial dada la especialización económica de la región o que se haya dado con menor intensidad la terciarización de su economía. Adicionalmente, que se pueda manifestar una mayor desigualdad salarial en unas regiones frente a otras se debe, también, al funcionamiento de las instituciones laborales informales, por cuestiones relacionadas con el capital relacional¹¹ y decisiones empresariales que resultan en distintos niveles de retribuciones a la fuerza de trabajo dentro del conjunto nacional.

Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad salarial es la presencia del empleo de bajos salarios. Pero, ¿qué significa que el salario sea bajo? ¿Qué empleos entran dentro de esa categoría?

3.2. INCIDENCIA DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS

Existen múltiples formas de definir el empleo de bajos salarios, siendo las tres principales las siguientes (Grimshaw, 2011): i) aquellos empleos con remuneración por debajo de un salario absoluto basado en estimaciones a partir del umbral de pobreza relativa; ii) los empleos en los que las trabajadoras no sobrepasan un determinado porcentaje de la mediana salarial del país o región; y iii) cualquier empleo dentro de un cierto porcentaje constante de la parte baja de la distribución salarial, si se establece una proporción como medida fija de empleos de bajos salarios dentro de la economía.

De las expuestas, la segunda se ha convertido en la más usada, dado que en las publicaciones de la OCDE se define el empleo de bajos salarios como aquel con remuneración por debajo de las 2/3 partes de la mediana de la distribución salarial del país (Grimshaw, 2011). Este indicador

¹¹ El capital relacional es una forma de interpretar el capital social y se refiere al “conjunto de vínculos bilaterales y multilaterales que los actores locales han desarrollado, tanto dentro como fuera de lo local territorio, facilitado por una atmósfera de fácil interacción, confianza, comportamiento compartido modelos y valores” (Camagni, 2009:126-127).

es también el que se ha tomado como referencia tras aparecer en las publicaciones de la Red de Investigación de Empleo de Bajos Salarios¹², ya que permite más fácilmente realizar estudios comparativos entre países. Otras estimaciones se basan en cálculos sobre las 3/5 partes o las 3/4 partes de la mediana salarial, aunque son empleados con menor frecuencia. En relación a las otras definiciones del párrafo anterior, cabe mencionar que la primera es bastante útil cuando lo que se pretende es investigar la relación entre empleo de bajos salarios y pobreza en el hogar. Así, puede estimarse un salario por hora, en función del número de horas trabajadas a la semana o al mes, por encima del umbral de pobreza del país -sin obviar la necesidad de tener en cuenta la cesta de consumo de las familias, por edad de sus integrantes y en base a cuestiones culturales de la región o país analizado-. Y la tercera definición, con proporción fija de la parte baja de la distribución salarial, suele usarse para hablar de salarios precarios y salarios vulnerables. Son precarios cuando se encuentran dentro del percentil 20; y vulnerables, si se hallan entre el percentil 20 y 30 (Padrón et al., 2017).

Sea cual sea la definición por la que se opte, el empleo de bajos salarios es un elemento común en el mercado laboral de todas las regiones del mundo (Grimshaw, 2011), con independencia de su nivel de desarrollo económico y social. Con todo, existen marcadas diferencias territoriales en cuanto a su incidencia relativa. Y en el caso español, el empleo de bajos salarios se da con especial intensidad (Fernández et al., 2006 en Arranz et al., 2015), siendo un hecho estructural distintivo de la segmentación que caracteriza su mercado de trabajo (Padrón et al., 2017).

El análisis sobre el alcance del empleo de bajos salarios se suele realizar fundamentalmente a través del indicador denominado tasa de incidencia del empleo de bajos salarios, que mide el porcentaje de personas ocupadas cuyo salario bruto por hora efectiva de trabajo no sobrepasa las 2/3 partes de la mediana de la distribución salarial del país o región considerados (Grimshaw, 2011). Al depender de la mediana salarial, es un indicador relativo sensible a cambios en la distribución salarial ocasionados por variaciones en los precios del factor trabajo y de su productividad relativa (Davia, 2014). Y registrará una incidencia mayor cuanto más dispersa sea la distribución. Asimismo, este indicador está sujeto a cambios en la composición del empleo, por lo que no parece registrar valores altos en épocas de recesión, ya que durante crisis económicas las alteraciones del mercado laboral español desembocan en mayores cifras de desempleo e inactividad, que se traducen en destrucción del empleo de bajos salarios (Davia, 2014).

La tasa de incidencia del empleo de bajos salarios refleja, más allá de una de disparidad monetaria como ya se ha evidenciado, un elemento característico de la polarización del mercado de trabajo. La incidencia de este tipo de empleo recoge gran parte de las características de la segmentación del mercado laboral, tanto por el perfil de las personas trabajadoras como por el de los puestos de trabajo en los que se registra en mayor medida. Las trabajadoras de bajos salarios suelen ser las que forman parte de los colectivos de mayor vulnerabilidad: mujeres, personas extranjeras, jóvenes menores de 30 años, personas trabajadoras con bajo nivel de cualificación, y aquellas que han completado exclusivamente estudios primarios y/o secundarios (Davia, 2014). En cuanto a los puestos de trabajo, el empleo de bajos salarios se concentra eminentemente en aquellos de

¹² The Low-Wage Employment Research network (LoWER) es una red creada en 1996 como parte del Servicio de Información Comunitario de Investigación y Desarrollo (CORFIS) de la Comisión Europea, con la intención de disponer de una base de datos específica sobre el empleo de bajos salarios, que sirva para la elaboración y revisión de políticas para la prevención y lucha contra la exclusión social (https://www.cordis.europa.eu/project/rcn/31387_en.html).

baja cualificación y prestigio, en los que presentan mayor temporalidad y presencia de contratos a tiempo parcial, con altos niveles de rotación laboral, y en los que forman parte de ramas productivas más sensibles al ciclo económico (Davía, 2014).

Simultáneamente, este indicador se configura como un indicador de desigualdad social al existir evidencias que respaldan que la incidencia del empleo de bajos salarios se refleja en la desigual distribución de la renta en el país (Arranz et al., 2015) y en el nivel de inclusión social (Blázquez, 2008). En un horizonte temporal de corto plazo, siendo las rentas del trabajo las que mayor peso tienen en los ingresos personales y familiares, los bajos salarios suelen explicar gran parte de la desigualdad en renta. Por otra parte, aunque por las explicaciones antes ofrecidas no necesariamente las trabajadoras con empleos de bajos salarios están en una situación de pobreza si cuentan con ingresos adicionales en el hogar, lo que sí es cierto es que estas trabajadoras están en una situación vulnerable y suelen tener condiciones laborales precarias, existiendo mayor riesgo de contar con empleadoras que no cubran ausencias por bajas de enfermedad o vacaciones (Grimshaw, 2011).

Si planteamos un horizonte temporal más amplio, de medio y largo plazo, el análisis de la incidencia del empleo de bajos salarios permite cierta proyección del nivel de ingresos laborales y oportunidades futuras para las trabajadoras de esta categoría. En el caso particular de España, al estar basado el sistema de pensiones en un régimen contributivo -con excepción de las prestaciones no contributivas¹³-, la cuantía de las pensiones de las trabajadoras por cuenta ajena guarda relación directa con las aportaciones hechas a lo largo de su vida laboral. Si a esto se añade que el empleo de bajos salarios es uno de los elementos propios del segmento secundario del mercado de trabajo¹⁴, estas trabajadoras no solo optan a pensiones de menor cuantía por las menores contribuciones a lo largo de su vida laboral, sino que, como ya se ha señalado en este apartado, en los empleos de bajos salarios predominan los contratos a tiempo parcial y son más usuales los tránsitos al paro y la inactividad (Arranz et al., 2015). Por lo que, además de las interrelaciones contemporáneas ya citadas entre desigualdad salarial y pobreza, “el empleo de bajos salarios de hoy puede representar la antesala de la pobreza de las personas mayores del mañana” (Davía, 2014:2).

4. DESIGUALDAD SALARIAL E INCIDENCIA DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS EN ESPAÑA Y SUS REGIONES

En base a lo expuesto en el capítulo 3, se ha procedido a estudiar el grado de desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios para España y sus regiones en 2014 a partir de la EES

¹³ Las pensiones no contributivas se conceden en caso de invalidez o jubilación cuando las receptoras de las mismas, a pesar de no haber cotizado o haberlo hecho durante un tiempo insuficiente en los términos legalmente establecidos, no dispongan de recursos económicos suficientes para subsistir (http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Pensiones/ModalidadesClases/index.htm#35116).

¹⁴ El concepto “segmento secundario” procede de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT), que se basa en la evidencia empírica de que en el mercado laboral existen dos segmentos diferenciados, con relación jerárquica tal que: i) en el segmento superior denominado “mercado laboral primario” priman altas remuneraciones y pagos en especie a las personas empleadas, que, además, cuentan con mayores posibilidades de ascenso gracias al funcionamiento de mercados internos de trabajo; y ii) el segmento inferior llamado “mercado laboral secundario”, que concentra los empleos con menores salarios, más susceptibles a alteraciones propias del ciclo económico, con peores condiciones laborales, y en los cuales se dan con mayor frecuencia pautas de rotación (Fernández-Huerga, 2010).

de ese periodo, siguiendo la línea de trabajo de Davia (2014) y de Arranz et al. (2015) fundamentalmente. En la medición de la incidencia del empleo de bajos salarios se emplean datos de retribuciones salariales brutas por hora efectiva para poder establecer comparaciones entre personas ocupadas sujetas a distintas jornadas de trabajo y modalidades contractuales (trabajadoras a tiempo completo frente a tiempo parcial, y con contratos temporales frente a contratos de duración indefinida).

4.1. FUENTES DE MEDICIÓN

En el caso de España, se pueden emplear varias fuentes de medición para estudiar la desigualdad salarial. Que se opte por una en lugar de otra depende del objeto de estudio y de las variables que se deseen incluir en el análisis. Para hacer una breve mención a estas fuentes, se dispone de la Encuesta de Estructura Salarial (EES en sucesivas menciones), la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Presupuesto Familiar (EPF) - que desde 2005 sustituye a la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF)- y el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). No obstante, para estudiar no solo la desigualdad salarial, sino el empleo de bajos salarios utilizando como unidad de medida el salario bruto por hora efectiva, las fuentes disponibles se limitan a la EES y a la ECV. La ECV se realiza desde 2004 con periodicidad anual y cuatrienal (INE, 2013). La coordina la Oficina Estadística de la UE (Eurostat) a través del instrumento *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC). Permite analizar las características de las personas trabajadoras, las empleadoras y los puestos de trabajo en relación a las retribuciones pagadas, así como conocer la renta del hogar en el que conviven, incluyendo otras prestaciones sociales que se puedan percibir. Es de gran utilidad si lo que se pretende es relacionar la incidencia del empleo de bajos salarios con el riesgo de pobreza monetaria y el nivel de calidad material de los hogares –en línea con las investigaciones acerca de pobreza laboral (*in-work poverty*)-. No obstante, cuenta con un menor tamaño muestral (entre 29.000-31.000 observaciones), que, además de ser bastante bajo para regiones como la canaria, se redujo con la crisis (Davia, 2014). Por ello, se ha optado por explotar la EES, no solo por su idoneidad para el estudio de la incidencia del empleo de bajos salarios -especialmente a nivel regional-, sino porque queda fuera de este trabajo un análisis del número de hogares pobres en España, y su relación con la desigualdad salarial e incidencia del empleo de bajos salarios. No se debe a cuestiones que puedan aludirse a la menor relevancia del tema o un escaso interés por parte de quien elabora esta memoria, sino a que su investigación excedería la extensión máxima permitida y el tiempo estimado para su elaboración.

La EES es la fuente que con mayor frecuencia se emplea para hablar de desigualdad salarial. Es una encuesta específicamente creada con la intención de disponer de un recurso que posibilite conocer la distribución salarial -por países y regiones según la clasificación NUTS¹⁵-, su estructura y su composición. Permite determinar la evolución de los niveles salariales en el tiempo y establecer comparaciones a nivel internacional. Se realiza de manera cuatrienal a centros de

¹⁵ Las siglas NUTS se refieren a Nomenclatura de Unidades Territoriales para Estadísticas (*Nomenclature of Territorial Units for Statistics* en inglés), según la cual se clasifica el territorio en 3 niveles a partir de un criterio económico que permite recopilar y armonizar datos estadísticos para las regiones de Europa. En el caso particular de esta memoria, se emplea el nivel NUTS 1 de España, que agrupa las 17 Comunidades Autónomas españolas y sus 2 ciudades Estado en 7 grandes regiones: noroeste, noreste, centro, este, sur, y Canarias (<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5916917/KS-RA-11-011-EN.PDF>).

cotización, con datos de personas trabajadoras por cuenta ajena que hayan estado dadas de alta en el mes de octubre del periodo correspondiente, para todo el territorio español. La justificación de que octubre sea el mes de referencia se halla en que existe consenso internacional en que este es el mes menos afectado por variaciones estacionales y pagas con vencimiento superior al mensual (INE, 2017). Los cuestionarios también incluyen preguntas referidas al año, de las cuales se extraen las ganancias anuales. La ejecuta el Instituto Nacional de Estadística (INE) en base a directrices del Eurostat, que coordina la EES a nivel europeo¹⁶. Hasta la actualidad, y para el caso español, se dispone de esta encuesta para los periodos correspondientes a 1995, 2002, 2006, 2010 y 2014. Para cada caso se emplea un cuestionario específico, que ha ido variando en función de los cambios realizados a la metodología, pero siempre manteniendo el proceso de explotación de la información de forma conjunta con los ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria.

La EES permite delimitar el perfil de empleos y ocupadas de bajos salarios al desagregar la información por características de las asalariadas, de las empresas, y del puesto de trabajo; pudiendo identificar, así, qué colectivos de trabajadoras están afectados en mayor medida por este fenómeno. En el caso específico de la caracterización del puesto de trabajo, para el análisis del tipo de contrato, el Reglamento de la UE especifica que se precisa información de tres tipos generales de contrato de trabajo: de duración indefinida, temporales o de duración determinada, y contratos de aprendizaje (INE, 2017). Sin embargo, a partir de los resultados de la EES-2004 se consideró que las trabajadoras con contrato de aprendizaje “forman un colectivo de características particulares dentro del mercado de trabajo”, poco representativo del mercado laboral al “concentrarse principalmente en actividades de educación y servicios sociales de colectivos especiales (personas con discapacidad, drogodependientes...), en los que el salario cumple una función social” (INE, 2017:12). Por lo que, a partir del 2006, solo se recogen datos de contratos de duración indefinida y de duración determinada.

Las ventajas de esta fuente son su gran tamaño muestral (tiene en cuenta a más de 200.000 trabajadoras por cuenta ajena); el grado de fiabilidad de los datos, que cuentan con el respaldo de los entes oficiales ya mencionados; la disponibilidad de información detallada por horas brutas efectivamente trabajadas en el mes de octubre y del conjunto de retribuciones pagadas (salario base, pagos por horas extraordinarias, complementos salariales y pagos extraordinarios); y de la tipología de las empresas y empleadas. Permite observar tanto la composición de la distribución salarial como variaciones dentro de la misma (Davía, 2014). Por ende, se pueden establecer relaciones entre nivel salarial y características asociadas a la persona ocupada, ocupación y empresa. No obstante, también presenta inconvenientes que deben tenerse en cuenta en la interpretación de los resultados obtenidos. Entre ellos, es importante señalar que no incluye datos sobre el sector primario ni el servicio doméstico, ni sobre trabajadoras del sector público que no coticen según el Régimen General de Cotización a la Seguridad Social. La EES excluye, asimismo, a las presidentas, miembros de consejos de administración y en, general, a toda persona cuya

¹⁶ La EES que realiza el INE se basa en la encuesta *Structure of Earnings Survey* (SES en sus siglas en inglés), que se realiza desde 2002 en los países de la UE con periodicidad cuatrienal para conocer el nivel de ingresos salariales en relación a las características individuales de las trabajadoras y de las empleadoras. El Eurostat se encarga de la coordinación para su armonización y comparabilidad ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_\(SES\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_(SES))).

remuneración principal no sea en forma de salario, sino por comisiones o beneficios (INE, 2017). No se recogen los pagos por segundos o terceros empleos de la misma asalariada, sino exclusivamente las ganancias del centro en el que se haya realizado la encuesta (INE, 2017). Tampoco se aporta información sobre otras prestaciones sociales que se perciban de forma adicional.

4.2. EXPLOTACIÓN DE LA EES-2014

Se muestran en esta sección los resultados obtenidos de la explotación de los microdatos proporcionados por la EES-2014, agrupados en tablas diferenciadas. Como se señaló al inicio de este capítulo, el análisis se realizó a partir del cómputo¹⁷ del salario bruto por hora efectiva, y considerando como bajo salario todo aquel que resultó inferior a las 2/3 partes de la mediana de la distribución salarial correspondiente –nacional o regional-. Del tamaño muestral inicial de 227.830 trabajadoras ocupadas, se han descartado los datos relativos a asalariadas que estuvieron en el mes de octubre de baja por incapacidad temporal, de permiso de maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, permiso sin sueldo, y expediente de regulación de empleo; resultando una muestra final de 196.308. Además de las limitaciones ya señaladas en el apartado 4.1., es importante entender que, al hablar de diferencias salariales en los resultados obtenidos, no se contemplan las existentes entre asalariadas y trabajadoras por cuenta propia. No puede ser analizada tampoco la situación de aquellas trabajadoras que forman parte de la economía sumergida, debido a la ausencia de registros formales en relación a su nivel de ingresos y de horas efectivamente trabajadas. Ni podrán ser analizadas aquellas situaciones de desigualdad y discriminación previas a la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos más vulnerables y que determinan, en muchos casos, su participación formal en él (Gálvez, 2017).

En la tabla 1 se presentan indicadores relativos a la dispersión salarial entre estratos. En lugar de optar por emplear los puntos de corte de cada una de las medidas de posición señaladas, se ha estimado el salario bruto medio por hora efectiva para cada una de ellas y obtener, así, una interpretación más entendible de los resultados.

Para el conjunto nacional, la retribución bruta por hora trabajada del 20% con mayores salarios de la población considerada (quintil superior) multiplicó por 3,8 la del 20% de las ocupadas con menores salarios (quintil inferior). Este comportamiento se reproduce a nivel regional con cifras similares. Madrid constituye la excepción, pues no solo se situó por encima de la media de España, sino que la razón entre los salarios medios de ambos grupos de trabajadoras es de 4,2 a 1. Para el caso de los deciles extremos a nivel nacional, el coeficiente de multiplicación es de 5,1. A nivel regional, las ratios varían para estos mismos grupos de personas trabajadoras. Los menores cocientes se registraron en el centro, el noroeste y el sur. El mayor se dio en la región de Madrid.

¹⁷ Mediante la utilización del programa IBM SPSS Statistics 22 (*Statistical Package for the Social Science 22*) se ha realizado la explotación de los microdatos de la EES-2014. Tras ponderar la muestra por el factor de elevación dado por el INE para el tratamiento de los datos, se descartó a las asalariadas que estuvieron en el mes de referencia de baja por incapacidad temporal, de permiso de maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, permiso sin sueldo, y expediente de regulación de empleo. Con la muestra resultante, se introdujeron las variables necesarias para el cómputo del salario bruto por hora efectiva -variable que no viene dada directamente por el INE-. A partir de la misma, se obtuvo la distribución salarial y se calculó la retribución equivalente a las 2/3 partes de la mediana para obtener los umbrales de bajos salarios a nivel nacional y regional.

En esta, el salario medio bruto por hora efectiva de trabajo del primer decil es hasta 5,8 veces el del decil 10.

Tabla 1. Dispersión salarial en España y sus regiones en 2014

	Nacional	Noroeste	Noreste	Madrid	Centro	Este	Sur	Canarias
Ratio salario medio Q5/Q1	3,8	3,5	3,7	4,2	3,4	3,6	3,5	3,6
Ratio salario medio D10/D1	5,1	4,6	5,0	5,8	4,6	5,0	4,8	4,9
Ratio salario medio D10/D6	2,8	2,6	2,4	2,8	2,6	2,6	2,7	2,8
Ratio salario medio D5/D1	1,7	1,6	1,8	1,8	1,6	1,7	1,6	1,6

Notas: (1) Noroeste: Galicia, Asturias y Cantabria; Noreste: País Vasco, Navarra, La Rioja y Aragón; Centro: Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura; Este: Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares; Sur: Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla. **Fuente:** Elaboración propia a partir de los microdatos proporcionados por la EES-2014 (INE).

Para conocer si el grado de dispersión estimado responde a una mayor disparidad entre las retribuciones de la parte alta o entre las de la parte baja de la distribución, se emplean las ratios D10/D6 y D5/D1. La tabla 1 muestra que para el conjunto nacional las mayores diferencias se registraron en la parte alta, siendo el salario bruto medio por hora efectiva de las personas que conforman el decil 10 2,8 veces el del decil 6. Este hallazgo coincide con la evidencia internacional, que muestra que la desigualdad de la parte superior de la distribución salarial explica fundamentalmente la dispersión global en la mayoría de países desarrollados entre 1995 y 2011 (Arranz et al., 2015). Para la parte baja, a nivel nacional la proporción es un 63,7% inferior a la anterior, registrando una ratio de 1,7 entre las personas ocupadas de los deciles 5 y 1. Por regiones, el patrón se repite, de forma que el grado de dispersión salarial se da con mayor intensidad nuevamente en la parte alta de la distribución. Las mayores diferencias en retribuciones medias por hora de la parte alta se encuentran en Canarias, Madrid y la región sur. Para la parte baja, se registran en Madrid, una vez más, y en las regiones noreste y este.

Tabla 2. Tasa de incidencia del empleo de bajos salarios en España y sus regiones en 2014

	Nacional	Noroeste	Noreste	Madrid	Centro	Este	Sur	Canarias
Umbral (€/hora bruta efectiva)	6,3	5,8	7,4	6,7	5,7	6,4	5,8	5,3
TBS (umbral nacional, %)	12,9	17,1	7,0	12,1	15,7	11,0	15,7	20,5
TBS (umbral regional, %)	12,9	10,3	16,3	17,5	8,8	12,1	10,1	10,6

Notas: TBS: Tasa de incidencia de empleo de bajos salarios, que equivale al número de personas ocupadas de bajos salarios sobre el total de ocupadas nacional o de la propia región, según corresponda. **Fuente:** Elaboración propia a partir de los microdatos proporcionados por la EES-2014 (INE).

La tabla 2 muestra el umbral de bajos salarios y la tasa de incidencia de empleo de bajos salarios para España y sus regiones. Los umbrales, como ya se ha indicado, se obtuvieron a partir del cómputo de las 2/3 partes de la mediana de la distribución salarial nacional y particular de cada región.

Conforme a las estimaciones para el conjunto nacional, cualquier empleo por cuenta ajena remunerado con un salario bruto por hora efectiva igual o inferior a 6,25 euros durante el periodo de 2014 se considera empleo de bajos salarios. En el análisis intrarregional, este número oscila, mostrando disparidades notables al hacer una comparativa. Puede observarse que Canarias es la región donde se halla el umbral más bajo, siendo de 5,34 euros brutos por hora de trabajo. Esto es, el umbral de la región canaria está un 14,6% por debajo del umbral nacional. Le sigue la región centro y la noroeste, con cifras de 5,66 y 5,75 euros. Los umbrales más elevados se registraron en el noreste y en Madrid, con 7,44 y 6,71 euros brutos por hora efectiva, respectivamente, estando ambos por encima de la cifra nacional. La brecha entre el umbral del noreste y el de Canarias (el más elevado frente al más bajo) alcanza 2,10 euros -una diferencia de más del 30% del umbral nacional estimado-. Este hecho pone de manifiesto la heterogeneidad en los niveles de remuneración interregional y con respecto a la media nacional.

A partir de los umbrales anteriores, se estima que la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios en el conjunto de España en el año 2014 fue del 12,9%. A nivel regional, la tasa de incidencia de empleo de bajos salarios con umbral nacional alcanza la mayor cifra en Canarias de forma sobresaliente, siendo del 20,5% (1,6 veces superior a la tasa de incidencia nacional); mientras que, al emplear el umbral regional, la tasa queda en un valor de 10,6% -una brecha entre ambas tasas de casi 10 puntos porcentuales-. Este resultado esconde dos cuestiones: los menores salarios que por norma general se pagan en Canarias; y, en parte relacionado con lo anterior, una distribución salarial más comprimida.

Las regiones centro, noroeste y sur presentan una situación similar a la de Canarias: su tasa de incidencia de empleo de bajos salarios en 2014 es notablemente superior cuando se estima con el umbral nacional frente a los resultados obtenidos con el umbral de la propia región. Las diferencias entre ambas tasas son de 6,9; 6,8; y 5,6 puntos porcentuales, respectivamente. Coinciden estas regiones, de igual modo, con las que menor dispersión salarial presentan según la tabla 1. En contraposición, están los casos de las regiones noreste, Madrid y este, en las que la tasa de incidencia de empleo de bajos salarios es superior cuando se estima con el umbral regional. Esta brecha entre ambas tasas es significativa especialmente en el noreste y en Madrid, pues la incidencia de empleo de bajos salarios se eleva en 9,4 y 5,4 puntos porcentuales, respectivamente, al pasar del umbral nacional al regional.

En síntesis, de la tabla 2 se deriva que parece haber una relación inversa entre incidencia de empleo de bajos salarios con umbral nacional e incidencia de empleo de bajos salarios con umbral regional: salvo el caso de la región este -cuyas tasas no varían significativamente-, aquellas regiones que registraron mayores tasas en 2014 con el cómputo del umbral nacional, son las que menores tasas mostraron al emplear el umbral regional.

De cara a profundizar en los determinantes de la desigual incidencia del empleo de bajos salarios por regiones en España, y limitados por los datos disponibles en la EES, se procedió a estudiar el papel de tres categorías de variables de segmentación, a saber: características de las asalariadas (sexo, edad, estudios, nacionalidad), de las empresas o empleadoras (rama de actividad, tamaño, tipo de control, mercado principal al que se orientan y regulación laboral) y de los puestos de trabajo (antigüedad en el puesto, tipo de jornada, tipo de contrato, responsabilidad y ocupación). El análisis se ha conducido tomando como referencia el umbral nacional exclusivamente. La razón

de que se haya optado por este único umbral se encuentra en el interés en analizar las disparidades interregionales con el propósito de conocer la situación de las personas asalariadas de cada región en relación al objetivo de convergencia socioeconómica para el conjunto de España.

Los resultados de la incidencia del empleo de bajos salarios según las características de las personas asalariadas, que se resumen en la tabla 3, están en línea con lo expuesto en el capítulo 3 en relación al perfil de las personas trabajadoras de bajos salarios (Davía, 2014). La tasa de incidencia de empleos de bajos salarios en España es mayor entre la población ocupada femenina (17,2%) y la de nacionalidad extranjera (21,3%) y, en general, entre las personas jóvenes menores de 30 años (44% y 22,9% para menores de 19 años y para personas entre 20 y 29 años, respectivamente) y las que entran dentro de las categorías sin estudios y con estudios primarios y secundarios (tasas entre el 13,8% y el 21,7%). De hecho, para el conjunto nacional y empleando solo la distinción por sexo, la contribución¹⁸ de la población femenina a la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios nacional es superior al 60% (y, por tanto, inferior al 40% en el caso de la población masculina). No obstante, mientras que la tasa de incidencia para las personas extranjeras está muy por encima de la media nacional -casi 9 puntos porcentuales-, su contribución a la misma es baja 10,8% habida cuenta del bajo peso (en comparación con las asalariadas nacionales) que tienen. Al considerar la edad, se registra la tasa más alta (del 44%) entre las personas ocupadas por cuenta ajena con menos de 19 años. Sin embargo, su contribución a la tasa agregada se estima en un 0,8%. Este apunte es clave porque una elevada contribución de un determinado colectivo o característica de las personas ocupadas a la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios agregada puede venir explicada tanto porque se dé efectivamente un alto número de casos de este tipo de empleo en el grupo estudiado (elevada tasa intragrupo), como porque ese grupo tenga un elevado peso en la población asalariada (alta cuota de participación).

Un análisis regional de los condicionantes de las propias asalariadas en relación a la incidencia del empleo de bajos salarios muestra un comportamiento análogo al observado para el conjunto de España: las tasas son más elevadas entre la población femenina, las personas ocupadas extranjeras, las menores de 30 años, y las que cuentan solo con estudios primarios y secundarios. En el caso de la población ocupada femenina, las mayores tasas se dan en Canarias y en las regiones noroeste, centro y sur. En todas las regiones la tasa para las personas ocupadas de otra nacionalidad es considerable, muy superior a las tasas que se estimaron para las de nacionalidad española. Las cifras más altas para este colectivo se dieron en el noroeste y Canarias. Por niveles de estudio, la mayor incidencia se da de forma generalizada entre las personas que menor nivel educativo formal han alcanzado. Aunque es llamativo que, dentro de las categorías de estudios, la mayor tasa no se da necesariamente en todas las regiones entre las ocupadas sin estudios. Sino que, al igual que ocurre para el conjunto de España, en los casos del este, sur y Canarias, las tasas son las más elevadas para los que han finalizado los estudios primarios. En relación a la edad, en 2014 el empleo de bajos salarios en las menores de 30 años se dio sobre todo en Madrid

¹⁸ Es fácil demostrar que la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios agregada no es más que la media ponderada de las tasas de incidencia específicas (por sexo, por edad, etc.), siendo los factores de ponderación el peso de cada colectivo (hombres y mujeres en el caso de centrarnos en la variable sexo) en el total de asalariadas.

Tabla 3. Incidencia del empleo de bajos salarios por características de la persona asalariada en España y sus regiones en 2014 (en %)

	Nacional		Noroeste		Noreste		Madrid		Centro		Este		Sur		Canarias		
	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	
Sexo																	
	Hombre	9,0	36,7	10,7	32,3	4,5	34,3	9,9	42,2	10,8	37,5	6,7	31,2	11,5	40,3	16,9	42,3
	Mujer	17,2	63,3	23,9	67,7	9,8	65,7	14,4	57,8	21,6	62,6	15,5	68,8	20,9	59,7	24,3	57,8
Edad	< 19	44,0	0,8	24,0	0,1	15,8	0,3	57,2	0,8	25,8	0,3	46,1	1,8	53,7	0,5	35,9	0,1
	20 – 29	22,9	21,8	31,2	20,8	13,7	20,4	21,5	23,5	25,2	20,5	18,9	21,7	28,9	22,1	36,3	22,6
	30 – 39	13,3	32,0	18,6	33,0	7,5	31,0	11,2	29,6	16,9	31,9	10,3	29,0	16,5	36,8	24,5	35,7
	40 – 49	11,2	26,5	14,6	26,6	5,8	25,7	10,7	26,6	13,6	25,9	9,6	26,9	13,5	26,2	16,2	27,1
	50 – 59	9,6	15,3	13,1	16,1	5,2	17,8	9,4	15,2	12,6	17,7	9,1	17,2	9,8	11,6	12,6	11,8
	> 59	9,1	3,5	9,6	3,4	5,6	4,8	10,2	4,3	10,3	3,6	7,7	3,5	11,7	2,9	14,7	2,7
Estudios (CNED-2014)	Estu-01	17,7	2,3	26,1	1,2	16,0	2,7	32,2	3,1	23,4	2,3	12,5	2,3	17,6	2,3	9,4	1,3
	Estu-02	21,7	26,8	23,4	23,6	12,4	27,4	26,7	28,8	22,7	27,8	18,3	26,5	25,9	26,0	27,8	28,0
	Estu-03	17,3	32,9	22,9	32,6	9,7	27,1	16,1	26,1	20,6	35,8	14,5	35,0	19,9	36,1	25,2	33,1
	Estu-04	13,8	24,1	18,1	25,1	8,1	26,6	14,0	27,2	16,0	19,9	11,5	23,7	16,3	22,7	21,8	26,4
	Estu-05	8,5	5,0	13,7	7,3	4,0	6,7	7,6	4,4	12,5	5,6	7,2	4,7	9,8	4,0	15,9	4,2
	Estu-06	4,7	3,9	8,6	4,8	2,5	4,3	3,9	3,5	6,4	4,9	3,3	2,9	6,2	4,4	7,4	3,0
	Estu-07	3,8	5,0	6,0	5,5	2,1	5,2	3,4	6,9	4,3	3,7	3,3	4,9	4,9	4,5	7,4	4,0
Nacionalidad	Español	12,3	89,2	16,8	95,8	6,7	90,7	10,8	81,2	15,2	92,4	10,4	87,3	15,2	92,4	20,0	89,4
	Otra	21,3	10,8	29,7	4,2	12,6	9,3	25,7	18,8	25,3	7,7	17,0	12,8	25,4	7,6	26,3	10,6

Notas: (1) TBS - Tasa de incidencia del empleo de bajos salarios. (2) Cont - Contribución porcentual de cada colectivo a la TBS agregada. (3) Según la CNED-14: Estu-01: Menos que primaria; Estu-02: Educación primaria; Estu-03: Primera etapa de educación secundaria; Estu-04: Segunda etapa de educación secundaria; Estu-05: Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares; Estu-06: Diplomados* universitarios* y similares; Estu-07: Licenciados* y doctores* universitarios. Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos proporcionados por la EES-2014 (INE).

y en el sur. Las tasas registradas a nivel regional para este ítem tienden, por lo general, a reducirse al pasar a estratos de edad superiores.

Teniendo en cuenta los resultados de esta tabla, sería pertinente señalar cómo la conjunción de determinadas características analizadas en un determinado grupo de personas trabajadoras puede hacerles entrar en una situación de vulnerabilidad. Si se registran tasas de incidencia mayores en el caso de la mujer, personas jóvenes menores de 30 años, de otra nacionalidad, y con menor nivel de formación; el hecho de que una persona reúna varias de estas características simultáneamente supone que existe una alta probabilidad de que pase a formar parte del grupo de trabajadoras de bajos salarios. Cuestión que puede agravarse en función de la empresa y del puesto de trabajo al que opte, que serán las cuestiones que se analizan en las tablas sucesivas.

La incidencia del empleo de bajos salarios según las características de la empresa o persona empleadora se analiza en la tabla 4. Tal y como se desprende de los resultados obtenidos, y sin olvidar que hay actividades que han quedado fuera del análisis, las mayores tasas a nivel nacional se concentraron en las siguientes ramas: i) otros servicios (S0, con una tasa del 40,2%, e integrada por actividades asociativas, reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, otros servicios personales); ii) actividades inmobiliarias (L0, con una tasa del 28,4%); iii) comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G2, con una tasa del 26,6%, es la actividad que mayor contribución a la tasa de empleo de bajos salarios presenta, siendo del 21,3%); iv) actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R0, con una tasa del 22,7%); v) actividades administrativas y servicios auxiliares (N0, con una tasa del 22,1%, y siendo su contribución del 13,7%, la segunda mayor).

Las ramas de actividad con las tasas de incidencia más bajas fueron: i) suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (D0, tasa del 0,9%); ii) industrias extractivas (B0, tasa del 1,5%); iii) industria de la metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (C6, tasa del 2,2%); y iv) actividades financieras y de seguros (K0, tasa del 2,9%).

A nivel regional, la incidencia se concentra también en las actividades que mayores tasas registraron para el conjunto nacional, con algunas variaciones. En Canarias, en el noroeste y en el sur, la incidencia es mayor también para la actividad de transporte y almacenamiento (H1), con tasas del 33,1%; 27,3%; y 23% -aunque la contribución de esta actividad no sobrepasa el 7% en ninguno de los casos-. Y de nuevo para la región noroeste, acompañada en este caso de la región centro, las mayores cifras también se registran en hostelería (I0), con tasas del 25,1% y 23,5% -teniendo estas actividades una contribución algo superior, aproximadamente del 10%-. Las menores cifras de incidencia de empleo de bajos salarios por regiones coincidieron, nuevamente, con las actividades señaladas a nivel nacional, siendo incluso nulas en el noroeste y en Madrid para las industrias extractivas (B0). La excepción fue Canarias, que registra un 18,3% en la industria de metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (C6). La actividad de administración pública y defensa, y seguridad social obligatoria (O0) presentó, adicionalmente, las tasas más bajas de empleo de bajos salarios en Canarias, Madrid, el este y el sur.

Tabla 4. Incidencia del empleo de bajos salarios por características de la empresa en España y sus regiones en 2014 (en %)

	ESPAÑA		NOROESTE		NORESTE		MADRID		CENTRO		ESTE		SUR		CANARIAS	
	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont
B0	1,5	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	3,6	0,1	1,9	0,0	2,1	0,0	3,8	0,0
C1	16,9	4,9	36,9	10,5	6,3	3,5	21,5	2,0	15,7	6,1	10,6	4,2	21,6	5,4	30,9	3,2
C2	8,0	0,4	18,7	1,0	3,9	0,6	5,0	0,1	9,9	0,6	5,5	0,4	10,2	0,3	25,8	0,2
C3	10,6	0,4	10,4	0,2	3,0	0,2	11,6	0,6	7,7	0,1	9,6	0,5	20,3	0,4	15,9	0,2
C4	4,1	0,6	5,1	0,3	3,1	1,1	4,6	0,4	7,1	0,8	2,8	0,7	7,3	0,6	7,4	0,1
C5	3,2	0,2	3,6	0,2	4,3	0,4	0,0	0,0	5,1	0,3	2,1	0,2	4,0	0,1	6,6	0,1
C6	2,2	0,4	0,8	0,2	2,9	2,3	2,5	0,2	4,8	0,6	1,1	0,2	1,5	0,1	18,3	0,3
C7	3,4	0,4	4,3	0,3	4,7	2,5	1,4	0,1	2,1	0,1	1,9	0,3	7,6	0,4	12,0	0,1
C8	4,7	0,9	2,9	0,6	1,6	1,1	5,4	0,8	5,6	1,0	4,3	1,1	9,9	1,2	14,7	0,5
D0	0,9	0,0	1,2	0,0	0,3	0,0	1,0	0,0	0,3	0,0	1,9	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0
E0	5,5	0,4	6,2	0,3	6,2	0,9	3,4	0,2	8,7	0,6	5,6	0,5	4,1	0,4	6,7	0,5
F0	6,4	2,6	3,5	1,4	2,7	1,9	5,7	2,4	8,7	3,5	6,5	2,8	8,9	3,0	7,7	1,9
G1	10,7	6,5	13,5	5,5	6,9	6,5	9,7	6,1	13,4	5,9	7,2	5,8	16,4	8,6	20,5	6,7
G2	26,6	21,3	28,5	18,2	17,8	20,8	21,5	16,2	20,9	12,6	27,0	26,1	27,8	21,1	52,1	37,6
H1	15,3	3,8	27,3	5,2	7,5	3,2	11,0	3,0	17,1	3,6	8,4	2,2	23,0	4,8	33,1	6,9
H2	10,6	1,4	10,2	0,9	5,9	1,2	10,2	1,6	11,3	1,1	11,2	1,9	12,8	1,2	10,7	1,1
I0	10,9	6,9	25,1	10,0	5,0	4,6	16,7	9,4	23,5	9,5	4,7	3,9	15,2	8,0	1,6	1,5
J0	7,6	1,9	14,6	2,0	7,5	2,3	5,1	3,4	12,2	1,1	7,5	1,7	10,6	1,2	24,0	1,3
K0	2,9	0,6	5,2	0,7	1,1	0,4	1,2	0,5	5,9	0,9	3,5	0,8	2,9	0,5	5,4	0,5
L0	28,4	1,4	20,2	0,4	16,2	0,9	26,2	1,7	27,8	0,5	29,6	2,1	30,0	1,1	45,7	1,9
M0	12,6	5,1	15,5	3,7	7,3	4,8	11,5	8,5	20,0	4,1	12,0	5,6	13,3	3,6	22,9	3,6
N0	22,1	13,7	21,9	9,2	11,2	10,5	22,0	20,2	23,6	9,8	22,9	15,7	24,7	12,1	27,1	11,8

Actividad
(CNAE-2009)

Tabla 4. Incidencia del empleo de bajos salarios por características de la empresa en España y sus regiones en 2014 (en %). Continuación

	ESPAÑA		NOROESTE		NORESTE		MADRID		CENTRO		ESTE		SUR		CANARIAS	
	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont
	4,9	3,1	7,5	3,6	1,5	1,6	1,9	1,0	14,7	11,6	2,9	1,8	3,2	2,1	1,6	0,5
	9,6	4,5	9,3	2,9	4,2	4,3	10,5	5,6	7,8	2,7	8,5	4,6	16,0	6,0	10,7	2,7
	11,0	8,8	18,1	11,9	7,2	11,4	8,0	5,4	17,6	15,5	7,4	6,5	11,7	8,8	15,6	7,2
	22,7	2,7	35,0	2,8	15,5	3,4	23,4	2,8	27,4	1,8	19,0	3,0	24,1	2,5	29,9	3,2
	40,2	7,0	50,4	7,8	30,8	9,4	41,3	7,8	41,6	5,4	35,4	7,0	43,3	6,4	51,7	6,3
1 - 49	17,8	67,9	22,4	69,1	9,3	66,7	19,0	58,8	20,1	71,9	14,6	67,1	21,7	73,5	28,2	70,0
50 - 199	10,6	15,0	13,1	12,9	5,8	16,0	10,9	15,9	16,4	18,7	7,9	14,2	13,2	15,0	15,6	11,9
≥200	6,6	16,0	9,9	16,4	3,5	15,2	6,9	25,1	4,5	6,9	6,8	18,7	6,3	11,5	10,5	12,2
Público	3,1	4,2	4,8	5,2	1,5	3,9	1,5	1,8	8,7	13,4	1,9	2,6	2,5	3,3	1,1	0,9
Privado	15,0	95,8	19,9	94,8	8,1	96,1	13,9	98,2	17,9	86,6	12,5	97,4	19,1	96,7	24,4	99,1
Local/regional	16,2	65,9	20,1	70,4	8,3	63,5	19,3	57,6	18,6	67,3	13,5	65,0	17,3	65,9	24,7	81,6
Nacional	10,8	28,0	14,0	23,9	6,7	29,5	9,5	37,7	12,7	26,4	9,9	28,0	14,4	27,5	15,1	13,0
UE	8,7	3,2	15,0	3,0	4,9	3,7	6,0	1,6	11,9	3,0	7,5	4,4	16,4	3,6	5,7	2,4
Mundial	4,1	2,9	6,1	2,8	2,1	3,3	3,0	3,0	7,6	3,3	2,9	2,6	7,1	3,1	10,1	2,9
Estatal	14,5	30,4	20,3	28,6	10,9	33,1	12,3	37,3	20,1	31,2	12,1	29,3	15,8	26,5	24,6	27,6
Inferior	14,8	50,1	19,5	51,9	6,2	40,6	14,4	44,7	17,2	44,2	12,5	55,4	20,6	54,6	20,9	46,1
Empresa o grupo	7,4	8,4	12,2	10,1	5,1	12,9	6,2	7,2	10,3	8,6	6,2	7,4	6,7	7,7	14,4	10,2
Centro trabajo	8,6	1,9	6,8	1,4	6,1	3,7	7,5	1,8	13,4	2,3	6,6	1,5	12,8	1,7	14,2	2,9
Otra	10,4	9,2	10,6	8,1	6,0	9,7	12,7	9,0	10,9	13,7	7,3	6,4	12,5	9,5	20,6	13,1

Notas: (1) TBS - Tasa de incidencia del empleo de bajos salarios. (2) Cont - Contribución porcentual de cada colectivo a la TBS agregada. (3) Actividad (CNAE-2009) - debido a una cuestión de espacio, se ha omitido el nombre de las categorías. La codificación de las actividades económicas aquí contempladas puede consultarse a través del siguiente enlace: http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/estructura_cnae2009.xls. (4) Tamaño: expresado en número de personas ocupadas con las que cuenta el centro de cotización. (5) Regulación (convenio colectivo) - estatal sectorial, sectorial de ámbito inferior (autonómico, provincial, comarcal, ...), de empresa o grupo de empresas, de centro de trabajo, u otra forma de regulación. Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos proporcionados por la EES-2014 (INE).

Del análisis por regiones NUTS 2, destaca el caso de Canarias, que presentó una incidencia superior al 10% en la mayoría de actividades, llegando a alcanzar cifras del 52,1% en comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (G2), y del 51,7% en otros servicios (S0).

En función del tamaño de la empresa, del control y del mercado, las mayores tasas de empleo de bajos salarios a nivel nacional se dan en empresas de 1 a 49 trabajadores (17,9%, y con una contribución del 67,9%), de control privado (15% y contribución del 95,8), y orientadas al mercado local o regional (16,2%, con contribución del 65,85%) y, algo menos, al mercado nacional (10,8% y contribución del 27,98%). Se reproduce este patrón para las regiones, sin excepción, estando las mayores cifras en Canarias (28,2%; 24,4%; 24,7%; y 15,1%, por orden de mención), el sur (21,7%; 19,1%; 17,3%; y 14,4%, por el mismo orden) y el noroeste (22,4%; 19,9%; 20,1%; y 14%, respectivamente).

Para el ítem regulación, referido al tipo de convenio colectivo, los empleos de bajos salarios en 2014 tuvieron una mayor incidencia en centros de cotización con regulación estatal sectorial y sectorial de ámbito inferior (autonómico, provincial, comarcal, ...), tal y como señala Davia (2014), con tasas de incidencia del 14,5% y 14,8%, respectivamente. Aunque esto parece contradecir uno de los factores explicativos dentro de las instituciones laborales “inclusivas”, expuestos en el capítulo 3, según el cual una negociación colectiva coordinada y/o centralizada, con mayor densidad sindical y cobertura, contribuye a reducir la desigualdad salarial (Davia, 2014). Lo mismo se observó para las regiones, estando Canarias, el noroeste y el centro a la cabeza en incidencia explicada por convenio de trabajo.

Por último, en la tabla 5 se resumen los resultados obtenidos del análisis de la relación de las características del puesto de trabajo y la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios. Para España, y atendiendo a la antigüedad en el puesto, las mayores tasas de incidencia del empleo de bajos salarios en 2014 se obtuvieron en empleos con menos de 3 años de antigüedad, siendo las tasas del 23,7% con antigüedad inferior al año y del 20,4% para personas que han ocupado el mismo puesto de trabajo entre 1 y 3 años, con contribuciones del 29% y del 24,1%. En general, las tasas para España se muestran elevadas hasta los 6 años de antigüedad, y se reducen considerablemente a partir de los 10 años (con una incidencia del 5,1% para este grupo de trabajadoras). En el análisis regional para 2014 se reproduce este hecho, sin distinción. En las regiones canaria y noroeste las tasas continúan siendo elevadas también entre el grupo con antigüedad entre los 6 y los 10 años, ya que las cifras obtenidas fueron del 13,1% y del 16,3%, respectivamente.

En relación a la jornada, tanto para el conjunto nacional como a nivel regional, la incidencia fue mayor para las personas ocupadas con jornada parcial. Para España, la tasa de incidencia de empleo de bajos salarios en 2014 fue del 23,7% para las asalariadas con jornada parcial frente al 9,5% de aquellas que trabajan a tiempo completo, aunque la contribución de las últimas fue mayor, del 55,8% frente al 44,2% de las primeras. Por regiones, además de haberse dado diferencias significativas en el nivel de incidencia de ambos grupos, la mayoría fueron superiores a 15 puntos porcentuales, salvo en el caso de noreste y del este, con diferencias del 8,4 y 12,9 puntos porcentuales, respectivamente. Para el tipo de contrato, a todos los niveles territoriales considerados, las mayores tasas de empleo de bajos salarios en 2014 fueron en los que las

Tabla 5. Incidencia del empleo de bajos salarios por características del puesto de trabajo en España y sus regiones en 2014 (en %)

	ESPAÑA		NOROESTE		NORESTE		MADRID		CENTRO		ESTE		SUR		CANARIAS	
	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont	TBS	Cont
< 1	23,7	29,0	28,2	24,9	14,7	26,4	23,5	28,9	31,0	31,4	20,5	28,9	25,4	31,0	28,8	28,3
≥ 1 y < 3	20,4	24,1	26,1	20,5	11,3	20,8	20,3	27,4	23,5	21,4	16,4	24,7	26,8	24,8	30,8	25,1
≥ 3 y < 6	15,4	16,5	23,0	17,7	9,2	17,1	13,5	16,8	17,5	16,0	13,0	17,4	18,1	14,5	28,8	16,8
≥ 6 y < 10	11,1	16,0	16,3	17,6	6,2	16,3	10,5	17,3	14,7	17,5	8,3	14,0	13,3	16,1	19,8	15,1
≥ 10	5,1	14,3	8,2	19,3	3,1	19,3	3,4	9,6	5,9	13,7	4,7	14,9	6,1	13,6	8,5	14,6
Total	9,5	55,8	13,7	62,4	5,1	56,7	8,8	57,6	11,7	56,7	7,6	51,7	11,3	52,3	16,9	64,2
Parcial	23,7	44,2	28,8	37,6	13,5	43,3	24,9	42,4	27,9	43,3	20,5	48,3	27,3	47,7	33,2	35,8
Indefinida	11,0	67,3	15,1	68,3	5,8	67,0	10,4	71,5	12,3	57,6	9,5	70,0	13,4	63,3	20,1	73,6
Determinada	20,0	32,7	23,7	31,7	11,3	33,0	20,4	28,5	25,0	42,4	17,4	30,0	22,5	36,7	21,6	26,4
No	14,5	96,1	19,3	97,8	7,8	96,6	13,9	96,1	17,4	97,7	12,4	96,3	17,1	93,9	22,7	95,9
Sí	3,5	3,9	2,8	2,2	1,7	3,4	2,9	3,9	3,0	2,3	2,7	3,7	6,9	6,1	6,3	4,1
A0	1,6	0,3	2,7	0,3	2,4	0,9	0,7	0,2	1,3	0,1	2,1	0,5	1,4	0,2	0,2	0,0
B0	3,0	2,1	3,7	2,0	0,9	1,4	3,6	2,3	2,4	1,7	2,6	2,0	5,0	2,9	3,4	1,3
C0	1,8	1,2	3,2	1,3	1,4	1,8	1,3	1,6	2,6	1,0	1,6	1,2	2,1	1,0	2,4	0,5
D0	6,5	7,4	7,3	5,7	4,7	10,0	5,1	7,8	7,4	5,4	5,5	7,6	9,7	8,0	14,8	8,2
E0	13,8	9,0	16,4	6,9	9,1	9,5	13,4	9,8	16,5	7,7	12,1	10,8	17,1	8,3	19,4	7,6
F0	17,1	4,7	23,7	4,1	9,8	3,8	22,6	8,2	24,6	4,2	13,0	4,3	15,1	3,6	15,4	3,2
G0	22,1	22,2	27,2	22,3	14,1	21,4	19,8	17,8	23,2	17,9	19,3	23,3	26,4	24,1	29,8	32,1
H0	25,5	13,1	40,7	17,5	15,9	14,2	25,1	12,2	33,2	16,9	19,2	10,9	25,8	12,1	36,8	11,3
I0	9,9	1,9	12,3	1,3	3,0	1,1	14,7	3,3	11,8	1,3	8,9	2,1	8,0	1,5	14,3	1,8
J0	16,6	0,6	25,1	0,8	5,1	0,3	6,2	0,1	24,0	0,7	22,7	0,6	18,8	0,8	4,0	0,2
K0	7,1	1,6	4,2	1,0	4,7	1,5	6,4	1,2	7,5	1,6	3,4	0,8	13,3	2,7	15,7	3,0
L0	7,6	4,2	13,1	7,2	2,5	3,3	6,0	2,6	8,9	4,8	5,4	3,5	11,3	4,8	17,0	3,8
M0	9,4	2,6	15,6	3,8	7,2	7,2	13,9	1,4	10,2	2,8	6,3	2,5	15,0	2,2	15,6	0,6
N0	14,0	5,5	19,2	6,7	7,2	5,0	20,3	5,8	12,4	5,4	6,5	2,6	17,0	7,1	32,6	9,7
O0	26,0	15,9	29,5	13,2	12,4	11,8	29,1	18,0	32,5	17,8	25,8	18,1	26,7	14,6	19,7	10,3
P0	25,2	7,7	28,9	6,0	13,9	6,8	31,1	7,2	29,8	10,6	24,3	9,2	21,2	6,1	33,3	6,4

Notas: (1) TBS - Tasa de incidencia de empleo de bajos salarios. (2) Cont - Contribución porcentual de cada colectivo a la TBS agregada. (3) Antigüedad: expresada en número de años. (4)

Responsabilidad: definida como tener labores de supervisión del trabajo de otras trabajadoras. (5) Ocupación (CNO-2011): debido a una cuestión de espacio, se ha omitido el nombre de las categorías.

La codificación de ocupaciones aquí contempladas puede consultarse a través del siguiente enlace: http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_estructura.xls. Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos proporcionados por la EES-2014 (INE).

asalariadas tenían un contrato de duración determinada. Para España, la incidencia fue del 20% en este tipo de contrato, frente al 11% registrado en los de duración indefinida. No obstante, la mayor contribución a la tasa nacional de incidencia de empleo de bajos salarios se obtuvo en los contratos indefinidos y no en los temporales, pues la de los primeros fue del 67,3%. A nivel regional, además de repetirse el patrón en 2014, destaca el caso de Canarias, donde no hubo grandes diferencias: la tasa de incidencia de las ocupadas con contrato determinado fue del 21,6% y las de contrato indefinido, del 20,1%.

El grado de responsabilidad de los puestos de trabajo se mostró como un factor explicativo de la desigualdad salarial al haberse registrado diferencias notables en las tasas de incidencia de 2014 entre aquellas personas ocupadas con labores de supervisión del trabajo de otras trabajadoras frente a las que no tuvieron ese tipo de responsabilidad, nuevamente tanto para el conjunto nacional (con una diferencia de 11 puntos porcentuales) como en la desagregación territorial. Esto fue especialmente destacable en el caso de la región noroeste (16,6 puntos porcentuales de diferencia), en Canarias (16,4 puntos porcentuales), y en la región centro (14,3 puntos porcentuales).

Por último, en relación a la ocupación, las mayores tasas de incidencia de empleo de bajos salarios para España en 2014 se dieron en: i) trabajadores* no cualificados en servicios (O0; 26%); ii) trabajadores* de los servicios de salud y el cuidado de personas (H0; 25,6%); iii) peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes (P0; 25,2%); iv) trabajadores* de los servicios de restauración y comercio (G0; 22,1%); y v) ocupaciones militares (Q0; 20,3%). Las menores tasas, por el contrario, se concentraron en: i) directores* y gerentes (A0; 1,6%), ii) otros técnicos* y profesionales científicos* e intelectuales (C0; 1,8%); y iii) técnicos* y profesionales científicos* e intelectuales de la salud y la enseñanza (B0; 3,01%). En el análisis regional, se observó que las ocupaciones que mayores tasas registraron en 2014 fueron las mismas que lo habían hecho a nivel nacional. Adicionalmente, la incidencia fue significativa para la ocupación de trabajadores* cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (J0)¹⁹ en las regiones noroeste, centro y este; y para la ocupación de conductores* y operadores* de maquinaria móvil (N0) en el caso de Canarias y Madrid. Las menores tasas en las subunidades territoriales en 2014 también fueron, en términos generales, para las ocupaciones que menor incidencia registraron para el conjunto nacional.

Del análisis realizado hasta el momento se concluye no solo la existencia de un elevado grado de incidencia del empleo de bajos salarios en España, sino, además, una alta heterogeneidad en su

¹⁹ En relación a los trabajadores* cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (J0 según la codificación empleada en la EES-2014), la CNO-11 la clasifica como grupo 6 y detalla que esta categoría comprende "las ocupaciones (...) cuyas tareas principales requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para la obtención de productos de la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca. Sus tareas consisten en practicar la agricultura a fin de obtener sus productos, criar o cazar animales, pescar o criar peces y conservar y explotar los bosques" (http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf). No obstante, esto contradice el documento explicativo de la metodología de la EES-2014 elaborado por el INE (2017), en el que se especifica que "en cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios (...). Actualmente, quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras (...)". No supe dar respuesta al hecho de que figuren datos para esta ocupación en particular.

intensidad relativa por grupos de trabajadoras y regiones. Adicionalmente, la evidencia mostrada sugiere que las diferencias interregionales en características personales, de las empresas y de los puestos de trabajo probablemente desempeñen un papel relevante en la explicación de dicha heterogeneidad.

A efecto de cuantificar, aunque tan solo sea de manera aproximada, la potencia relativa de las diferencias interregionales en composición (efecto composición) a la hora de explicar la distinta intensidad del empleo de bajos salarios, se cierra este capítulo descomponiendo la brecha que separa la tasa de cada región española de la nacional. Para ello se emplea la técnica de análisis *shift-share*.²⁰ Los resultados obtenidos se presentan en la tabla 6. Concretamente, y por limitaciones de espacio, se contempla solo la contribución porcentual del efecto composición para cada región y para cada una de las catorce variables de segmentación contempladas anteriormente.

La primera conclusión que se desprende es, tal y como se sugería antes, que las diferencias interregionales observadas en las participaciones relativas de los distintos grupos de la población asalariada desempeñan, por norma general, un papel relevante en la explicación de la distinta intensidad relativa con que se manifiesta el empleo de bajos salarios a nivel regional en España. No obstante, también se aprecia con claridad que la capacidad explicativa del efecto composición queda muy por debajo de la del efecto región.²¹ Es decir, aunque las diferencias interregionales en la composición relativa de la población asalariada son importantes, lo son aún más las diferencias observadas en la intensidad relativa con la que afecta el empleo de bajos salarios a cada colectivo.

Sin ánimo de exhaustividad, llama la atención sobre el papel destacado que parecen desempeñar las diferencias interregionales observadas en la composición de la población asalariada en términos del nivel de estudio alcanzado y la ocupación desempeñada a la hora de explicar las mayores tasas de incidencia del empleo de bajos salarios (diferenciales positivos) en las regiones noroeste, centro, sur y Canarias, y las menores tasas (diferenciales negativos) en las regiones noreste y, de forma notoria, Madrid.

También las diferencias observadas en la dimensión de los centros de trabajo parecen explicar, al menos parcialmente, la mayor incidencia del empleo de bajos salarios en las regiones noroeste, centro, sur y Canarias. En el caso de estas dos últimas regiones, además, las particularidades de sus perfiles de especialización por ramas de actividad parecen agravar la intensidad relativa de los bajos salarios.

²⁰ Como la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios agregada de cada economía (país y región) es la media ponderada de las tasas de incidencia específicas (por colectivos), es fácil demostrar que el diferencial entre las tasas agregadas regional y nacional se puede descomponer en tres factores: el *efecto composición* o *especialización* (que cuantifica aquella parte del diferencial que viene explicada exclusivamente por diferencias en composición, en los pesos o participaciones de cada colectivo en la población asalariada), el *efecto región* (que cuantifica aquella parte del diferencial que viene explicada exclusivamente por diferencias en las tasas de incidencia del empleo de bajos salarios para cada colectivo) y el *efecto conjunto* o *interacción* (que, como su nombre sugiere, es una conjunción de los dos anteriores).

²¹ Aunque en la tabla 6 solo se muestra el valor del efecto composición, el hecho de que este tome valores muy alejados del 100% (en valor absoluto) deja patente la mayor potencia relativa que, por lo general, tiene el efecto región.

De igual forma, la diferente composición interregional en cuanto a los mercados principales a los que se orientan las empresas (local-regional, nacional, UE o mundial), el tipo de contrato (de duración indefinida o determinada) y la proporción de puestos de responsabilidad, parece explicar tanto los diferenciales positivos (mayores tasas de incidencia del empleo de bajos salarios) en las regiones noroeste, centro, sur y Canarias, como los diferenciales negativos (menores tasas) en las regiones noreste, Madrid y este.

Tabla 6. Descomposición del diferencial entre las tasas de incidencia del empleo de bajos salarios regionales y nacional en 2014. Contribución del efecto composición (%)

	Noroeste	Noreste	Madrid	Centro	Este	Sur	Canarias
Diferencial	4,2	-6,0	-0,8	2,8	-2,0	2,8	7,6
Sexo	1,7	1,2	-11,0	-6,0	-5,1	-7,7	1,4
Edad	-5,0	6,2	-14,5	-1,2	-4,3	2,6	0,4
Estudios	5,3	10,6	144,3	21,6	-12,6	15,1	18,9
Nacionalidad	-9,0	2,2	-24,6	-6,0	-7,4	-6,0	2,0
Rama	-2,7	19,5	-26,6	-22,1	-5,0	11,8	22,3
Tamaño	9,5	-2,1	167,3	28,8	-5,7	14,2	8,2
Control	-3,8	0,3	-37,4	-28,6	-15,5	-13,6	1,2
Mercado	12,5	1,2	127,3	14,7	3,2	21,0	12,4
Regulación	-1,2	4,5	-16,4	-8,1	-11,7	-8,0	-1,7
Antigüedad	-12,5	18,5	-20,9	-3,6	-8,7	13,5	8,5
Jornada	-6,0	4,1	59,6	1,1	-11,7	16,9	-3,7
Contrato	3,7	1,3	46,2	17,9	10,4	14,4	4,6
Responsabilidad	2,0	-0,5	23,7	10,0	3,2	2,7	1,6
Ocupación	5,0	15,8	141,8	22,0	-3,3	26,6	29,8

Notas: (1) Diferencial - Diferencia entre la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios regional (NUTS 1) y nacional (en puntos porcentuales). (2) Para las 14 variables de segmentación analizadas se ofrece el valor de la contribución porcentual del *efecto composición* al diferencial. La interpretación de los valores debe realizarse atendiendo al signo de diferencial. Cuando el diferencial sea positivo, un *efecto composición* positivo (negativo) indica que las diferencias observadas en las participaciones relativas de los distintos colectivos contribuyen a que la tasa de bajos salarios en la región sea mayor (menor) que a nivel nacional. Cuando el diferencial sea negativo, un *efecto composición* positivo (negativo) significa que las diferencias observadas en las participaciones relativas de los distintos colectivos contribuyen a que la tasa de bajos salarios sea menor (mayor) en la región que en el conjunto nacional. Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos proporcionados por la EES-2014 (INE).

5. CONCLUSIONES

La desigualdad salarial se ha convertido en tema central de estudio para explicar la tendencia seguida por la desigualdad de ingresos en los países desarrollados. En un sistema de mercado, en el cual los salarios determinan en gran medida el bienestar de los hogares, la prevalencia de bajos salarios como rasgo característico del mercado laboral español implica, más allá de la consecuente intensificación de la divergencia económica con respecto al conjunto de Europa y de los países que conforman la OCDE, que se obstaculice la lucha efectiva contra la desigualdad y la pobreza. Si a lo anterior sumamos que la actuación redistributiva de las Administraciones Públicas se ha ido diluyendo en las últimas décadas, perdiendo capacidad para paliar de forma notable la brecha ya registrada en la renta de mercado (Padrón et al., 2017), ha de concluirse que la desigualdad salarial se configura como un factor explicativo primordial en la desigualdad económica y social en España. Así, las cuestiones analizadas en este trabajo no se limitan a una problemática que solo incide sobre el mercado de trabajo. Esta memoria, por tanto, pretende

evidenciar la posición actual del mercado laboral español -a niveles nacional y regional- en relación al cometido de un desarrollo económico inclusivo y sostenido.

De la explotación de los microdatos de la EES-2014 se extrae que el grado de dispersión salarial es considerable tanto para el conjunto nacional como por regiones, y que ésta se debe a una mayor disparidad entre las retribuciones de la parte alta para ambos niveles territoriales considerados. La tasa de incidencia del empleo de bajos salarios para España en 2014 fue del 12,9%, y varía para las subunidades territoriales en función del umbral empleado. Este hecho no debe sorprender, sino interpretarse como lo que conlleva: existe gran disparidad en los niveles salariales de la población ocupada a nivel regional, que, además, se verá acentuada o suavizada en función del grado de dispersión de la distribución salarial interna.

Del análisis realizado según diversas variables de segmentación, se confirma para España y sus regiones el perfil esbozado por la literatura sobre el empleo de bajos salarios en base a la evidencia internacional (Arranz et al., 2015). Esto es, el empleo de bajos salarios se concentra especialmente en la población asalariada femenina, joven, de nacionalidad extranjera, con bajo nivel educativo, con contrato a tiempo parcial y de duración determinada, que trabaja en empresas privadas de pequeña dimensión, que operan con convenio sectorial. Por ramas de actividad, la mayor incidencia de empleo de bajos salarios se da en los servicios, destacando algunos particularmente con una elevada presencia en la economía española, como, por ejemplo, las actividades inmobiliarias y el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas. En cuanto a las ocupaciones, las mayores tasas de incidencia del empleo de bajos salarios para España en 2014 se dieron, en términos generales, en las ocupaciones de trabajadores* no cualificados en servicios; trabajadores* de los servicios de salud y el cuidado de personas; peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes; y trabajadores* de los servicios de restauración y comercio. A nivel regional, se replicaron los resultados, y se sumó una incidencia significativa para la ocupación de trabajadores* cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero en el noroeste, centro y el este; y para la ocupación de conductores* y operadores* de maquinaria móvil en Canarias y Madrid.

Teniendo en cuenta las cuestiones tratadas en los capítulos 2 y 3 de esta memoria, el alcance de población ocupada por debajo del umbral de bajos salarios no solo refleja un indicador de desigualdad económica y social actual, sino que puede actuar como previsión de niveles de desigualdad de la población futura (Davía, 2014). Si bien la desigualdad salarial y la existencia de empleo de bajos salarios no pueden ser eliminadas por completo (Davía, 2014), su magnitud sí que puede ser disminuida a través de la consecución de una distribución de ingresos más homogénea en el territorio o de una acción redistributiva mayor por parte de los entes públicos. Aunque, tampoco debe perderse de vista el hecho de que lograr una menor desigualdad salarial no implica necesariamente que el salario mediano garantice ingresos suficientes para gozar de condiciones materiales de vida aceptables. Un mismo nivel de ingresos puede esconder desigualdades en calidad de vida importantes a causa de las condiciones particulares de cada persona y del hogar en el que conviva, dado el nivel de precios de la cesta de consumo de cada región y de las necesidades en base a la edad de las personas que conforman el hogar (Recio, 2001). Asimismo, limitarse a los resultados obtenidos de desigualdad salarial e incidencia de empleo de bajos salarios puede acarrear una infravaloración de la magnitud de ambos fenómenos

al no haber podido ser objeto de análisis las retribuciones al trabajo del sector primario y servicio doméstico, ni de las trabajadoras del sector público que no coticen según el Régimen General de Cotización a la Seguridad Social, ni de las asalariadas por cuenta propia y trabajadoras de la economía sumergida, entre otras. Además, queda fuera del análisis realizado la situación de las ocupadas con contratos de aprendizaje puesto que la EES de 2014 no incluye esta forma contractual que, tras la última reforma laboral, se ha ampliado hasta trabajadoras de 30 años de edad, y que podría haber supuesto valores distintos del grado de dispersión salarial y de las tasas estimadas de incidencia del empleo de bajos salarios.

Muchas son las cuestiones sobre las que podría continuarse investigando a partir de este trabajo, aunque solo señalaré algunas de ellas. Sería pertinente realizar un estudio sobre pobreza laboral, tema que no pudo ser abarcado en esta memoria. A partir de un procedimiento similar, sería también conveniente estudiar la evolución en el tiempo de la incidencia del empleo de bajos salarios, como ya hizo Davia (2014) y Arranz et al (2015) empleando los datos de la próxima oleada de la EES (EES-2018). Como estudio alternativo a los mencionados, podría analizarse este fenómeno y su evolución temporal anclando el umbral, tal y como se recomienda hacer en la literatura especializada en el estudio de la pobreza relativa. Y, por supuesto, sería interesante incorporar la evolución de la inflación. Otra cuestión a tratar consistiría en analizar en profundidad el grado de dependencia entre cada una de las características de las variables de segmentación aquí consideradas, de forma que pueda verse si varía la probabilidad de pertenecer al grupo de asalariadas de bajos salarios al coincidir en una misma persona varias de las características que se esbozan en el patrón común de estas. ¿Permanecen constantes las diferencias en las tasas de incidencia de empleo de bajos entre hombres y mujeres para todo nivel de estudios? ¿Qué ocurre en el caso de las trabajadoras nacionales frente a las extranjeras para cada rama de actividad? ¿Cambia la probabilidad según la región española analizada? Y, por último, sería relevante investigar la posible existencia de un *trade-off* entre empleo de bajos salarios y paro, y tratar de averiguar si la creación de empleo en la reciente etapa de recuperación de la economía española se ha hecho a costa de la creación de empleos con baja remuneración y peores condiciones laborales.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Arranz, J. M., Davia, M. A., & García-Serrano, C. (2015). "Desigualdad salarial y empleo de bajos salarios" *Ekonomiaz*, nº 87, 1º semestre, 61-87.
- Atkinson, A. B. (2016). *Desigualdad. ¿Qué podemos hacer?* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Atkinson, A. B., y Bourguignon, F. (2000). "Introduction: Income distribution and economics", en Atkinson, A.B. y Bourguignon, F. (eds.) (2000) *Handbook of Income Distribution*, vol. 1, Amsterdam: Elsevier Science, 1-58.
- Bengoa, M. & Sánchez-Roble, B. (2001). "Crecimiento económico y desigualdad en los países latinoamericanos. La Nueva Agenda de América Latina" *ICE*, nº 790, 63-66.
- Blau, F. y Kahn, L. (1994). "International differences in male wage inequality: institutions versus market forces". *National Bureau of Economic Research Working Paper*, nº 4678.

- Blázquez, M. (2008). "Low-wage Employment and Mobility in Spain". *Labour*, nº 22 (Special Issue), 115–146.
- Calvo, F. J. y Rodríguez-Piñero, M. C. (2017). "Las recientes reformas laborales como instrumentos de política económica y su impacto sobre algunas condiciones ligadas a la pobreza en el trabajo", en Calvo, J.L. y Gómez-Álvarez, R. (coords.) (2017) *Trabajadores Pobres y Pobreza en el Trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*. Murcia: Laborum.
- Camagni, R. (2009). "Territorial capital and regional development", en Capello, R. & Nijkamp, P. (eds.) (2009) *Handbook of Regional Growth and Development Theories*. Bodmin: MPG Books Ltd, pp.118-132.
- Cuadrado, J. R. (2006). "Objetivos, instrumentos y políticas: un marco conceptual básico" en Cuadrado, J. R. (dir.) (2006) *Política Económica. Elaboración, objetivos e instrumentos*. (3ª ed.) Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España, S. A. U., 49-78.
- Davia, M. A. (2014). "Evolución del empleo de bajos salarios en España", *Documento de Trabajo 4.2 para el VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*, Fundación FOESSA.
- Doyal, L. y Gough, I. (1992). *Teoría de las necesidades humanas*. Barcelona: VE Fuhem/Icaria.
- Eurostat (2016). *Glossary: Structure of earnings survey (SES)*. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_\(SES\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_(SES)). Acceso 3 de marzo de 2018.
- Fernández, M., Meixide, A. y Simón, H. (2006). "El empleo de bajos salarios en España". *Informacion Comercial Española. Tribuna de Economía*, nº 833, 177-197.
- Fernández-Huerta, E. (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de future". *Investigación económica*, vol. 69, nº 273, 115-150.
- Galbraith, J. K. (2016). *Desigualdad*. Barcelona: Grupo Planeta
- Gálvez, L. (2017). "El agotamiento social de las mujeres". *Alternativas Económicas*, nº 53 - Diciembre. Extraído de: <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/dossier/agotamiento-social-de-las-mujeres>. Acceso 23 de enero de 2018.
- García, J.I. y M. Jansen (2015). "La reforma laboral de 2012. ¿Qué sabemos sobre sus efectos y qué queda por hacer?" *FEDEA Policy Papers*, nº 4.
- Glückler, J. y Lenz, R. (2016). How institutions moderate the effectiveness of regional policy: A framework and research agenda. *Investigaciones regionales - Journal of Regional Research*, nº 36, 255-277.
- Grimshaw, D. (2011). "What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective". *Conditions of Work and Employment series*, nº 28. Geneva: International Labour Organization.
- Haughton, J. y Khandker, S. R. (2009). "Inequality Measures", en Haughton, J. y Khandker, S. R. (2009) *Handbook on Poverty and Inequality*. Washington, DC: The World Bank, 101-119.
- Haughton, J. y Khandker, S. R. (2009). "What is poverty and why measure it?", en Haughton, J. y Khandker, S. R. (2009) *Handbook on Poverty and Inequality*. Washington, DC: The World Bank, 1-7.

- INE (2002). *Encuesta de Población Activa. Última nota metodológica*. Madrid: INE.
- INE (2007). *La pobreza y su medición. Presentación de diversos métodos de obtención de medidas de pobreza*. Madrid: INE.
- INE (2013). *Encuesta de Condiciones de Vida. Metodología*. Madrid: INE.
- INE (2017). *Encuesta de Estructura Salarial (EES). Metodología*. Madrid: INE.
- Lee, S. y Sobeck, K. (2012). "Low-wage work. A global perspective" *International Labour Review*, vol. 151, nº 3, 141-155.
- Lucifora, C., McNight, A. y Salverda, W. (2005). "Low-wage employment in Europe: A review of the evidence". *Socio-Economic Review*, nº 3, 259-292.
- Maruani, M. (2000). "De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo" *Política y Sociedad*, nº 34, 9-17.
- Milanovic, B. (2012). *Los que tienen y los que no tienen*. Madrid: Alianza Editorial, S. A.
- OECD (2008). "A better functioning labour market", en OECD (2008) *Economic Surveys. Finland*, vol. 2008/6, 99-128.
- OIT (2015) - *Informe mundial sobre salarios 2014-2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra: OIT 2015.
- Oxfam Intermón (2016). Bajan los salarios, crece la desigualdad. El impacto de las diferencias salariales en los hogares. Recuperado de: <https://www.oxfamintermon.org/es/documentos/02/11/16/bajan-salarios-crece-desigualdad>. Acceso 20 de enero de 2018.
- Oxfam Intermón (2018). ¿Realidad o ficción? La recuperación económica, en manos de una minoría. Recuperado de: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/recuperacion-economica-una-minoria.pdf>. Acceso 15 de febrero de 2018.
- Recio, A. (2001). Una nota sobre bajos salarios en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 18, 15-45.
- Recio, A. (2006). "¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español" *Documentación Social*, nº 143, 31-44.
- Schmitt, J. (2012). "Low-wage lessons". *Center for Economic and Policy Research (CEPR)*, nº 2012-03.
- United Nations Development Programme (1997). "Poverty in the human development perspective: concept and measurement", en *Human Development Report 1997*. New York: Oxford University Press, Inc, 15-23.
- Wilkinson, R. & Pickett, K. (2009). *The Spirit Level: why greater equality makes societies stronger*. New York: Bloomsbury Press.