



Cuadernos de acción sindical



ANÁLISIS DE LOS DECILES SALARIALES: AUMENTAN LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD SALARIAL



DICIEMBRE 2015

Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Autoría:
Manuel Lago Peñas. Gabinete Económico confederal

Difunde:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

© CS de CCOO [diciembre 2015]

ÍNDICE

1. Análisis del decil salarial de la EPA 2014	5
1.1. Pérdida de poder adquisitivo del salario medio	6
1.2. Diferente evolución de los deciles	8
1.3. Deciles de la precariedad	8
2. Aumenta la pobreza y la desigualdad	11
2.1. Millones de salarios por debajo del umbral de la pobreza	11
2.2. La devaluación salarial afecta más a quienes menos cobran	12
2.3. La recesión agrava la desigualdad	14
2.4. Las mujeres: mayoría en los deciles bajos y minoría en los deciles altos	15
2.5. Características de la pobreza laboral	17
2.5.1. Trabajar en jornada parcial	17
2.5.2. Ser mujer	17
2.5.3. La edad	18
2.5.4. La nacionalidad	19
2.5.5. El tipo de contrato	19
2.5.6. La antigüedad	20
2.5.7. Los servicios de bajo valor añadido	21
2.5.8. El tamaño de la empresa	22
2.5.9. El sector privado	23
3. Propuestas	24
3.1. Salarios y salario mínimo interprofesional	24
3.2. Renta mínima garantizada	26

Presentación

Los efectos de las políticas aplicadas por los sucesivos gobiernos que han gestionado la crisis económica en nuestro país, están ahí: más pobreza, más desigualdad, más precariedad y menos protección social.

Las políticas de austeridad y recortes que los gobiernos han puesto en marcha han significado un enorme trasvase de rentas del trabajo a rentas del capital, a través de la devaluación salarial y de los derechos laborales y de la reducción del gasto público destinado a las prestaciones sociales y servicios públicos.

Estas medidas han sido impuestas a través de las Reformas Laborales y de los Presupuestos Generales del Estado, y han tenido como consecuencias más destacables: reducción de los salarios, de las condiciones de trabajo y del coste del despido; desempleo insoportable por su volumen, larga duración y reducción de la protección social de las personas desempleadas, afectando principalmente a los jóvenes y a personas de edad media y alta con niveles bajos o medios de cualificación; brutal incremento de la precariedad a través de la potenciación por parte de sectores empresariales de contratos temporales y a tiempo parcial, de muy corta duración y alta rotación, que afecta en mayor medida a las mujeres incrementando, con ello, la brecha salarial y laboral de género.

Este estudio que publicamos, realizado por Manuel Lago, del Gabinete Económico Confederal de CCOO, "Análisis de los deciles salariales: Aumentan la pobreza y la desigualdad salarial", ofrece un panorama concreto de la pérdida del poder adquisitivo del salario medio, del desarrollo exponencial de la precariedad, del aumento de la pobreza y de la desigualdad, así como de las características de la pobreza laboral. Todo ello como consecuencia de la devaluación salarial y de los efectos de las políticas llevadas a cabo por los Gobiernos en la gestión de la crisis económica (Reformas Laborales y políticas presupuestarias) que han golpeado de manera especial a las mujeres y a los jóvenes.

Concluye el estudio con algunas de las principales propuestas que la Confederación sindical de CCOO ha elaborado y reclama para combatir esta situación. Urge una nueva política económica y social que genere crecimiento sostenible y empleo de calidad; mejore las condiciones de trabajo e incremente el poder adquisitivo de los salarios, tanto en las empresas privadas como en las empresas y Administraciones Públicas; aumente la protección social, las pensiones y el Salario Mínimo Interprofesional, recupere y garantice las condiciones básicas del Estado del Bienestar; además de promover una nueva Prestación de Ingresos Mínimos, que garantice una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo y de ingresos suficientes, mientras dure tal situación de necesidad.

Ramón Górriz Vitalla

Secretaría de Acción Sindical

CS de CCOO

1

ANÁLISIS DEL DECIL SALARIAL DE LA EPA 2014

Este texto tiene como objeto ofrecer un análisis breve y conciso de la precariedad salarial, la desigualdad, la devaluación salarial y las coordenadas de los colectivos que más la sufren. Son temas, obviamente, complejos que requieren para su conocimiento estudios bastante más amplios que el que aquí se presenta. Para desarrollos más extensos hay que consultar otros documentos elaborados por el Gabinete Económico Confederal.

La fuente de información utilizada es la Encuesta de población activa elaborada por el INE que incluye, para los datos anuales, un análisis por deciles salariales. Con palabras del INE, «para calcular los deciles salariales se procede de la siguiente forma: se ordenan todos los asalariados según la cuantía del salario mensual percibido y se dividen después en 10 grupos iguales, es decir, con el 10 % de los trabajadores en cada grupo. El primer decil salarial corresponde al primer grupo de trabajadores, o sea al 10 % con menores salarios; el segundo, al 10 % siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al décimo decil correspondiente al 10 % de trabajadores con mayores ingresos».

El último año disponible es el 2014, cuando la media anual de personas asalariadas fue de 14.232.800. En la distribución por deciles se divide ese total de la población asalariada en diez tramos con el mismo número de personas en cada uno de ellos. Por lo tanto, cada decil de 2014 estaba formado por 1.423.280 personas asalariadas.

En el decil 1 están 1,423 millones de personas que tienen el salario más bajo; en el último decil, el 10, el mismo número de personas con el salario más alto. Entre ambos valores están los otros ocho deciles.

El INE define los límites inferiores de cada decil y también la media de cada uno de ellos. Ese valor medio es el salario medio de cada decil, el que vamos a utilizar en este informe.

1.1. Pérdida de poder adquisitivo del salario medio

El decil salarial de la Encuesta de Población Activa (EPA) estima que el salario medio de España en 2014 es de 1.881 euros mensuales brutos en 12 pagas y, por lo tanto, una retribución anual de 22.572 euros. En el último año, el salario medio aumentó el 0,7 % en comparación con 2013, dando continuidad a una serie de incrementos nominales muy bajos iniciada a partir de 2009. Desde el principio de la recesión, el salario medio estimado por el decil de salarios de la EPA aumentó el 3,6 %, equivalente a una media anual del 0,7 %.

Tabla 1.1. EVOLUCIÓN DEL DECIL TOTAL

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total decil	1.815	1.839	1.842	1.850	1.869	1.881
Variación		1,3%	0,2%	0,5%	1,0%	0,7%
Variación acumulada		1,3%	1,5%	1,9%	2,9%	3,6%
Variación términos reales		-0,5%	-3,6%	-5,7%	-6,2%	-5,3%

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA.

Estos incrementos nominales se convierten en caídas reales de los salarios cuando se tiene en cuenta la inflación; pero no en todos los ejercicios porque hay años con un IPC en tasas negativas que hacen posible la mejora del poder adquisitivo a pesar de las bajas subidas salariales.

En 2014, con el aumento del salario medio del 0,7 % y un IPC en media anual del -0,2 %, el poder adquisitivo del salario medio se incrementó en casi 1 punto. Esto pone fin a la caída de los salarios reales iniciada en 2009 y que acumula una pérdida de poder adquisitivo del 5,3 % desde ese año.

El decil de salarios de la EPA distingue entre los salarios a jornada completa y a jornada parcial. En 2014, el salario medio a jornada completa es de 2.132 euros al mes en 12 pagas; el de la jornada parcial es de 698 euros. La enorme diferencia entre ambas cifras y el peso creciente del trabajo por horas hace necesario un análisis desagregado para evitar el efecto composición, esto es, la influencia en la cifra global de los cambios en la distribución de los asalariados con diferentes jornadas.

En 2014, el salario medio a jornada completa aumentó el 0,5 % nominal. Por su parte, el de jornada parcial lo hizo el 0,2 %.

De estos datos se deduce una conclusión muy relevante y de alguna forma sorprendente porque va en contra de la idea del aumento del empleo a tiempo parcial: en 2014 aumentó el número de asalariados a jornada completa en 104.000 personas mientras que el de jornada parcial bajó en 14.000.

Tabla 2.2. EVOLUCIÓN DEL DECIL TOTAL

	Jornada completa	Jornada parcial
2009	1.995	707
2010	2.022	699
2011	2.047	697
2012	2.076	665
2013	2.121	697
2014	2.132	698

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA.

El resultado en este «cambio en la composición» es que el salario medio creció el 0,7 %, por encima, por lo tanto, del 0,5 % y del 0,2 %, que es el aumento de las dos categorías. Esto es, el incremento salarial es aparentemente más alto por el efecto composición: al haber más empleo a jornada completa eleva la media por encima de los incrementos.

En todo caso, este mayor incremento de los salarios a jornada completa que los de jornada parcial es una constante en los últimos años. Más aun, en el principio de la recuperación, los primeros suben mientras que los segundos incluso se reducen en términos nominales.

Desde 2009, el salario a tiempo completo se incrementó el 6,8 % mientras que el de tiempo parcial se redujo el 1,5 %; un diferencial negativo contra los que menos cobran que abre más la brecha salarial. El decil de salarios de la EPA no explica la razón, pero los factores que influyen son:

- ▶ la caída en el salario hora, y,
- ▶ sobre todo, la reducción del número de horas en la jornada parcial que, obviamente, se traduce en un salario menor.
- ▶ Además, el incremento del salario a tiempo completo está influenciado por un cambio en la composición del empleo asalariado: en la recesión se destruyó mucho más empleo temporal con salarios más bajos, lo que hace aumentar el salario medio.

Estas variaciones nominales expresadas en términos reales suponen que las personas que trabajan a jornada completa han sufrido una pérdida de poder adquisitivo del 1,7 %, mientras que la del tiempo parcial llega hasta el 10 %.

1.2. Diferente evolución de los deciles

La información más relevante del decil salarial de la EPA es la que distribuye a las personas que trabajan por cuenta ajena entre los diez niveles salariales definidos en la encuesta.

En el decil 1 —el del 10 % de las personas con menores ingresos— el salario medio es de 411 euros brutos en 12 pagas; equivale a un salario anual de menos de 5.000 euros. En el extremo contrario, 1,4 millones de personas están en el decil 10; tuvieron, de media, un salario de 4.617 euros mensuales equivalentes a 55.000 euros anuales.

Hay una enorme diferencia entre los dos extremos de la escala que además no deja de ensancharse, porque los que menos cobran cada vez cobran menos y los que más cobran cada vez cobran más. En 2014, el salario del decil 1 se redujo el 0,8 % mientras que el salario del decil 10 aumentó el 0,9 %, un diferencial que hay que acumular a lo que viene sucediendo desde 2009.

En los últimos cinco años se acumula una caída nominal del 17 % en el decil 1 frente a un aumento del 5,6 % en el decil 10. Estos valores suponen, expresados en términos reales, una pérdida de poder adquisitivo del 25 % en el primer caso y del 3 % en el segundo.

Las cifras evidencian la desigual distribución de la devaluación salarial, que afectó mucho más a las personas con bajos salarios ensanchando la brecha entre los dos extremos de la escala salarial.

1.3. Los deciles de la precariedad

El decil 1 concentra a los trabajadores menos cualificados, pero con ellos no se agota la categoría de los trabajadores y trabajadoras precarios.

En 2014, los 1,4 millones de personas que componen el decil 2 tuvieron un salario medio de 812 euros brutos, que equivalen a 9.744 euros anuales, cifra que se sitúa ligeramente por encima —un 20 %— del umbral del riesgo de pobreza. El salario medio del decil 3 fue de 1.103 euros brutos mensuales; trasladados al modelo retributivo más habitual de 14 pagas, se transforman en menos de 900 euros netos.

El agrupamiento de estos tres deciles conforma el colectivo de las personas precarias en términos salariales: 4,3 millones de asalariados que ganan menos de 900 euros netos al mes (en 14 pagas); están en esta situación 1 de cada 3 personas que trabajan por cuenta ajena en nuestro país.

En 2014, el decil 2 incrementó su salario el 0,9 % mientras que el decil 3 se redujo el 0,2 %. Por lo tanto, poco han avanzado en la recuperación del poder adquisitivo perdido en los años de la recesión, que afecta más negativamente justo a las personas con salarios bajos. Desde el año 2009, el decil 2 acumula una pérdida de capacidad de compra de sus salarios superior al 15 % y en el decil 3 la pérdida es de más del 10 %.

La reducción media de los salarios en términos reales fue del 5,3 % desde 2009. Pero en todos los deciles de salarios más bajos la pérdida fue mayor mientras que los deciles altos están todos por debajo de la media, lo que demuestra que la devaluación salarial fue especialmente dura para los que ya tenían la situación más precaria.

La rotación en el empleo es una de las vías más determinantes en el proceso de devaluación salarial. Las personas que han mantenido su empleo también han mantenido, en general, su nivel salarial. Son las que lo perdieron y volvieron a trabajar en otra empresa o sector las que sufrieron las mayores rebajas salariales.

Tabla 2.3. VARIACIÓN 2009/2014

	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL
Total	3,6%	6,9%	-1,2%
Menos de 1 año	-6,7%	-1,9%	-9,4%
De 1 a menos de 2 años	-5,9%	2,4%	-8,9%
De 2 a menos de 3 años	-10,1%	-2,1%	-16,2%
De 3 a menos de 5 años	1,0%	7,2%	2,8%
De 5 a menos de 10 años	3,3%	6,7%	2,5%
10 años o más	-0,1%	1,2%	3,0%

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA.

El decil de la EPA confirma esta evolución: las personas que tienen menos de tres años de antigüedad perciben los salarios más bajos y, además, son las que más poder adquisitivo han perdido. En las variaciones anuales se produce una cierta dispersión de los valores, pero cuando se analiza la tendencia de fondo, los resultados son muy claros: desde el año 2009 al 2014 las personas que llevan menos de tres años trabajando en su empleo actual perdieron entre el 15 % y el 19 % de sus salarios reales, más del doble de los que tienen una antigüedad superior a los tres años.

Los salarios con los que las personas entran en los nuevos empleos son cada vez más bajos convirtiéndose en una vía para la devaluación. La reducción más acusada de los salarios reales se produce en el tramo –en 2014– de antigüedad de 2 y 3 años; esto es, las personas que entraron en su nuevo empleo en 2011 y 2012, en plena segunda recesión y con los efectos de las dos reformas laborales.

Una variable determinante en la evolución salarial de las personas que llevan menos tiempo en su puesto de trabajo es la jornada parcial, porque entre las personas con jornada completa las diferencias por antigüedad en el empleo son menores.

En el empleo parcial, a quienes llevan más de tres años en su trabajo les aumentó el salario nominal en torno al 3 %; los nuevos (los que perdieron su empleo y ahora tienen otro o los que trabajan por primera vez) sufren una reducción muy elevada. Para quienes llevan menos de dos años, la caída en el salario nominal es de alrededor del 9 %, mientras que entre quienes llevan entre dos y tres años se dispara hasta el 16 %, convirtiéndose de hecho en el factor explicativo de la evolución total de este colectivo.

Tabla 2.4. JORNADA PARCIAL DEL DECIL 1

	2009	2014	Variación
Total	63,5	53,6	-9,9
Menos de 1 año	67,5	62,5	-5
De 1 a menos de 2 años	72,1	63,4	-8,7
De 2 a menos de 3 años	61,5	63,5	2
De 3 a menos de 5 años	67,7	52,4	-15,3
De 5 a menos de 10 años	57,7	49,8	-7,9
10 años o más	48,3	34,3	-14

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA.

Pero en la evolución del trabajo por horas hay más elementos detrás de la mayor caída salarial de este tramo de antigüedad. En el año 2009, el 63,5 % de las personas con contrato a tiempo parcial estaban en el decil 1, un porcentaje que se reduce al 53,6 % en 2014: son casi 10 puntos menos porque aumenta el número de personas que alcanzan los deciles 2 y 3 sobre todo.

Este avance —subir de decil— es generalizado en todos los tramos de antigüedad, con una excepción: el de entre dos y tres años. En este, incluso aumenta el porcentaje de personas encuadradas en el decil con salarios más bajos: en 2009, el 61,5 % de las personas de este tramo que trabajaban a tiempo parcial estaban en el decil 1, pero en 2014 aumentaron hasta el 63,5 %.

2

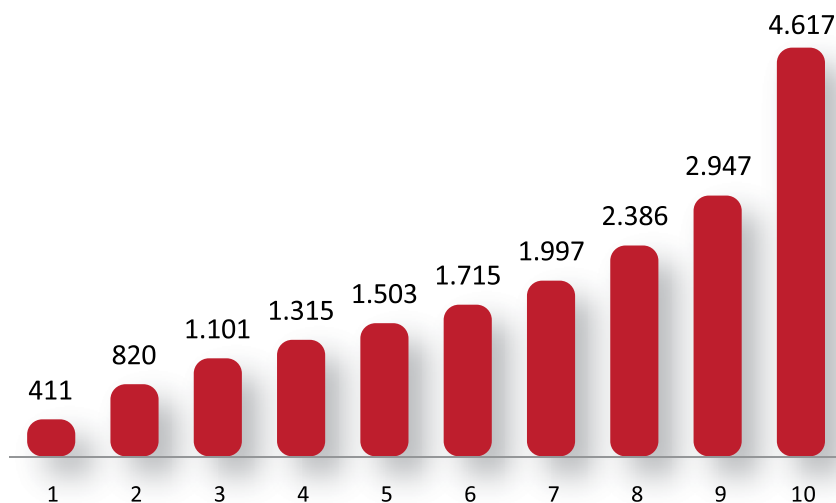
AUMENTA LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD

2.1. Millones de salarios por debajo del umbral de la pobreza

En el año 2014, el decil 1 (que ocupan los 1,4 millones de asalariados con menores ingresos) tenía de salario medio 411 euros mensuales brutos en doce pagas; la cuantía estaba muy por debajo del umbral del riesgo de pobreza.

En España, aunque resulte difícil de aceptar, 1,4 millones de personas que trabajan por cuenta ajena tienen una retribución anual de menos de 5.000 euros que, distribuidos en doce nóminas mensuales y dos pagas extras (el formato más habitual en nuestro país) equivale a una nómina mensual de 352 euros brutos.

Figura 2.1. SALARIOS MEDIOS POR DECIL



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

En ese año, el salario mínimo interprofesional era de 645,3 euros mensuales en catorce pagas, lo que da una idea del bajísimo nivel salarial de una de cada diez personas asalariadas en nuestro país. Como después se verá, esta aparente irregularidad de tanta gente por debajo del mínimo legal que puede cobrar una persona se explica por el trabajo a tiempo parcial.

Los 1,4 millones de personas asalariadas que están en el segundo tramo de ingresos más bajos, el decil 2, tienen de salario medio 820 euros. Realizando la misma operación que en el punto anterior, equivale a un total anual bruto de menos de 10.000 euros que, distribuidos en salario mensual y dos pagas extras, son nóminas de 703 euros.

La suma de los dos deciles agrupa a 2,8 millones de personas asalariadas, el 20 % del total, y delimita la primera definición de la pobreza laboral: una de cada cinco personas que trabajan por cuenta ajena en España cobra menos de 700 euros brutos en catorce pagas.

El tercer decil no está en esta situación de pobreza pero sus ingresos siguen siendo muy bajos: 1.100 euros brutos en doce pagas (13.200 al año), equivalen a una nómina de 943 euros brutos, expresado en la forma más habitual de salarios ordinarios y pagas extras.

Si sumamos los tres deciles, tenemos como resultado que 4,3 millones de personas asalariadas, el 30 % del total, tienen una nómina mensual que no alcanza los 950 euros brutos. O, utilizando una expresión que ha hecho fortuna, una de cada tres personas asalariadas no llega a ser *mileurista*.

En realidad, en términos netos la cifra es bastante menor, porque aunque en la mayoría de los casos estos ingresos no tributan en el IRPF sí que cotizan a la Seguridad Social, de forma que es el salario recibido directamente por 4.269.840 personas que no llegan a 900 euros netos mensuales.

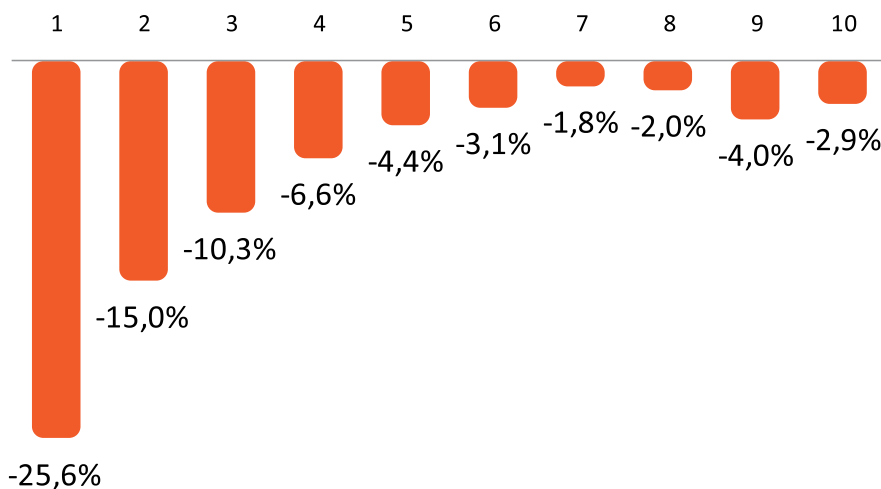
2.2. La devaluación salarial afecta más a quienes menos cobran

Las personas asalariadas encuadradas en los últimos deciles, el 20 % de las que menos cobran, son cada vez más pobres porque sufren la devaluación salarial con mayor intensidad que el resto.

Desde 2009 a 2014, todos los tramos salariales han perdido poder adquisitivo, pero los efectos han sido mucho más duros entre quienes menos cobran. La reducción media del salario, en términos reales, es del 4,9 % como consecuencia de un incremento nominal del 3,6 % y un IPC acumulado, en media anual, del 8,5 % en ese periodo.

Pero este valor medio se distribuye de forma muy desigual: quienes más cobran, (decil 10) han perdido el 2,9 %, mientras que quienes menos cobran (decil 1) han visto reducido su salario real el 25,6 %.

Esto es, la pérdida de los que menos ganan multiplica por casi nueve veces la de los que más ganan. Las 1.423.280 personas asalariadas que están en el último tramo salarial no solo son pobres, sino que cada vez son más pobres porque en tres años han perdido 1 de cada 4 euros de su salario real.

Figura 2.2. PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO POR DECILES

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Hay que aclarar que este dato no se debe interpretar como una caída individual del salario de las personas que están en este tramo, sino como la reducción media del decil. No se trata, pues, de que alguien que cobraba 496 euros en 2009 cobre ahora 411, sino de que, como consecuencia de los cambios en la composición del decil, la retribución media experimentó esa caída.

El segundo tramo con los salarios más bajos, el decil 2, también perdió poder adquisitivo muy por encima de la media. Los 1,4 millones de personas trabajadoras por cuenta ajena de este decil perdieron el 15 % de su capacidad de compra, cinco veces más que el tramo de los salarios más altos.

Por último, el decil 3 también evoluciona peor que la media, aunque en cifras inferiores a los dos anteriores: perdió el 10,3 % de su poder adquisitivo.

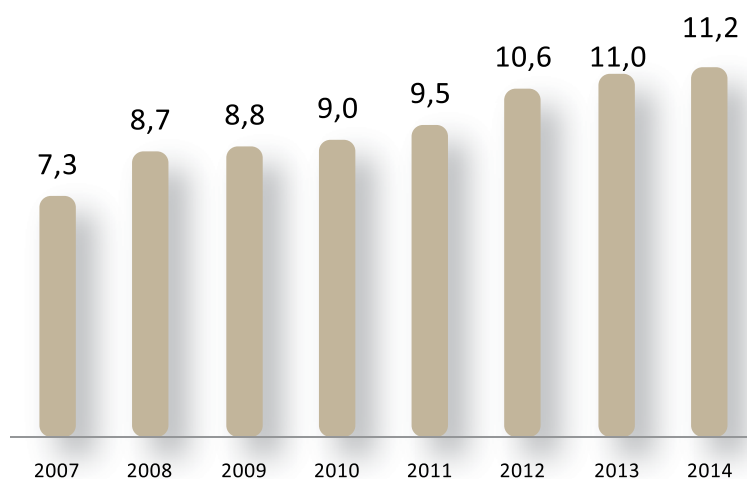
Por lo tanto, el 30 % de los trabajadores y trabajadoras que ya tenían en 2009 los ingresos más bajos han visto reducidos sus salarios; pero sobre todo su poder adquisitivo, en un porcentaje muy superior al resto de tramos, con el resultado de un mayor empobrecimiento como consecuencia de la recesión.

2.3. Con la recesión se agrava la desigualdad

La pobreza laboral y la desigualdad son las dos caras del mismo problema. El deterioro salarial afecta más a las personas que menos cobran, de forma que, al empobrecerlas, se agranda la brecha con los niveles superiores.

Una forma simple pero efectiva de medir la desigualdad es comparar el salario medio del decil más alto con el decil más bajo. En el año 2007 —antes, por lo tanto, del estallido de la crisis—, el salario medio del decil 1 era de 502 euros mientras que el decil 10 estaba en 3.671 euros. La comparación de los dos valores da una ratio que mide la diferencia entre ambos: los asalariados del decil 10 cobraban 7,3 veces más que los del decil 1, esto es, una proporción de 7 a 1.

Figura 2.3. COMPARACIÓN ENTRE EL DECIL 10 Y EL DECIL 1



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Con el último dato conocido, el de 2014, este aumento de la desigualdad se agravó todavía más. El salario de quienes menos cobran sigue cayendo hasta situarse en 411 euros, mientras que el nivel más alto sigue creciendo hasta llegar a 4.617: la proporción es ahora de 11,2 a 1. Es cierto que una parte de este aumento en el diferencial se debe a una especie de efecto composición: no se corresponde única ni principalmente con una reducción nominal del salario del decil 1 —el salario por hora—, sino también a que se reduce el número de horas trabajadas.

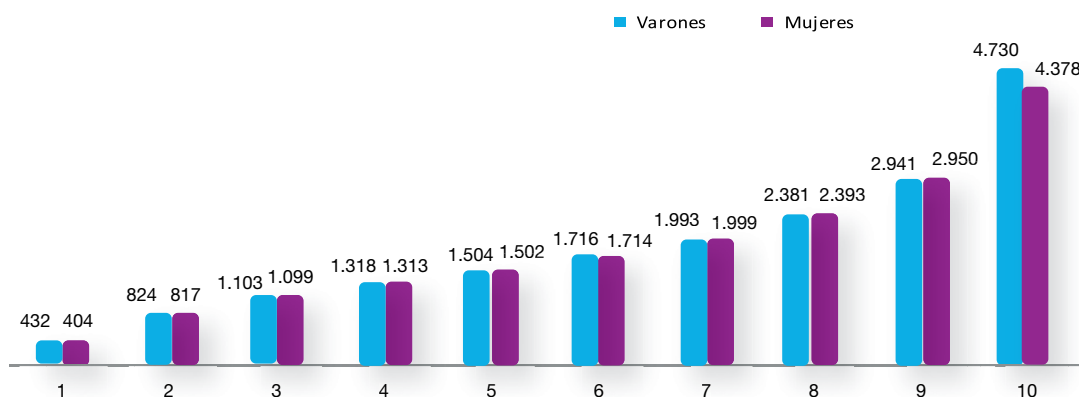
En apenas siete años hemos pasado de una ratio de 7 a 1 a otra de 11 a 1 —una variación del 53 %—. Esto refleja que, además del empobrecimiento, está aumentando muchísimo la brecha salarial, es decir, crece la desigualdad.

Y lo que es peor, la diferencia creciente entre niveles, la brecha salarial, no se explica porque los salarios altos crecieran más que los bajos, sino porque los salarios más bajos se reducen.

2.4. Las mujeres son mayoría en los deciles bajos y minoría en los deciles altos

El decil salarial de la EPA confirma la elevada e inaceptable desviación salarial por razones de género: las mujeres cobraron en 2014 un 24 % menos que los hombres. Este dato coincide con los resultados de otras fuentes estadísticas, pero el decil de la EPA proporciona una información relevante para aproximarse a las causas de esta discriminación. Cuando se comparan los salarios entre hombres y mujeres en cada decil, las diferencias son mínimas con la excepción del primero y del último. En los deciles centrales, el salario de hombres y mujeres es prácticamente el mismo e incluso en el decil 8 “con un salario medio de 2.387 euros” el salario de las mujeres está ligeramente por encima del de los hombres.

Figura 2.4. SALARIOS POR DECILES Y POR SEXOS



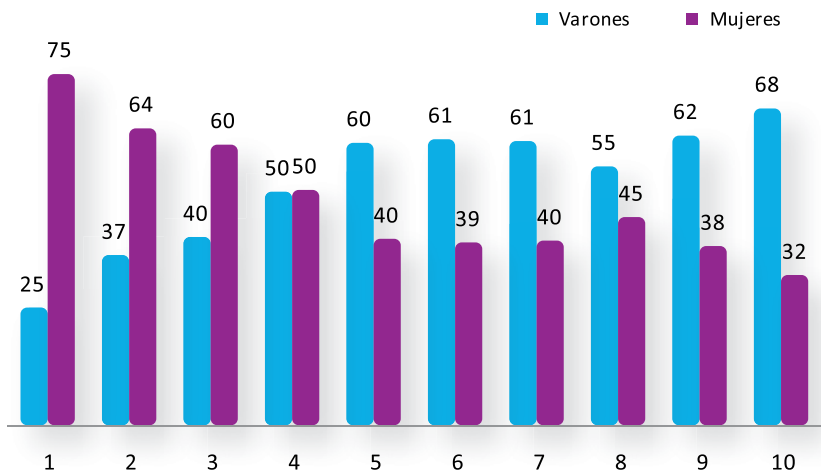
Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Lo que determina la gran diferencia salarial es la distribución de los sexos en los deciles: las mujeres son mayoría en los niveles más bajos, mientras que los hombres lo son en los niveles más altos.

En concreto, en los tres primeros deciles “los que tienen los salarios más bajos”, está el 41 % de las mujeres frente a solo el 20 % de los hombres. En el sentido contrario, en los tres últimos deciles “los de salarios más altos” está el 33 % de los hombres y solo el 20 % de las mujeres.

La diferencia se hace más patente cuando se utilizan como referencia los dos extremos de la escala. En el decil 1, el de los salarios más bajos, el 75 % de las personas que lo componen son mujeres y el 25 % restante, hombres. En el decil 10, el de los salarios más altos, las mujeres son el 32 % y los hombres el 68 %. Entre estos dos valores hay una escala con un patrón de distribución muy definido: a medida que se baja de nivel salarial aumenta el peso de las mujeres, que disminuye a medida que se avanza hacia los niveles más altos. Una gráfica en forma de tijera que se cruza en el decil 4, en el que el peso de los hombres y las mujeres está igualado.

Figura 2.5. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN CADA DECIL



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

En el siguiente punto se analizan con algo de detalle las características que definen la pertenencia al decil 1, pero en lo fundamental, son el trabajo a tiempo parcial y en actividades de servicios de bajo valor, y en ambos casos la presencia de la mujer es mayoritaria.

2.5. Características de la pobreza laboral

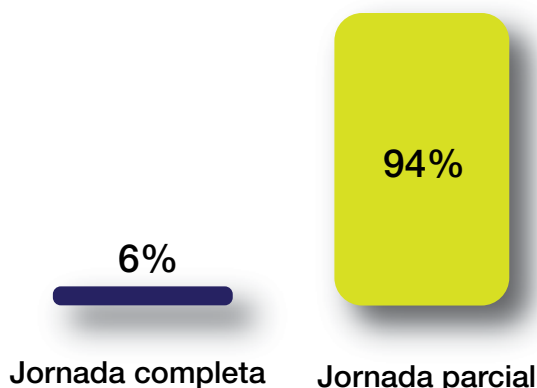
En este apartado profundizamos en la composición interna del decil 1, esto es, determinaremos cuáles son las variables más relevantes para que una persona que trabaja como asalariada pertenezca a ese grupo.

2.5.1. Trabajar en jornada parcial

El decil 1 tiene un salario medio muy por debajo del SMI, y eso solo es legalmente posible si se trabaja menos de 40 horas semanales.

El 94 % de las personas que conforman el decil 1 trabajan como asalariadas a tiempo parcial, y solo el 6 % trabaja a jornada completa.

Figura 2.6. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR TIPO DE JORNADA



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

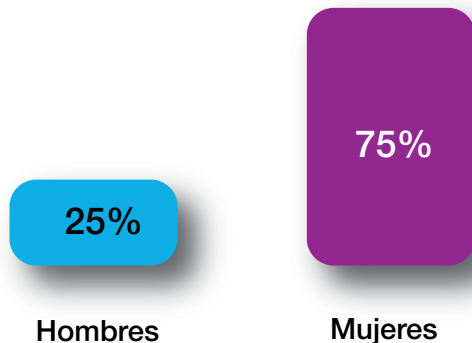
El trabajo por horas se está convirtiendo en uno de los ejes de la precariedad y su peso creciente en nuestro mercado de trabajo empieza a tener efectos negativos de amplia repercusión. En 2007, solo el 11 % de los asalariados aceptaba una parcialidad no deseada en su inmensa mayoría; hoy ya son el 16 %, que llega al 20 % si se tiene en cuenta solo el sector privado.

2.5.2. Ser mujer

En la composición del decil 1 son muy relevantes las diferencias salariales por discriminación de género, pues son las mujeres las que padecen con mayor intensidad la pobreza laboral porque tienen los salarios más bajos.

El 75 % de las personas del tramo salarial más bajo son mujeres frente al 25 % de hombres: la ratio es de 3 a 1 en contra de las mujeres.

Figura 2.7. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR SEXO



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

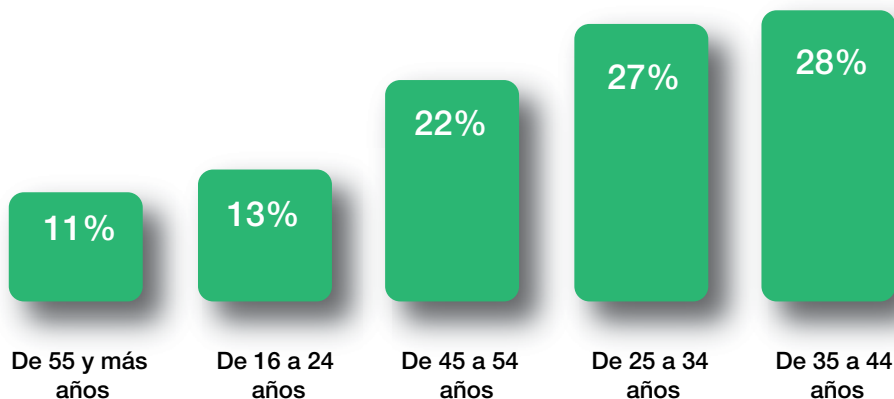
En esta enorme diferencia en contra de las mujeres influyen todas las variables determinantes del salario: el tiempo parcial que vimos antes, que afecta al 32 % de las mujeres y al 9 % de los hombres, y las de tipo sectorial o contractual que veremos después.

2.5.3. La edad

La edad influye en la composición del decil con salarios más bajos pero no es determinante: afecta más a los más jóvenes, pero todos los tramos de edad tienen presencia en el decil 1, aunque el diferente peso de cada tramo distorsiona la comparación.

El 13 % de las personas del decil 1 tienen menos de 24 años, mientras que estas solo son el 5 % del total de los asalariados; pero también uno de cada once mayores de 55 años está en este tramo salarial.

Figura 2.8. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR EDADES



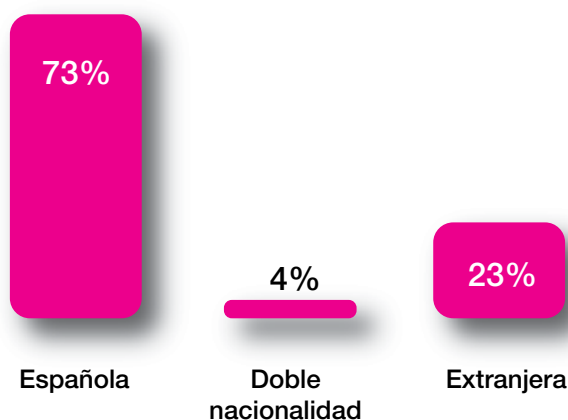
Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

La pertenencia al decil 1 es transversal en términos de edad, aunque las diferencias cuantitativas son más relevantes entre los más jóvenes. En los restantes tramos de edad el peso en el empleo es similar a su peso en el decil. Esto rebata la idea de que el salario bajo es solo una cuestión de jóvenes que inician su carrera profesional.

2.5.4. La nacionalidad

Entre las personas con los salarios más bajos, hay más de nacionalidad española que extranjera; pero teniendo en cuenta el peso de cada grupo, la pobreza salarial afecta más a los inmigrantes.

Figura 2.9. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR NACIONALIDAD



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

El 73 % de las personas que están en el decil 1 son españolas y el 4 % tienen doble nacionalidad; por lo tanto, el 23 % tiene nacionalidad extranjera: solo una de cada cuatro personas con bajos salarios es extranjera, las otras tres tienen nacionalidad española.

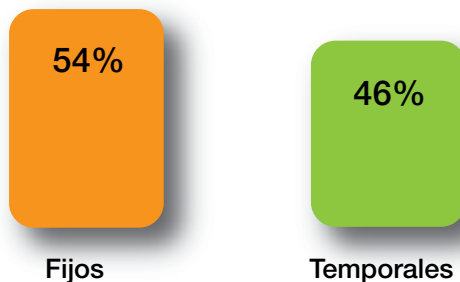
Aunque en términos relativos los inmigrantes sufren más la pobreza laboral, pues son el 23 % del decil 1 mientras que apenas representan el 10 % del total del trabajo por cuenta ajena, el mayor volumen en valores absolutos es de españoles, lo que refleja la extensión del fenómeno.

2.5.5. El tipo de contrato

Puede resultar algo sorprendente, pero la precariedad contractual no es muy relevante en la pertenencia al colectivo de quienes menos cobran. Al contrario, en valores absolutos hay una práctica igualdad entre las personas con contratos indefinidos y con contratos temporales.

El 54 % de las personas asalariadas del decil 1 tienen un contrato indefinido y el 46 %, de carácter temporal: la mitad de las personas con bajos salarios tienen una relación laboral estable.

Figura 2.10. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR TIPO DE CONTRATO



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

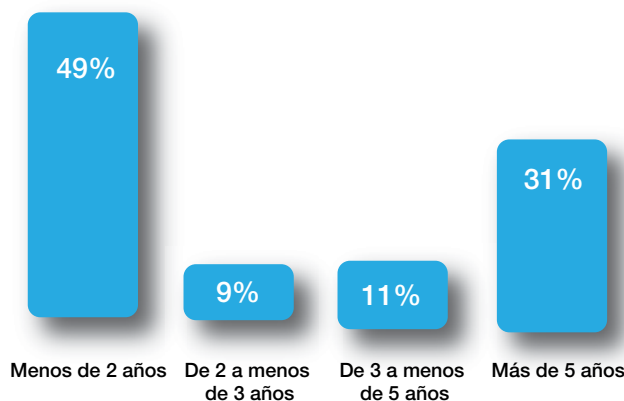
Sin embargo, el peso diferente de estos dos segmentos en el mercado de trabajo hace que los salarios bajos afecten más a los precarios: son casi uno de cada cuatro asalariados y, sin embargo, son casi una de cada dos personas con salarios bajos.

2.5.6. La antigüedad

La antigüedad en el puesto de trabajo es un factor relevante pero no determinante para pertenecer al tramo de salarios más bajos. En todos los niveles de antigüedad hay personas en esta situación, pero hay más en el caso de las que llevan menos tiempo ocupando su puesto de trabajo.

El 49 % de quienes componen el decil 1 llevan menos de dos años en su puesto de trabajo, pero el 31 % lleva más de cinco años.

Figura 2.11. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR ANTIGÜEDAD



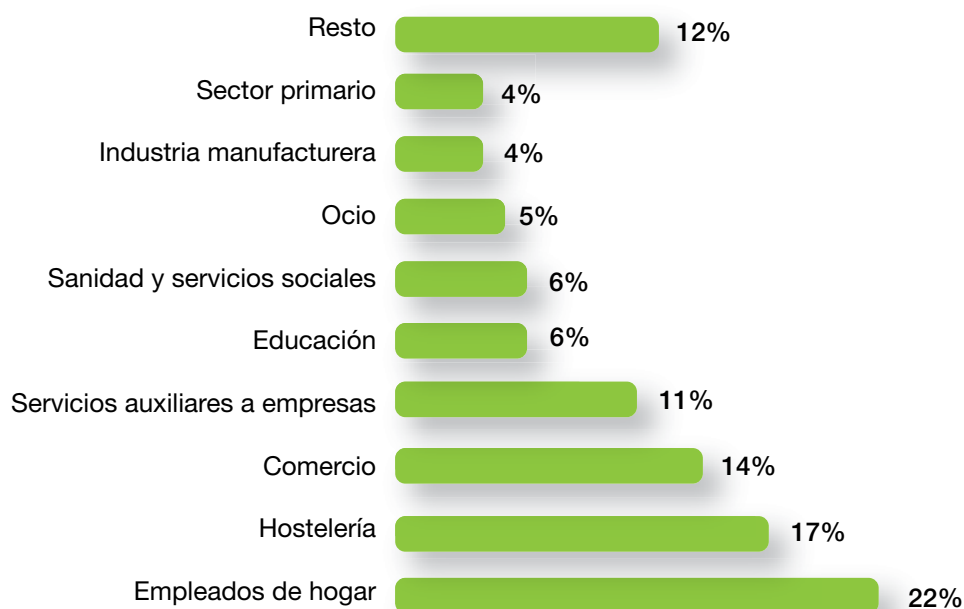
Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Esta distribución demuestra que la pobreza laboral ya no es una situación coyuntural de quien accede por primera vez a un empleo; por el contrario, es una realidad que empieza a enquistarse, a convertirse en permanente para muchas personas.

2.5.7. Los servicios de bajo valor añadido

El sector de actividad es una variable relevante para encuadrar a las personas en el colectivo con salario más bajo. Cuatro ramas concentran a la mayoría de las personas que están en el decil 1.

Figura 2.12. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR RAMA DE ACTIVIDAD



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

Las personas que trabajan como empleadas en los hogares, en la hostelería, en el comercio y en los servicios auxiliares a empresas (limpiezas y vigilancia sobre todo) son el 64 % del colectivo con el nivel salarial más bajo.

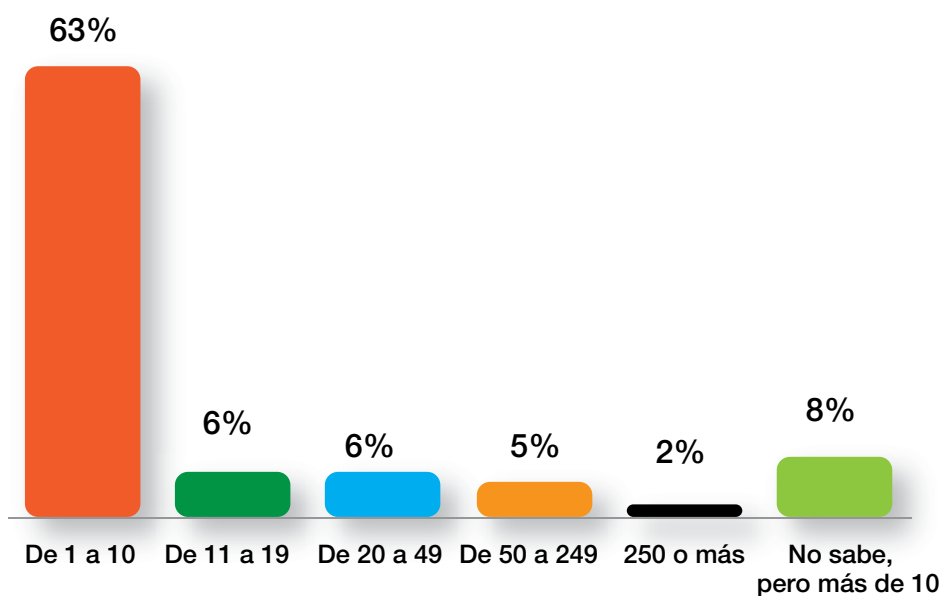
Esta concentración salarial está a su vez influenciada por tres factores: más contratación temporal, mayor presencia de las mujeres y son servicios de bajo valor añadido.

2.5.8. El tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa tiene una importancia relativa en la configuración del colectivo con los salarios más bajos, porque en realidad su distribución no es muy diferente de la del empleo en general, con un peso muy elevado de la pequeña y media empresa.

El 63 % de las personas que están en el decil 1 trabajan en empresas que tienen menos de diez trabajadores.

Figura 2.13. COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 POR TAMAÑO DE LA EMPRESA



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

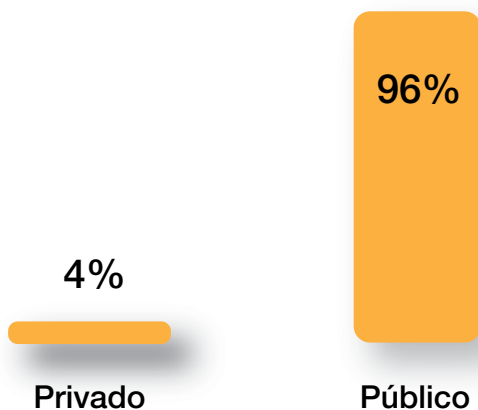
Sin embargo, este porcentaje se corresponde con la estructura del empleo en España, porque la mayoría de asalariados trabajan en empresas de menos de diez trabajadores y son muy pocos los que lo hacen en empresas de 250 o más.

2.5.9. El sector privado

Otra variable determinante para entrar en el decil 1 es la naturaleza del empleador, atendiendo a si es público o privado. La gran mayoría de las personas con salario bajo están en el sector privado y su presencia es mínima en el sector público.

El 96 % de las personas que conforman el decil 1 trabajan en el sector privado y solo el 4 % en el sector público.

Figura 2.14 COMPOSICIÓN DEL DECIL 1 SEGÚN EMPLEADOR



Fuente: elaboración propia sobre datos EPA/INE.

3 PROPUESTAS

Para combatir la situación de precariedad salarial, desigualdad y desprotección de muchas personas en nuestro país, Comisiones Obreras ha elaborado una propuesta para «un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social», dirigida a todas las fuerza políticas con vistas a las elecciones generales del 20 de diciembre de 2015.

En esta amplia propuesta se recogen alternativas concretas en materia salarial y de protección a las personas sin ingresos.

3.1. Salarios y salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) para 2016 debe situarse en los 800 euros mensuales para cumplir el objetivo establecido en la Carta Social Europea. Cualquier cantidad inferior a esta debe incluir un compromiso legislativo de un aumento progresivo y suficiente durante la próxima legislatura, y garantizar una cláusula de actualización anual frente a posibles pérdidas de poder adquisitivo o por la mejora del salario medio general. La lucha contra la pobreza hay que iniciarla con un aumento significativo del SMI.

Los salarios base establecidos en los convenios colectivos sectoriales no podrán ser objeto de minoración por convenios colectivos de ámbito inferior, por lo que deberá abordarse una reforma legislativa del artículo 84.2 del ET que revierta la prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en esta y otras materias.

Los acuerdos de inaplicación del convenio deberán ser objeto de registro, control de legalidad y publicación en boletín oficial. Se evitaría que la falta de control de legalidad y de conocimiento público de los términos del acuerdo impida detectar incumplimientos de los requisitos legales establecidos, y que sean utilizados como instrumentos de devaluación salarial injustificada y competencia desleal. Por lo tanto, deberá ser reformada la actual regulación del artículo 82.3 del ET.

Los objetivos del nuevo AENC 2015-2017 frente a la devaluación salarial, con sus propuestas a favor del empleo estable y de calidad, incrementos salariales que garanticen el poder adquisitivo y mejoren los salarios allí donde las condiciones sectoriales o de empresa lo permitan, además de vincular a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo, deben tener el apoyo de las instituciones públicas, en particular del Gobierno de la nación.

Recuperar el poder de compra de los empleados públicos, con la devolución total de la paga extra de forma inmediata; compensar de forma paulatina la pérdida de poder adquisitivo producida en los años de congelación salarial y el 5 % recortado; y lograr el compromiso de aplicar en las AAPP los criterios del III AENC en materia salarial y de estabilidad en el empleo. Revisar los criterios y procedimientos aplicados por el sector público en la concesión de complementos y parte variable del salario para evitar que puedan producirse efectos discriminatorios.

Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial; y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias.

Aumentar la actividad inspectora y endurecer las sanciones por el incumplimiento en la obligación de adoptar medidas de igualdad o de negociación e implementación del plan de igualdad así como por prácticas empresariales discriminatorias en la contratación, el encuadramiento profesional, la promoción, la retribución, la extinción de contratos, vulneración de derechos de maternidad y por acoso sexual o por razón de género.

3.2. Renta mínima garantizada

El sistema de protección social tradicional presenta evidentes lagunas de cobertura que, con la crisis económica y las políticas de ajuste, han multiplicado su efecto social. Pero incluso en ciclos económicos normales siguen produciéndose y es necesario corregirlas aunque el número de personas afectadas sea inferior. En este sentido, son principalmente las personas en desempleo que no han trabajado previamente y las desempleadas de larga duración quienes más sufren esta laguna, puesto que el diseño original del sistema no estaba previsto para tratar su situación.

Como consecuencia de este fenómeno, el número de personas que carecen de protección suficiente no ha dejado de crecer en la crisis: son más de 771.000 los hogares en que todos sus miembros carecen de cualquier tipo de rentas salariales; más de dos millones de personas están en desempleo sin prestaciones y viven en hogares en los que el conjunto de sus miembros tampoco alcanzan un nivel de ingresos mínimo. El riesgo de pobreza ya incluye a una de cada cuatro personas y es especialmente alta la pobreza infantil, de modo que el riesgo de pobreza se concentra en hogares jóvenes (muy singularmente en los monoparentales conformados por mujeres) con hijos a cargo y afectados por el desempleo.

CCOO y UGT hemos impulsado una iniciativa legislativa popular para promover la puesta en marcha de una nueva «prestación de ingresos mínimos», a modo de renta mínima estatal, que venga a cubrir esta laguna en el sistema tradicional de protección social. Con ella se pretende garantizar una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo y de ingresos suficientes, mientras dure tal situación de necesidad.

Tratamiento integral del fenómeno de la pobreza. Debemos abandonar el tratamiento parcelado del fenómeno de la pobreza (pobreza infantil, pobreza energética...), y acometerlo de forma integral y articulando medidas para sus distintas manifestaciones.

Nuevo formato de plan de inclusión social. Es necesario reorientar los tradicionales planes (antes denominados «de lucha contra la pobreza») y abandonar el modelo que se limita a un mero sumatorio de medidas incluidas en otros programas de actuación (empleo, igualdad, sanidad, etc.) pero que carecen de verdadera vertebración. Debe diseñarse de manera participada un plan integral que actúe en todos los ámbitos que intervienen en este fenómeno (empleo, sanidad, servicios sociales etc.) pero con un objetivo claro y común en el que se articulen las distintas acciones.



confederación sindical
de comisiones obreras