MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Incidencia del empleo de bajos salarios en Canarias
(Impact of low-wage salaries employment in Canaries)

Autor/a: D. Jorge Andrés Araya Lobo

Tutor/a: D. Ginés Guirao Pérez

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2015 / 2016

31 de mayo de 2016 en San Cristóbal de La Laguna

D. Ginés Guirao Pérez del Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos.

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado en Economía titulada “Incidencia del empleo de bajos salarios en Canarias” y presentada por el alumno Jorge Andrés Araya Lobo realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa.

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en La Laguna a treinta y uno de mayo de de dos mil dieciséis.

El tutor

Fdo: D. Ginés Guirao Pérez

31 de mayo de 2016 en San Cristóbal de La Laguna

Índice de contenidos

Índice 3

Resumen 4

1- Introducción 5

2- Bajos salarios en España y Canarias 6

2.1- Concepto de bajos salarios y metodología 6

2.2- Revisión de la literatura 7

3- Análisis de los bajos salarios en Canarias 9

3.1- Puesto de trabajo 10

3.2- Empresa 14

3.3 Perfil del trabajador 16

4- Conclusiones y propuestas 19

5- Referencias bibliográficas 21

Índice de tablas

Tabla 1: Dispersión salarial en Canarias 7

Tabla 2: Incidencia de bajos salarios según actividad económica 10

Tabla 3: Incidencia de bajos salarios según ocupación del trabajador 12

Tabla 4: Incidencia de bajos salarios según responsabilidad 13

Tabla 5: Incidencia de bajos salarios por tipo de jornada 14

Tabla 6: Incidencia de bajos salarios por tipo de contrato 14

Tabla 7: Incidencia de bajos salarios por tamaño de la empresa 15

Tabla 8: Incidencia de bajos salarios por mercado objetivo de la empresa 15

Tabla 9: Incidencia de bajos salarios según relación laboral 16

Tabla 10: Incidencia de bajos salarios según edad del trabajador 17

Tabla 11: Incidencia de bajos salarios por sexo del trabajador 18

Tabla 12: Incidencia de bajos salarios por niveles de estudios alcanzados 19

Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolución de la tasa de desempleo en Canarias 8

Gráfico 2: Incidencia de bajos salarios según antigüedad 17

RESUMEN

El objetivo de este documento es el de estudiar el impacto que tienen todos aquellos salarios inferiores a un 70 por ciento de la mediana salarial (los llamados bajos salarios según la metodología más extendida) sobre el total de la población ocupada en Canarias, diferenciando y clasificando entre distintas variables que se han considerado relevantes y de interés, tales como la ocupación del trabajador, la edad, el tipo de empresa o el tipo de contrato laboral, entre otros. Para ello, se han explotado los microdatos provenientes de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2010 que proporciona cuatrienalmente el Instituto Nacional de Estadística.

Palabras clave: Incidencia, Bajos Salarios en Canarias, Empleo, Dispersión Salarial.

ABSTRACT

The aim of this paper is the study about the impact of those salaries which are below 70 percent of the median wage (those so called low wages according to the most widespread methodology) over the entire employed population in Canaries, differentiating and classifying among several variables that have been considered interesting and relevant, such as employee occupation, age, type of company or type of employment contract, among others. In order to it, it has been essential to make use of microdata from Encuesta de Estructura Salarial, year 2010, which is provided by Instituto Nacional de Estadística every four years.

Keywords: Incidence, Low-Wages in Canaries, Employment, Wage Dispersion.

1. INTRODUCCIÓN

Resulta natural entender la capital importancia que tiene el trabajo remunerado para la mayoría de la población de una región. El trabajo, más allá de la valoración subjetiva que se pueda hacer del mismo, proporciona, objetivamente, ingresos necesarios para poder vivir y mantener un cierto nivel de bienestar. Por esto mismo, la difícil situación acontecida tanto en el país en general, como en Canarias como caso particular de estudio de este trabajo, a causa de la crisis económica y que trajo unos niveles de desempleo muy altos, bastante superiores a la media del resto del continente, ha supuesto el mayor reto de los últimos años para las entidades políticas.

No obstante, y a pesar de ser dos aspectos muy relacionados entre sí, parece que no se ha prestado la suficiente atención a otro de los problemas que trae la falta de empleo: la remuneración de los empleos existentes o los de nueva creación. Y este es, precisamente, el tema central que abarcará este documento: determinar el porcentaje de personas que, a pesar de contar con un empleo remunerado, obtienen lo que se denomina como bajo salario.

Las principales motivaciones al respecto son claras y concisas: estudiar el perfil que tienen aquellos trabajadores que reciben un sueldo bastante inferior a la media del país, dar a conocer la realidad sobre los sectores más vulnerables y susceptibles a retribuir de manera insuficiente a sus empleados, los motivos por los cuales se generan estas bajas remuneraciones y las posibles consecuencias que ello podría suponer tanto a nivel personal de cada trabajador (o, por extensión, familia) como a nivel agregado a nivel canario. Estos argumentos son la base para la creación de este documento.

Dada la amplitud que supondría un análisis global de un trabajo más en profundidad, las variables a tener en cuenta para la realización de este trabajo estarán relacionadas, principalmente, con las características del trabajador (edad, sexo, nivel de formación alcanzado), características del puesto desempeñado y sus condiciones (actividad, ocupación…), y aquellos aspectos que resulten relevantes por parte de la empresa (tamaño, mercado que abarca, método de regulación laboral); obviando otra clase de determinantes tales como discapacidad, nacionalidad, algunas situaciones especiales tanto del trabajador como del puesto desempeñado, entre otros.

Dicho lo cual, el trabajo se estructurará de la siguiente forma, basado en un estudio previo muy interesante realizado por Davia (2014): primero, se abordará el concepto de bajos salarios y se hará una revisión de la literatura respecto al mercado de trabajo y los bajos salarios tanto en España como en Canarias; seguidamente, un estudio y análisis sobre las características del empleo de bajos salarios en Canarias para concluir con las ideas obtenidas a partir de los datos trabajados.

2. BAJOS SALARIOS EN ESPAÑA Y CANARIAS

2.1. CONCEPTO DE BAJOS SALARIOS Y METODOLOGÍA

El término "bajos salarios", si bien es muy intuitivo en un entorno coloquial, ha de ser ponderado de forma que pueda estudiarse en un entorno más amplio. El principal problema que uno puede encontrarse al definir el concepto es que los bajos salarios no son algo fijo, estático y universal; depende, entre otros aspectos, de los niveles salariales de la región a estudiar, lo que convierte a la variable principal en un valor relativo y que éste puede ser muy diferente según la zona geográfica determinada.

Siguiendo con la metodología establecida en el trabajo de Davia (2014), se podría hablar de bajos salarios a todas aquellas franjas inferiores a las dos terceras partes – o, alternativamente, el 70 por ciento – del salario mediano en la región estudiada, Canarias en este caso. No obstante, para trabajar con una mayor muestra y con unos resultados que sean más representativos, se utilizará como referencia el salario mediano del total de España[1]. El utilizar el salario mediano en lugar del salario medio se explicaría por la dispersión salarial existente en nuestra economía (ver Tabla 1), que conllevaría a un posible mayor error en el estudio dada la mayor sensibilidad del valor medio ante los valores extremos (Recio Andreu A. , 2006).

Es importante, también, determinar la unidad temporal en que se medirá el nivel salarial. Debido a que un estudio salario-mes o salario-año de los ingresos percibidos por parte de los trabajadores podría ser susceptible a un importante error en la comparación, atendiendo a Recio Andreu (2006), el componente temporal ha de ser tenido en cuenta: un trabajador puede disfrutar de una alta remuneración mensual, mas la duración de su contrato puede ser temporal y de corta duración – temporada veraniega, por ejemplo –, lo que en términos anuales podría significar unos ingresos escasos; o, alternativamente, un trabajador a tiempo parcial con contrato indefinido cuyos ingresos mensuales o anuales no serían comparables ante un puesto de trabajo estándar[2]. Por esta razón, se prefiere utilizar el salario-hora como referencia a la hora de determinar los diferentes niveles de salarios a estudiar ya que se deja a un lado el posible sesgo proveniente del tipo de contrato.

Se ha de señalar la importancia que tiene, de la misma forma, la fuente de donde se obtienen los datos a estudiar. La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es una encuesta realizada a empresas elaborada cada cuatro años por el Instituto Nacional de Estadística (INE), y es posible encontrar datos individuales de los trabajadores consultados en una amplia muestra – alrededor de 216000 en la que se explota aquí, correspondiente al año 2010 –; sin embargo, se ha de

[1] Si bien tendría sentido estudiar los casos respecto al salario mediano de Canarias, es interesante analizar los bajos salarios en Canarias como una subdivisión de la totalidad del territorio español, ya que ambas medianas no difieren ampliamente.

[2] Siguiendo la definición de Recio (2006) y de Davia (2014): trabajo de 8 horas diarias ó 40 horas semanales, con contrato de carácter indefinido.

tener en cuenta que excluye a trabajadores del sector primario; así como, de forma parcial, al sector de la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social[3].

Tabla 1: Dispersión salarial en Canarias

Percentil	Salario/hora	Dispersión
10	5,268 €	-
20	6,085 €	1,155
25	6,399 €	1,215
30	6,748 €	1,281
40	7,461 €	1,416
50	8,477 €	1,609
60	9,761 €	1,853
70	11,521 €	2,187
75	12,619 €	2,395
80	14,195 €	2,695
90	18,700 €	3,550

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

2.2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El asunto de los bajos salarios ha sido extensamente tratado por diferentes autores abordando distintos puntos de vista al respecto y que pretenden desentrañar el porqué de los bajos salarios en España, en general, y en Canarias, en nuestro caso particular.

Por una parte, es imposible plantear la cuestión de los bajos salarios sin tocar el principal regulador de los mismos: el mercado de trabajo. Bien es sabido el profundo impacto que ha tenido para el conjunto de la economía española la grave crisis sufrida a partir del año 2007, y cuyos notorios efectos se pudieron empezar a apreciar desde la segunda mitad de 2008 en adelante. Fue preocupante el comportamiento que tuvo la producción total, con tasas de crecimiento interanuales negativas entre el cuarto trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2010, año a partir del cual se produce un estancamiento económico con crecimientos del producto interior bruto (PIB) que no superan el 0,6 por ciento (López Mourelo y Malo, 2015). Seguidamente, a partir de finales de 2011, se vuelve a entrar en una nueva etapa de recesión durante nueve trimestres consecutivos hasta que se detiene la inercia negativa y se entra en variaciones positivas en el año 2014.

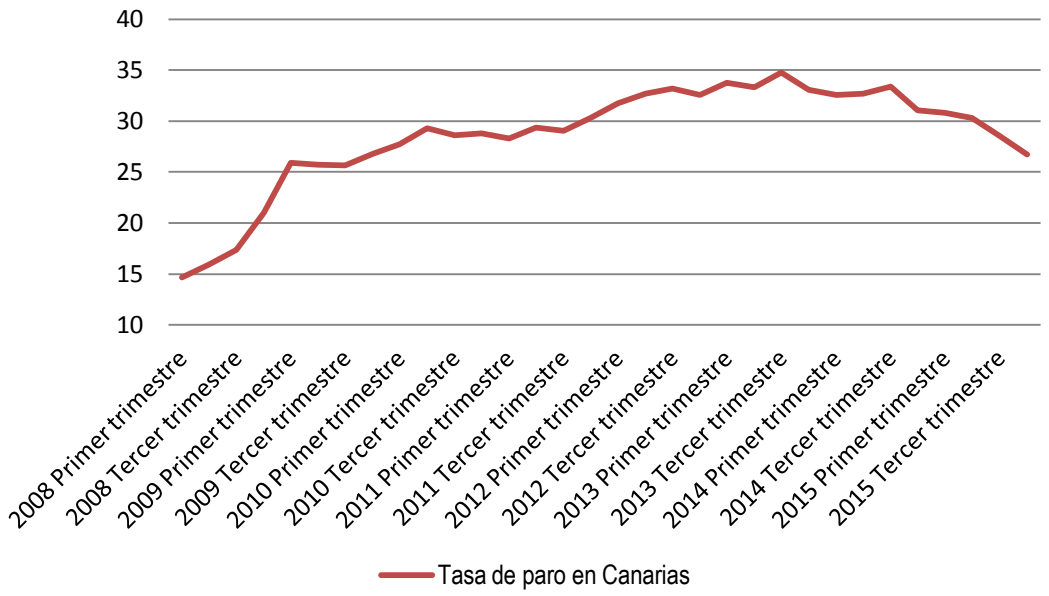
De esta manera, es fácil intuir las consecuencias que tuvo sobre el mercado de trabajo tanto en España como en Canarias. Los principales sectores afectados por la crisis fueron también aquellos que poseían una fuerte tendencia creciente en cuanto a contratación de mano de obra, como son el sector de la construcción y el sector servicios, principalmente, lo que lleva a una

[3] Como explica Davia (2014), en la EES sólo encontramos, para el sector público, trabajadores que pertenezcan al Régimen General de la Seguridad Social, ya que la información proporcionada corresponde a la relativa a las empresas (centros de cotización).

evolución muy desfavorable de los niveles de empleo y en la tasa de paro de la economía (ver Gráfico 1). Como es de suponer, la tendencia negativa del desempleo en términos de leyes de mercado básicas – mayor oferta de empleo que demanda – impulsó el efecto salarial a la baja, con matices.

Por una parte, la gran facilidad para el uso de contratos temporales por parte de la legislación que favorecía, desde su implantación[4], la temporalidad de los trabajadores y la precarización de los puestos de trabajo en tanto que éstos se utilizaban para cubrir posiciones con un claro perfil de contrato indefinido. Esta sustitución de contratos, apoyada también en parte por el blindaje que los contratos indefinidos poseían y las rigideces en cuanto a despido y variaciones salariales, generó una importante dualidad en el mercado de trabajo, con unos trabajadores temporales en unas condiciones muy inferiores a aquellos que gozaban de un puesto indefinido.

Gráfico 1: Evolución de la tasa de desempleo en Canarias



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ISTAC.

Por lo tanto, es palpable la importancia que tiene esta segregación en dos del mercado laboral sobre la incidencia de bajos salarios, pero no se limita a ella. En Muñoz de Bustillo y Antón (2007), se achaca también a la falta de productividad y de valor añadido de los sectores predominantes en cuanto a bajos salarios, que también hacen un importante uso de la flexibilidad que otorgan los contratos temporales. Por otra parte, en Fernández et al (2005) se señala de igual forma la composición y el tipo de convenio colectivo imperante en España, y que relaciona el salario mínimo interprofesional (SMI) con la incidencia sobre los bajos salarios: habiendo una gran cantidad de trabajadores con cobertura por parte de los convenios colectivos,

[4] En 1984 se permitió la ruptura del principio de causalidad, que establecía que para necesidades temporales las empresas pueden formalizar relaciones laborales mediante contratos temporales, mientras que para las necesidades permanentes deben usar contratos indefinidos (López Mourelo y Malo, 2015).

es lógico alcanzar la conclusión de una escasa fuerza de negociación de los mismos dado que un alto SMI es un importante atenuante sobre la incidencia de bajos salarios (Davia, 2014).

La divergencia en los niveles salariales como consecuencia de la dualidad de los contratos, atendiendo al análisis realizado sobre el ajuste de los salarios en España por parte de Fernández Kranz (2014), se puede explicar, principalmente, debido a la destrucción de empleo, ya que las conclusiones presentadas en su trabajo arrojan luz sobre la evolución real de los sueldos de aquellos trabajadores que se mantuvieron en su puesto de trabajo, creciendo durante los primeros compases de la crisis económica especialmente en sus percentiles más bajos, lo que obliga a defender la importancia de la antigüedad en la empresa, a la vez que se intuye el perfil del trabajador que percibe bajos salarios[5].

Respecto al perfil del trabajador de bajos salarios, si bien se hará un análisis detallado en este documento a nivel canario, se puede encontrar información tanto en Fernández et al (2005) como en Recio Andreu (2006) a nivel nacional, que coincide en buena medida con los resultados que se arrojan en este trabajo, por lo que se puede afirmar sobre colectivos más vulnerables a recibir bajos salarios: mujeres, jóvenes, trabajadores con baja cualificación y aquellos que desempeñan trabajos de poco valor añadido; a los que se añaden colectivos cuyo convenio colectivo les proporciona un salario pactado menor.

Diversos trabajos, por lo tanto, se pueden encontrar relativos al empleo de bajos salarios, tanto a nivel internacional como con un enfoque más local; siendo un tema interesante de abordar dado el impacto que tienen los mismos sobre la economía. Comparativamente hablando, el caso español se sitúa en torno a la media de la zona Euro (Davia, 2014), y ha evolucionado de forma similar. Las consecuencias de los mismos se abordarán en siguientes epígrafes, si bien es intuitivo ligar bajos salarios y niveles de pobreza como se puede encontrar en Recio (2006) y en García Espejo e Ibáñez Pascual (2007), además de la incidencia sociológica y económica que tiene en las familias los bajos salarios mediante el análisis de las situaciones frontera (García Espejo e Ibáñez Pascual, 2007) – esto es, salarios no bajos en hogares pobres, y salarios bajos en hogares no pobres –.

3. ANÁLISIS DE LOS BAJOS SALARIOS EN CANARIAS

Como ya se ha comentado previamente, los bajos salarios en Canarias son una extensión de la situación ocurrida en el resto del territorio nacional, con una tendencia muy similar, si bien influyen las características autóctonas de la economía y que se refleja en los valores alcanzados. A continuación, se medirá la incidencia de los mismos según el tipo de puesto de trabajo, la empresa y el perfil del trabajador.

[5] En Fernández Kranz (2014), se analiza la evolución de los salarios durante el período pre y post crisis llegando a resultados interesantes: aquellos trabajadores que han mantenido su empleo durante la recesión han visto la misma trayectoria salarial en todos sus percentiles, siendo más beneficiados los asalariados de los tramos más bajos, lo que lleva a pensar que la dispersión y desigualdad salarial está más fuertemente relacionada con la destrucción de empleo y la movilidad de los trabajadores.

3.1. PUESTO DE TRABAJO

En la tabla 2 se recoge la incidencia de bajos salarios por actividad económica según la clasificación del CNAE. Se aprecia cómo más de la mitad de los sectores estudiados presenta unos índices de bajos salarios superiores al 30 por ciento. En otras palabras, casi uno de cada tres trabajadores de dichos sectores no llega a un 70 por ciento del salario mediano nacional. Especialmente afectados por dicha incidencia se encuentran los sectores del comercio al por menor y el sector de actividades administrativas y servicios auxiliares, donde más de la mitad de los trabajadores son remunerados con bajos salarios.

Tabla 2: Incidencia de bajos salarios (BS) según actividad económica

ACTIVIDAD CNAE	INCIDENCIA BS
Industrias extractivas	**31,111%**
Industrías alimentación, tabaco, fabricación bebidas, confección prendas vestir	**32,039%**
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles. Cestería y espartería. Industría del papel	**33,981%**
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	**38,462%**
Coquerías y refino de petróleo, industría química. Fabricación de productos farmacéuticos. Fabricación de product	**20,567%**
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	**19,277%**
Metalurgia y fabricación productos metálicos	**38,667%**
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, Fabricación de material y equipo eléctrico, Fabrica	**10,280%**
Fabricación de: vehículos de motor, remolques y semirremolques; otro material de transporte; muebles. Otras ind. manuf	**30,144%**
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	**6,195%**
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	**29,572%**
Construcción	**41,220%**
Comercio al por mayor; venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	**41,667%**

Comercio al por menor	**52,852%**
Transporte	**16,981%**
Almacenamiento, actividades postales y de correo	**16,879%**
Hostelería	**28,861%**
Edición	**24,396%**
Actividades financieras y de seguros	**5,687%**
Actividades inmobiliarias	**42,857%**
Actividades profesionales, científicas y técnicas	**32,438%**
Actividades administrativas y servicios auxliares	**55,631%**
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	**8,511%**
Educación	**6,383%**
Actividades sanitarias y de servicios sociales	**25,192%**
Actividades artísticas, recreativas y de entrenimiento	**35,629%**
Otros servicios	**48,333%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Como contraparte, se puede observar que las actividades con un menor porcentaje de trabajadores con sueldos bajos son aquellas relacionadas con la educación, las actividades financieras y de seguros[6], y el suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos. Además, se puede encontrar, seguidamente, entre el grupo de actividades de baja incidencia los relacionados con la fabricación de productos de alto nivel tecnológico (informáticos, ópticos, material eléctrico…) y la Administración Pública.

En lo que respecta a la ocupación del trabajador (Tabla 3), destaca el alto porcentaje de peones de diversas industrias y los trabajadores no cualificados en servicios excluido el transporte, donde se sobrepasa el cincuenta por ciento de incidencia de bajos salarios – 61,5% y 58,3% respectivamente –. A su vez, se puede apreciar también la alta incidencia de los trabajadores del sector de la construcción, trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas, restauración y comercio. Confirma, como se ha comentado en apartados anteriores, la

[6] Hemos de recordar que la EES se centra en empleados contratados y que cotizan a la Seguridad Social mediante la empresa, lo que excluye lo que se conoce como falsos autónomos y que son un importante nicho de trabajadores de bajos salarios, cuyo contrato mercantil se asocia a distintas ocupaciones importantes en estas actividades, como puede ser la de comercial a puerta fría.

importancia del nivel de cualificación necesario para desempeñar el trabajo, y el efecto del subempleo[7] sobre la incidencia de bajos salarios.

Tabla 3: Incidencia de BS según ocupación del trabajador

OCUPACIÓN	INCIDENCIA BS
Directores y gerentes	**2,609%**
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	**4,600%**
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	**8,411%**
Técnicos; profesionales de apoyo	**13,938%**
Empleados de oficina que no atienden al público	**30,512%**
Empleados de oficina que atienden al público	**30,603%**
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	**46,803%**
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	**44,071%**
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	**28,289%**
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	**29,412%**
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	**46,818%**
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	**29,692%**

[7] Para un análisis más detallado sobre el subempleo, consultar Acosta et al (2015).

Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	**36,875%**
Conductores y operadores de maquinaria móvil	**30,443%**
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	**58,290%**
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	**61,486%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Por el contrario, se puede intuir que la incidencia de bajos salarios en puestos que requieran un determinado nivel de cualificación va a ser mucho menor, y así se corrobora al comprobar que directores, gerentes, profesionales científicos e intelectuales de los sectores de la enseñanza y la salud, así como técnicos de dichas ramas, tienen unos niveles de sueldos bajos por debajo del 5 por ciento. Otros técnicos y profesionales intelectuales también disfrutan de unos sueldos que superan el umbral de bajos salarios.

De la misma manera, es natural pensar que aquellos puestos de trabajo con una mayor responsabilidad tendrán una baja incidencia; y, si bien es cierto que tienen un menor porcentaje que aquellos empleos sin competencias organizativas o de supervisión, resulta algo mayor de lo esperable en este tipo de puestos.

Tabla 4: Incidencia de BS según responsabilidad

RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISION	INCIDENCIA BS
NO	**35,315%**
SÍ	**12,212%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Es también relevante, como se ha venido comentando a lo largo del documento, la importancia que ha tenido sobre el mercado de trabajo la temporalidad. No sorprende el confirmar la mayor incidencia de bajos salarios en aquellos puestos que se rigen por un contrato temporal (ver Tabla 5), si bien no existe una diferencia abismal respecto a los contratos de carácter indefinido. Esto puede ser debido a la tendencia actual de ligar contractualmente de forma temporal a los trabajadores, sin discriminar por tipo de puesto, cualificación del trabajador,

etc., lo que podría conllevar que determinados puestos de trabajo con una remuneración no considerada baja se encuentren bajo unas condiciones de temporalidad.

No ocurre lo mismo, sin embargo, cuando se abarca el tipo de jornada del puesto (Tabla 6): hay una muy importante incidencia en aquellos trabajos con una jornada de carácter parcial[8] – casi un 54% de los trabajadores percibe bajos salarios – mientras que no llega al treinta por ciento – un 26,9%, exactamente – en los que la jornada de trabajo es completa. Es necesario recordar que la metodología contempla la variable salarios-hora, lo que significa que el factor tiempo de trabajo no afecta en este estudio, y que implica que el impacto de bajos salarios en los contratos parciales está más ligado a las características del puesto y al perfil del trabajador.

Tabla 5: Incidencia de BS por tipo de jornada

TIPO DE CONTRATO	INCIDENCIA BS
DURACION INDEFINIDA	**28,460%**
DURACION DETERMINADA	**38,131%**

Tabla 6: Incidencia de BS por tipo de contrato

TIPO DE JORNADA	INCIDENCIA BS
TIEMPO COMPLETO	**26,933%**
TIEMPO PARCIAL	**53,974%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

3.2. EMPRESA

Se pueden observar diferencias en la incidencia de bajos salarios dependiendo del tipo de empresa, ya sea por tamaño (Tabla 7), mercado o mercados que aborda (Tabla 8) o los convenios colectivos[9] entre las mismas y los trabajadores (Tabla 9).

Encontramos que, como es de imaginar, las empresas grandes tienen una proporción menor de baja remuneración respecto a sus contrapartes medianas y pequeñas. Hay que tener en cuenta que, dadas las limitaciones propias de la fuente de datos, una gran parte de las microempresas no se encuentran reflejadas en las estadísticas, lo que da un cierto sesgo a los valores que presentan las empresas de 1 a 49 trabajadores, siendo muy posible que se

[8] En las estadísticas facilitadas por la EES, se considera jornada parcial a aquella inferior a las 1700 horas anuales; o unas 35 horas semanales.

[9] En este documento se trabajará con la forma de regulación de las condiciones laborales y no se ahondará en muchos detalles respecto a dichos convenios. Para una información más detallada, se puede acudir a la web de la Confederación Canaria de Empresarios: http://www.ccelpa.org/convenios-colectivos/

encuentren más cerca de este último valor y genere esa brecha no muy amplia de valores entre ambos estratos, y que tendría como consecuencia una incidencia aún mayor de bajos salarios en las empresas de hasta 49 trabajadores.

Tabla 7: Incidencia de BS por tamaño de la empresa

TAMAÑO UNIDAD	INCIDENCIA BS J
DE 1 A 49 TRAB	**41,174%**
DE 50 A 199	**31,798%**
200 Y MÁS	**24,260%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Similar comportamiento se puede encontrar si se decide por observar el mercado que abarca la empresa. La incidencia de bajos salarios es menor en aquéllas cuyo mercado objetivo es de carácter mundial, bastante acorde a las características que suele poseer una empresa de gran tamaño. Según se acota el perímetro de acción de las mismas, se puede notar el incremento porcentual que tienen las remuneraciones bajas, donde se puede atribuir la fuerte semejanza entre las empresas cuyo destino es el mercado nacional y las que abordan el mercado continental como producto de la facilidad de movimiento económico entre las regiones de la zona Euro.

Tabla 8: Incidencia de BS por mercado objetivo de la empresa

MERCADO	INCIDENCIA BS J
LOCAL O REGIONAL	**34,235%**
NACIONAL	**27,392%**
UNIÓN EUROPEA	**28,193%**
MUNDIAL	**11,342%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Según la forma de regulación de las relaciones laborales existente en los distintos tipos de negociación colectiva en Canarias, se puede apreciar un importante salto entre la discusión a nivel regional, ya sea de carácter estatal o inferior, y la regulación concentrada en la propia empresa o grupo de empresas. Destaca, no obstante, que una vez se acorta más la influencia de la regulación a una entidad más concreta – centro de trabajo –, se genera un repunte en la incidencia de bajos salarios.

Tabla 9: Incidencia de BS según relación laboral

FORMA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES	INCIDENCIA BS
ESTATAL SECTORIAL	**37,445%**
SECTORIAL DE AMBITO INFERIOR (AUTONÓMICO, PROVINCIAL, COMARCAL...)	**40,641%**
DE EMPRESA O GRUPO DE EMPRESAS	**12,260%**
DE CENTRO DE TRABAJO	**28,537%**
OTRA FORMA DE REGULACIÓN	**26,417%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Se da lugar, por tanto, a diferentes valores en la incidencia de los bajos salarios dependiendo de las características de la empresa, dando lugar a una ventaja por parte de las empresas de mayor tamaño.

3.3. PERFIL DEL TRABAJADOR

Si bien está claro que existen diversas circunstancias exógenas a los trabajadores, como se ha podido ver en anteriores apartados, una parte importante de la incidencia de bajos salarios son las características propias del trabajador.

Es intuitivo pensar en las particularidades inherentes del trabajador que le convertirían en un sujeto con un mayor riesgo de sufrir una baja remuneración: experiencia, nivel de estudios, país de procedencia… En este documento se abordará la edad del individuo, los años de antigüedad que tenga en la empresa, el sexo del trabajador y los estudios alcanzados, al considerar que son primordiales a la hora de analizar la incidencia de bajos salarios.

Atendiendo, primeramente, a la edad del individuo (ver Tabla 10), se aprecia un claro salto desfavorable para el estrato más joven, especialmente agudo en aquellos trabajadores de menos de 20 años: alrededor del 80 por ciento de éstos perciben una remuneración inferior al 70 por ciento de la mediana nacional[10].

[10] Es necesario realizar una puntualización: si bien es razonable pensar que el valor de la incidencia es acertado, hay que apuntar que se trata de una muestra muy pequeña en Canarias (15 individuos en total).

Tabla 10: Incidencia de BS según edad del trabajador

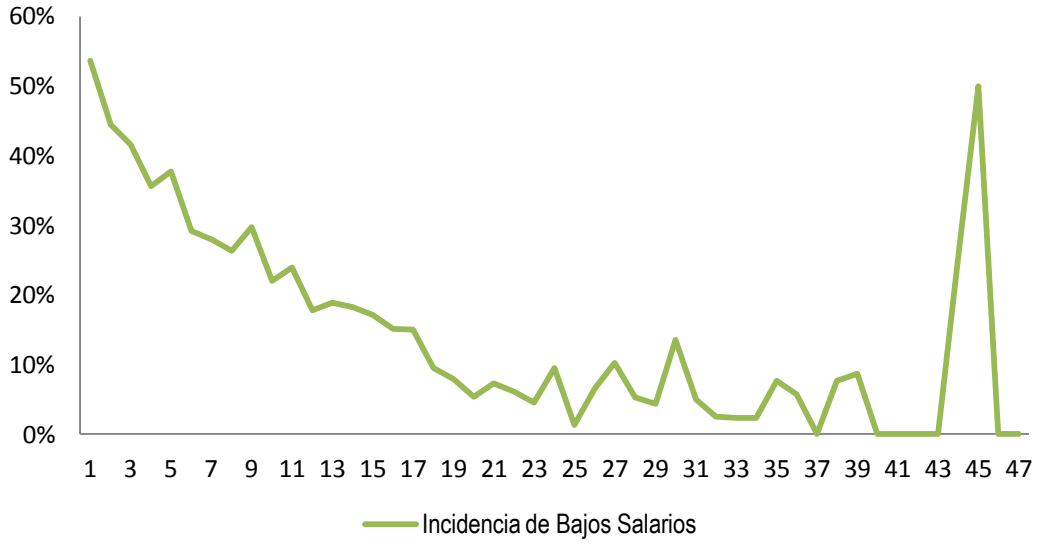
EDAD	INCIDENCIA BS
MENOS 19 AÑOS	**80,000%**
DE 20 A 29	**51,665%**
DE 30 A 39	**29,927%**
DE 40 A 49	**26,779%**
DE 50 A 59	**23,377%**
MÁS DE 59	**26,171%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

En el rango de trabajadores entre 20 y 29 años de edad, se aprecia una importante incidencia, donde más de la mitad percibe bajos salarios; se atenúa en las sucesivas franjas de edad y se estabiliza en torno al 25 por ciento, dando un pequeño impulso en los trabajadores de mayor vejez, probablemente condicionado por el tipo de trabajo a realizar y otras características de estos empleados. Las razones que atienden a esta situación pueden ser muy variopintas, pero muy posiblemente esté relacionado con la experiencia laboral de los trabajadores, y que gracias a ella se pueda acceder a puestos mejor remunerados a partir de los 30 años.

Relacionado con la edad de los individuos, se puede analizar la antigüedad en la empresa por parte de los mismos. Si atendemos al Gráfico 2, se puede observar claramente la tendencia decreciente en la incidencia de bajos salarios a mayor antigüedad en la empresa.

Gráfico 2: Incidencia de BS según antigüedad



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

Así, para aquellos trabajadores que no superan los dos años de antigüedad en la empresa, su porcentaje de bajas retribuciones sobrepasa el 40 por ciento, llegando a ser más del 50 por ciento con una antigüedad inferior a un año. La tendencia, no obstante, es de una relación negativa entre incidencia de bajos salarios y años trabajando en la empresa, acorde a los resultados a nivel nacional.

Sería interesante comentar que, por motivos de la muestra, se puede apreciar una observación anómala en la incidencia sobre aquellos individuos con 43 y 44 años de antigüedad en la empresa – 25 y 50 por ciento, respectivamente – que rompe la tónica de la gráfica: el número total de trabajadores con dicha antigüedad no supera los cuatro en ambos casos – cuatro trabajadores con 43 años de antigüedad, dos con 44 años – y la incidencia se dispara ante estos datos.

En lo que respecta a la incidencia por sexo del trabajador (ver Tabla 11), se percibe una mayor proporción de bajos salarios en mujeres, lo cual requeriría un análisis más profundo sobre los tipos de puestos desempeñados por ellas, su retribución respecto a los hombres a igualdad de puestos y responsabilidades, y otras características que ocasionen esta disimilitud[11].

Tabla 11: Incidencia de BS por sexo del trabajador

SEXO	INCIDENCIA BS
HOMBRE	**25,655%**
MUJER	**38,046%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

En lo concerniente al nivel de estudios del trabajador (Tabla 12), se cumple lo previsible: a mayor nivel académico logrado, menor impacto de los bajos sueldos. Asimismo, se pueden observar dos brechas importantes en la progresión: aquellos trabajadores que poseen estudios de segundo ciclo de secundaria tienen una incidencia de bajos salarios más de un 10 por ciento menor que los que tienen solamente el primer ciclo. De la misma manera, es notable el aumento del porcentaje entre aquellos que tienen un ciclo formativo de grado medio ante aquellos que disfrutan de estudios de formación profesional superior – 36,8% del grado medio frente a un 21,5% de los que poseen grado superior –.

La siguiente brecha corresponde a aquellos trabajadores que poseen estudios superiores, con una incidencia de bajos salarios inferior al 10 por ciento en la muestra estudiada, presentando una diferencia porcentual superior a los diez puntos respecto a los titulados en formación profesional superior, siendo un 9,3 por ciento para quienes hayan obtenido una diplomatura universitaria (o equivalente), e inferior al 7 por ciento para los trabajadores que hayan conseguido un título de licenciado, ingeniero superior o doctor.

[11] Por ejemplo, para un análisis más detallado sobre las diferencias retributivas por cuestión de género, consultar Simón (2006).

Tabla 12: Incidencia de BS por niveles de estudios alcanzados

ESTUDIOS	INCIDENCIA BS
Sin estudios.	**38,542%**
Educación primaria.	**47,944%**
Educación secundaria I.	**42,363%**
Educación secundaria II.	**29,397%**
Formación profesional de grado medio.	**36,776%**
Formación profesional de grado superior.	**21,505%**
Diplomados universitarios o equivalente.	**9,339%**
Licenciados, ingenieros superiores y doctores.	**6,871%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES.

No obstante, y es extrapolable al resto de variables analizadas, siempre hay que tener en cuenta la naturaleza del estudio, que se centra en aquel sector de la población que se encuentra ocupada, por lo que mayores niveles de estudios no garantizan una alta remuneración en el período actual[12]. Por ejemplo, si bien aquellos trabajadores con educación primaria o de primer nivel de secundaria tienen una incidencia mayor de bajos salarios que los individuos sin estudios, se puede deducir con facilidad que los niveles de desempleo en este último grupo son mucho más elevados que en los otros dos, lo que afectaría de raíz a los resultados obtenidos.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Queda claro, a lo largo del análisis realizado, la importante incidencia del empleo de bajos salarios en el conjunto de la economía canaria. Los resultados obtenidos se corresponden en gran medida con el análisis realizado en el documento de referencia por parte de Davia (2014) a nivel nacional.

El perfil del trabajador de bajos salarios, o con riesgo de serlo, es el de una persona joven, con una formación académica corta y que no va más allá de los niveles obligatorios, o incluso menos, y con pocos años de antigüedad en una PYME que desempeña labores con escasa responsabilidad, monótonas, de poco valor añadido o de carácter físico; unido a un contrato de

[12] El tema del subempleo, especialmente entre los jóvenes, se estudia en Acosta et al (2015).

duración temporal, regulado mediante un convenio supra empresarial y ligado a sectores como el inmobiliario, comercio y restauración. Sin embargo, no hay que perder el norte y quedarse con estos datos tan obvios. Los trabajadores escasamente remunerados forman parte de un grueso importante de la población ocupada en el archipiélago, que unido a los altos niveles de desempleo sufridos en la región nos dilapidan con una dura realidad que ha de ser atendida con prontitud por parte de los responsables políticos.

Aunque los colectivos más vulnerables de la sociedad son quienes más sufren de este problema, si bien de forma algo menos directa, afecta al conjunto de la población: tal y como está establecido el sistema, bajos salarios implica escasas contribuciones en forma de impuestos y cotizaciones, lo que unido al riesgo de desempleo por parte de un importante número de población activa, lleva a que el sector público disponga de menos recursos para paliar las diferencias existentes en los distintos estratos sociales mediante la intervención pública.

Asimismo, como se ha comentado anteriormente, el primer concepto que se intuye al hablar de bajos salarios es el de pobreza y exclusión social. Si bien se ha podido comprobar en otros trabajos[13] que una parte importante de los receptores de estas retribuciones no son los sustentadores principales de la familia, y que por lo tanto pueden no vivir en hogares considerados pobres, y que eso complica la tarea por parte de las instituciones a la hora de afrontar el problema, son cada vez más los individuos que se han visto en una situación de desempleo, lo que multiplica las opciones de, en caso de encontrar otro puesto, ser escasamente retribuido en un futuro y agravar la situación.

Por tanto, es fundamental la acción de los legisladores al respecto y atacar desde la raíz: la dispersión salarial existente. Como comentan Recio (2001) o Muñoz de Bustillo y Antón (2007), el salario mínimo interprofesional juega un papel indispensable a la hora de reducir la incidencia de los bajos salarios en la economía. Elevar el suelo salarial constituiría un importante paso ya que aproximaría el mismo a las características del mercado, mas hay que tener en cuenta las distintas consecuencias económicas que esto conllevaría (inflación, alteración en las estructuras negociadoras, entre otras) a la vez que se promueven medidas de negociación colectivas más fuertes y eficientes.

Para finalizar, más teóricamente, se señala en Davia (2014) que una perspectiva fundamental a la hora de afrontar esta cuestión es la correcta retribución del capital humano y aplicar los llamados salarios de eficiencia, que mejoran la productividad mediante a modo de incentivo. De la misma forma, el equiparar valor del trabajo y precio del trabajo ayudaría a aminorar la incidencia de los bajos salarios en una gran parte de aquellos puestos de escaso valor añadido según las reglas que lo definen – rentabilidad privada y productividad – pero que son fundamentales para el bienestar común.

[13] Recio (2001), García Espejo e Ibáñez Pascual (2007).

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta Ballesteros, J., Osorno del Rosal, M., & Rodríguez Rodríguez, O. M. (2015). *Subempleo y ocupación de los jóvenes y ciclo económico: la importancia del nivel educativo y la especialidad.* Universidad de La Laguna, Departamento de Economía, Contabilidad y Finanzas. San Cristóbal de La Laguna: Universidad de La Laguna.

Cano Hila, A. B. (2014). Juventud, trabajo y desempleo en los prolegómenos de la crisis económica en España. Reflexiones críticas. *Acta Sociológica* (63), 99 - 120.

Davia, M. Á. (2014). *Evolución del empleo de bajos salarios en España.* Fundación Foessa.

Fernández Kranz, D. (2014). Ajuste salarial en España durante la crisis económica. *Cuadernos de Información Económica* (240), 47 - 57.

Fernández, M., Meixide, A., & Simón, H. (2006). El empleo de bajos salarios en España. *ICE* , 177 - 197.

García Espejo, I., & Ibáñez Pascual, M. (2007). Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza. *EMPIRIA* , 41 - 67.

Hernández Pedreño, M., & López Carmona, D. P. (2015). Jóvenes españoles vulnerables en tiempos de crisis. Un enfoque multidimensional. *APOSTA: revista de ciencias sociales* (67), 9-31.

Herrero, C., Soler, Á., & Villar, A. (2013). Desarrollo y pobreza en España y sus Comunidades Autónomas: el impacto de la crisis. *Papeles de economía española* (138), 97 - 113.

López Mourelo, E., & Malo, M. Á. (2015). El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema. *Ekonomiaz* (87), 32 - 59.

Molina, J. A., & Barbero, E. (2005). El desempleo juvenil en Europa y España. *Acciones e Investigaciones Sociales* (21), 137 - 155.

Muñoz de Bustillo, R., & Antón, J. I. (2007). Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994-2004. *Investigación Económica , 66* (261), 119 - 145.

Recio Andreu, A. (2006). ¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español. *Documentación Social* , 31 - 43.

Recio Andreu, A. (2001). Una nota sobre bajos salarios en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (18), 15 - 45.

Simón, H. (2006). Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador. *Investigaciones Económicas , 30*, 55 - 87.

Simón, H., Fernández, M., & Meixide, A. (2004). Empleo de bajos salarios y pobreza en España. *Revista de Economía Laboral* (1), 76 - 88.