
Productividad, trabajo y pobreza: ¿«trío» posible pero insostenible?

*El señor don Juan de Robres,
con caridad sin igual,
hizo este santo hospital...
y también hizo los pobres.*

Juan de IRIARTE

1. Una alta autoridad de lo que se llama la «gobernanza económica europea», y por lo tanto mundial, el presidente del Banco Central Europeo (BCE), relacionaba recientemente dos variables, una típicamente sociolaboral, el lamentable alto desempleo juvenil, y otra macroeconómica, la ansiada productividad, estableciendo una relación inversamente proporcional entre ellas: cuanto mayor sea el desempleo juvenil, menor será la productividad. Por lo tanto, un claro desequilibrio cualitativo y cuantitativo del mercado de trabajo, el desempleo juvenil, aparecería no solo como problema de aquel, con un componente altamente cíclico, sino que sería también un grave problema estructural para el crecimiento económico al producir un intenso abanico de efectos negativos en la productividad de las empresas en el largo plazo¹. Más allá del problema concreto, ciertamente relevante, que desborda con mucho las fronteras de España para afectar a todos los países de la Unión Europea, salvo Alemania y Austria, en el fondo de este punto de vista subyace otro todavía más general y preocupante: la persistencia de los desequilibrios en los mercados de trabajo –como el desempleo en general, y entre los jóvenes en particular, pero no solo– pondría de manifiesto problemas estructurales de la economía que conllevan pérdidas de oportunidad para un crecimiento más sano y sostenible, con lo que se elevan los costes del desarrollo. En definitiva, entre las principales variables, cuantitativas y cualitativas, del mercado de trabajo y el crecimiento económico habría una «relación circular», que puede ser o «virtuosa» (a promover) o «viciada» (a corregir), según las políticas (públicas y de empresa) que se diseñen y pongan en práctica.

El desempleo juvenil sería también un grave problema estructural para el crecimiento económico

¹ La competitividad del mercado único precisaría «activar el círculo virtuoso entre productividad y empleo juvenil». Vid. «El paro juvenil amenaza el círculo virtuoso del BCE: sin empleo no hay buenos sueldos ni productividad», en <www.rhhdigital.com> (Recolocación, 23 de septiembre de 2017).

Sin empleo suficiente para todos, pues no habría ni «buenos sueldos» ni tampoco una «productividad sostenible». Hasta aquí, la reflexión del conocido banquero europeo no sería acreedora de ningún Nobel de economía. Ahora bien, sí serviría para darle una impronta de autoridad al debate mayor, hoy en el ojo del huracán: si queda constatado que pueda haber una política de empleo favorecedora de «malos (bajos) salarios» que posibilite el crecimiento de la economía, como sería el caso español, ¿puede aquella convivir durante largo plazo con el imperativo de productividad, condición necesaria para el crecimiento económico sostenible? La respuesta correcta, en términos no ya solo de justicia social sino de eficiencia económica, es la negativa, como parecen asumir, en el plano del discurso oficial, los actores del sistema de relaciones laborales, esto es, Gobierno, empresarios y sindicatos. El problema es que, sin embargo, no solo las apariencias sino, lo que es peor, sus prácticas apuntan en la dirección contraria a la que sostienen cuando «hablan».

Sin empleo suficiente para todos no habría ni «buenos sueldos» ni tampoco una «productividad sostenible»

2. Curiosamente, la autoridad monetaria referida no solo sitúa este debate en el plano económico en sentido estricto, sino que, hasta cierto punto, desliza un enfoque paralelo o simultáneo de «ética jurídico-social» de la economía de mercado –probablemente sin saberlo ni quererlo–, en la medida en que no parece haber utilizado para los sueldos el calificativo de «altos», tampoco el de «suficientes», sino el de «buenos» (quizás no lo usara en la versión original, pero sí es el que aparece en la traducción de la noticia al castellano y a ella me atengo). Y para un jurista es difícil no traer a colación, cuando de «buenos salarios» se habla, también los «buenos empleos», como presupuesto de aquellos, de la triada (*tria iuris praecepta*) del vivir modélico ciudadano que inmortalizara el jurista Ulpiano: «vive honestamente, no hagas mal a nadie, da a cada uno lo suyo» (*«honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere»*). Más allá de ser ambos «romanos», aunque de épocas muy diferentes, separados por milenios, obvio, nada tienen que ver el gran jurista y el reputado economista, pero sí nos sitúan en un mismo enfoque de vida: sin justa (equitativa) distribución, el crecimiento (económico) no solo deviene deshonesto sino que, a la larga, lo mina.

Las apariencias pudieran permitir dudar de ese círculo virtuoso entre política de empleo de «buenos» (justos) salarios y mejora del crecimiento económico

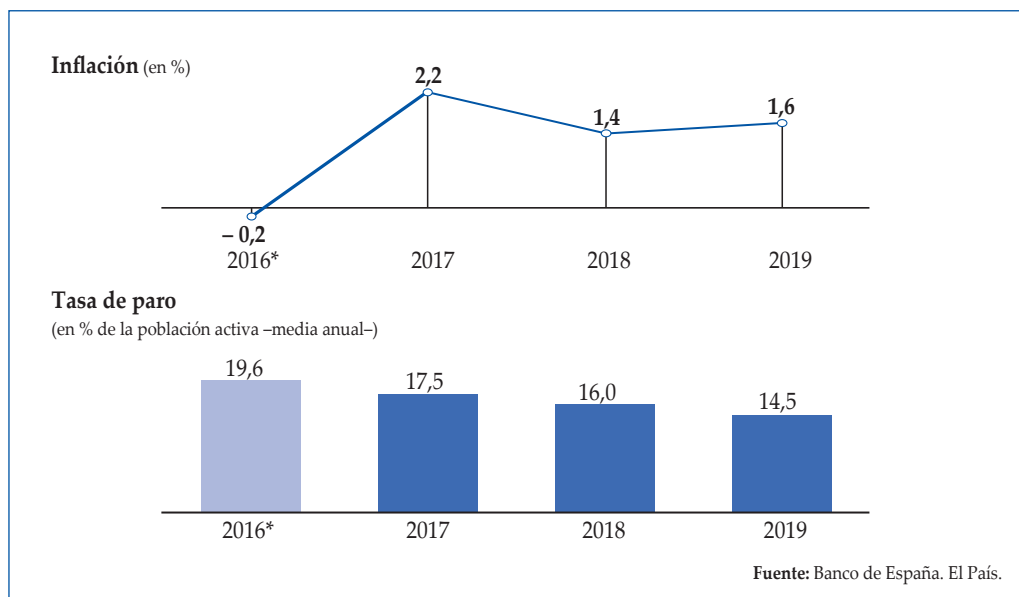
Decía, sin embargo, que las apariencias pudieran permitir dudar de ese círculo virtuoso entre política de empleo de «buenos» (justos) salarios y mejora del crecimiento económico. No hay institución de la gobernanza económica (mundial, comunitaria y nacional) que no mejore las previsiones de crecimiento para España², disponiendo hoy de mayor «riqueza» que antes de la crisis si

² Vid. en <elpais.com> (Economía, 10 de mayo de 2017): «[Bruselas eleva al 2,8% la previsión de crecimiento de España en 2017](#)», lo que nos situaría por encima de la media europea.

la medimos en términos de PIB. Sin embargo, al mismo tiempo se constata que tal bonanza económica convive con menor volumen de empleo y menor peso de la renta salarial.

Naturalmente, en un contexto tan favorable macroeconómicamente, las autoridades financieras siguen confiando en que el crecimiento del PIB se acompañe de una reducción del desempleo, no tanto del incremento de los salarios. Pero, en cualquier caso, tendrían que pasar muchos años de crecimiento económico elevado para reducir la tasa de paro que, en todo caso, no se situaría en menos de un 15% para 2019, esto es, 12 años después de la crisis y tras un incremento superior del PIB, el desempleo seguiría siendo, para esta previsión, el doble prácticamente que en 2007. El Banco de España parece ser «el hombre imparable»: si sigue creciendo la economía y se mantiene la política de «moderación salarial» (aunque la vida muestra que no es la solución, la ortodoxia ideológica liberal de la autoridad financiera le da de nuevo la espalda a la realidad)³, en un contexto de repunte transitorio de la inflación en 2017 (2,2% en 2017; 1,4% en 2018 y 1,6% en 2019), contribuirá al sostenimiento del proceso de creación de empleo, el desempleo no bajará por debajo del 15% hasta 2019 (gráfico 1).

Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro y de la inflación



³ Aunque en sus últimas previsiones lo rebaja unas décimas, el desempleo seguirá siendo más de un 60% superior a la media europea, con crecimientos del PIB muy significativos. Vid. «El Banco de España espera que el paro baje del 14% en 2019 y que el PIB crezca un 2,8% este año», en <www.abc.es> (Economía, 3 de abril de 2017). En la misma línea se sitúan los estudios-pronósticos de las grandes empresas que conforman el «panel de Funcas».

Rugen con fuerza, pues, los dos «leones del ajuste»: el mismo PIB permite nada menos que 2 millones menos de empleos y una participación decreciente del rendimiento del factor trabajo respecto de la creciente del factor capital. El crecimiento económico sin (el suficiente y necesario)

Los dos «leones del ajuste»: dos millones menos de empleos y una participación decreciente del rendimiento del factor trabajo

reparto sociolaboral explica el malestar de la mayoría de la ciudadanía, que cuando se les sondea muestran su perplejidad ante el «tópico» de la salida de la crisis. Para evitar caer en la crítica meramente ideológica⁴ y buscar siempre, en lo posible, el enfoque científico, el que da más certezas, aun dentro de un escenario en el que la incertidumbre marca el devenir, será apropiado acudir a los datos oficiales. La última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE revela que la mayor parte de los asalariados apenas ganan 1 euro más al mes que hace 5 años: durante el periodo 2010-2015 el sueldo más frecuente ha pasado de los 16.489 euros brutos anuales a 16.498 euros, por lo que el sueldo más frecuente entre los empleados españoles fue en 2015 (último año analizado) de 1.178,4 euros mensuales brutos repartidos en 14 pagas (frente a los 1.177,7 de 2010). Un «incremento» que, además, es nominal, no real, en la medida en que durante este periodo la inflación fue de un 8,7%, con lo cual los trabajadores (públicos y privados) perdieron un importante poder adquisitivo (el sueldo más frecuente hubiera debido ser 17.933 €, por lo que se ha perdido un salario real de 1.426 €, una media de 285 € brutos menos cada año).

Si aún profundizamos más en los números, desde un plano sociolaboral cualitativo, pero también económico-productivo, comprobaremos que el salario más frecuente es más de 6.600 euros, menor que el sueldo medio (6.608 € menos). Esto significa que, pese a la insistencia de los diversos gobiernos, de uno u otro color de los que hasta el momento han sido, en alentar un célebre «nuevo modelo productivo», que inmortalizaron incluso en una ley ([Ley 2/2011, de 4 de marzo](#), de Economía Sostenible), la más tozuda realidad prueba que la gran mayoría de las personas que trabajan en nuestro país se sitúan en los estratos de menores retribuciones. Tan reducidas son que su «peso» para configurar la media, pese a ser muchísimos más, es también bajo, de manera que quienes tienen mayor retribución se diferencian tanto de quien la tiene más baja que influye más en la «media estadística» (problema de la ilusión estadística). De este modo, los datos acreditan que la creciente desigualdad retributiva entre la propia población trabajadora es claro síntoma del desajuste productivo, con lo que la productividad total del país se resiente, como vuelve a constatar, por enésima vez, el Foro Económico Mundial⁵.

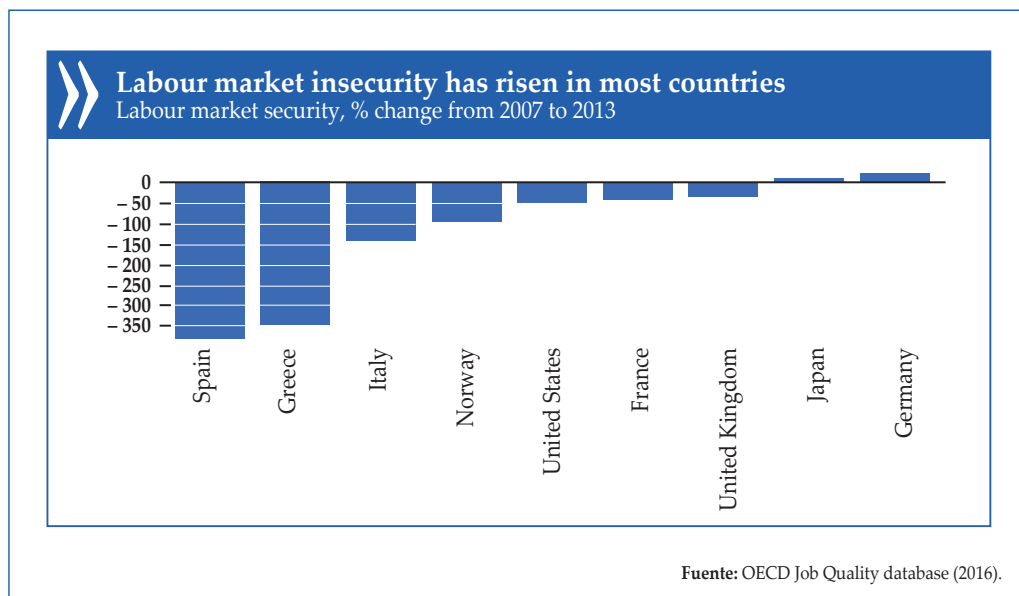
⁴ Aunque sobre datos de indudable fuste, enfatiza la crítica política VIDAL-FOLCH, X.: «¿Sacamos provecho de la bonanza?», en <elpais.com> (Economía, 10 de mayo de 2017).

⁵ Los datos pueden leerse sintetizados en «España, a la cola de Europa en formación y productividad de sus trabajadores», <elpais.com> (Economía, 13 de septiembre de 2017). En el plano nacional, son cada vez más los estudios que evidencian estas brechas. Vid. informe del Ayuntamiento de Barcelona: «Dispersión y desigualdad salarial en Barcelona 2010-2015». Entre 2010 y 2015 los salarios medios se han reducido un 6,5% en términos reales, mientras en el mismo periodo la dispersión salarial entre los que ganan más y los que ganan menos ha aumentado un 4,8%. Por lo tanto, confirma tres problemas: brecha generacional, brecha salarial y brecha social. Vid. «El 32% de los trabajadores de Barcelona es como máximo mileurista», en <www.lavanguardia.com> (Barcelona, 4 de septiembre de 2017).

Y si quisiéramos –no lo pretendemos aquí– ahondar más en las profundas brechas y heridas sociolaborales que evidencian los datos retributivos, igualmente se confirmaría, como refleja una organización internacional tan poco sospechosa de «subversiva» del orden dado en una economía de mercado, la OCDE, que España es uno de los países con más baja calidad del empleo. Así lo revela su último estudio, que tiene también en cuenta, junto a los factores de seguridad del mercado de trabajo (probabilidad de pérdida de empleo y grado de cobertura de la protección por desempleo) y calidad del entorno laboral (tensión laboral), la «calidad de los salarios». En este estudio, España aparece entre los países donde mayor ha sido la pérdida de calidad del empleo combinada con la devaluación salarial (gráfico 2), lo que también ayudaría a «ocultar» la pérdida salarial, porque el ajuste ha sido mayor entre los «peor pagados». La prueba de los datos internacionales no engaña, de modo que salen con mejor retrato los de siempre (Australia, Dinamarca, Finlandia y Alemania) y con peor imagen también los de siempre (Estonia, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, Portugal, República Eslovaca, España y Turquía)⁶.

OCDE: España es uno de los países con más baja calidad del empleo

Gráfico 2. *Ranking de los países con mayor pérdida de seguridad en el trabajo (2007-2013)*



⁶ Una síntesis de las principales conclusiones del estudio en <<http://www.oecd.org/employment/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>>. Para su difusión periodística: «España es uno de los países de la OCDE con peor calidad del empleo», en www.rtve.es (Noticias, 9 de febrero de 2016).

Siendo evidentes las conclusiones críticas, ¿cuál será la conclusión positiva a resaltar de todo ello por la autoridad máxima de esta institución encargada de vigilar el desarrollo sano de los países integrantes del «club de los más ricos» del mundo? Pues análoga a la de la autoridad máxima monetaria europea: hay una ecuación muy positiva entre (protección de la) «calidad del empleo» y (promoción de la) «productividad de las empresas».

¿Puede España mostrarse diferente a esta ecuación y seguir la política del avestruz ante la misma? La economía española, aunque comienza a salir de la gran crisis, tras protagonizar nada menos que más de una «década perdida», mantiene sus más enraizados desajustes en el mercado laboral, así como en el endeudamiento, público y privado, otra raíz de la crisis. Recuérdense que ambas tienen consecuencias jurídico-constitucionales, ahora que tan amenazado se halla el orden constitucional desde diversos frentes: en el primer plano, porque ni el artículo 35 (derecho a un salario suficiente de todos los españoles –cuanto menos de todos los que trabajan y viven en España–) ni el artículo 41 de la [Constitución Española](#) –CE– (protección suficiente para todos los ciudadanos en materia de desempleo) se cumplen, ni hay expectativas razonables de que se cumplan en un largo periodo; en el segundo, porque el tan criticado, y criticable, artículo 135 de la [CE](#) contempla, por remisión, un nivel máximo de deuda pública –60% en 2020– que la mayoría de los analistas consideran no será efectivo en muchos años. En suma, se mire por donde se mire, social y económicamente, nuestra ignorancia de la ecuación positiva entre calidad del empleo y productividad nos lleva a un incumplimiento continuo no solo del derecho al bienestar, sino también de la promoción de una economía de mercado competitiva y sostenible (art. 38 [CE](#)). Véase al respecto: «[España tiene un 85% de posibilidades de incumplir la Constitución por la deuda](#)»⁷.

La economía española mantiene sus más enraizados desajustes en el mercado laboral, así como en el endeudamiento

3. Siendo ya un dato de evidencia científica arrolladora que el traslado del coste mayor del ajuste a los trabajadores (en la forma de menor empleo y menores salarios) no solo tiene consecuencias negativas en forma de inequidad social sino también de ralentización, incluso de insostenibilidad, del crecimiento económico, no puede extrañar que el debate público y económico en materia de relaciones laborales se sitúe, desde hace unos meses, en la clara necesidad de incrementar de forma significativa los salarios. Y ello tanto en el ámbito del trabajo privado (a través de las políticas de rentas y de la negociación colectiva), como en el del trabajo público, a raíz del proceso parlamentario de tramitación de la nueva Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), que ha de regir las cuentas públicas en 2018. El drama vuelve a estar, por enésima vez, en lo fallido que, hasta el momento, está resultando.

El debate en materia de relaciones laborales se sitúa en la necesidad de incrementar los salarios

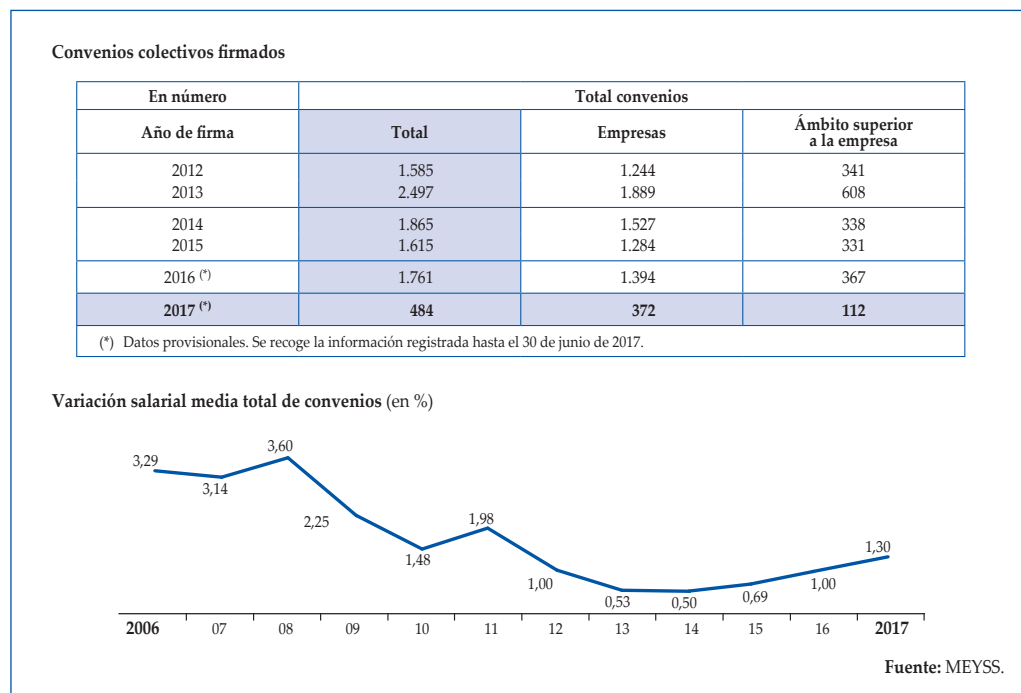
⁷ En <elpais.com> (Economía, 28 de junio de 2017). La deuda pública seguirá en torno al 100% del PIB en 2027 e introduce «riesgos de sostenibilidad a medio plazo». La Comisión señala la otra cara de la moneda: la economía sigue lastrada por un endeudamiento formidable, tanto privado como público.

En el ámbito de las relaciones de trabajo privadas, pese a que el Gobierno advirtió de los enormes riesgos de insostenibilidad del crecimiento económico actual con una política de bajos salarios, que él mismo promovió con las reformas de 2012, los interlocutores sociales han sido incapaces de alcanzar un acuerdo interprofesional al efecto, con la excusa de no tener entendimiento en las «cláusulas de revisión salarial» (técnica de blindaje convencional frente a los incrementos reales, no ya solo estimados, de la inflación). Mientras que los sindicatos se han alineado con la doctrina de las organizaciones internacionales referenciadas, que apuestan por la ecuación positiva entre salarios altos y mejora de la productividad (la recuperación de un mayor poder adquisitivo salarial no sería, pues, solo, una cuestión de justicia distributiva sino también de eficiencia económica para activar la demanda interna), los empresarios lo han hecho con el Banco de España. La moderación salarial seguiría siendo la (trasnochada) receta para crecer, aunque ello signifique también incremento insuficiente del empleo.

La moderación salarial seguiría siendo la (trasnochada) receta para crecer, aunque signifique incremento insuficiente del empleo

El resultado es una gran dispersión del comportamiento de los convenios, por sector y empresa. Las subidas se moverían en una banda extrema: incrementos entre el 0,5 y el 2%. La media salarial pactada es del 1,3% (solo un 0,18% más que en el año 2016, pese al mayor crecimiento económico –y de los beneficios empresariales–), como muestra el gráfico 3.

Gráfico 3. Incremento salarial medio por convenio



Con estos «aumentos», el crecimiento salarial seguiría siendo nominal, no real, pues su evolución conforme a la inflación –véase el gráfico 1– es negativa, esto es, ni siquiera se dibuja un escenario en los tres próximos años de «congelación salarial» (crecimiento real nulo), sino de persistente «devaluación salarial» (decrecimiento real por ser inferior el aumento nominal a la inflación prevista). Por lo tanto, de no alcanzarse acuerdo alguno que corrija el desajuste, 2017 no será ninguna excepción, como pronosticaba el Banco de España, sino que será tónica general: los salarios perderán indefectiblemente poder adquisitivo hasta, cuando menos, 2019. En este social –y económicamente– inicuo escenario, no es de extrañar que se augure –todos los años se pronostica así– un nuevo «otoño caliente» (en lo social, no solo en lo climático –desde este punto de vista el aumento de temperatura se da por seguro–) y un «desconcertante invierno»⁸.

Un tiempo de anunciado incremento de la conflictividad social al que se sumaría, en el ámbito del trabajo público, la análoga negativa del Gobierno de subir su nivel de acogida de las propuestas sindicales para la recuperación de poder adquisitivo de los

Análoga negativa del Gobierno para la recuperación de poder adquisitivo de los empleados públicos

empleados públicos. Con cierta paradoja, o no tanto, cerrado prácticamente un acuerdo de empleo público, para su aumento y estabilización, urgida por la jurisprudencia comunitaria, no parece que vaya a lograrse un acuerdo salarial para los empleados públicos. A diferencia de la solución en el empleo privado, eminentemente colectiva, aunque el Gobierno-legislador tendría maneras de influir más decididamente en las subidas salariales (por ejemplo, potenciación de la negociación colectiva de sector por encima del nivel de empresa; limitación de la externalización, a través de la exigencia de un principio de equiparación salarial: igual salario para trabajo de igual valor en el mismo lugar, etc.), para el trabajo público, dominado por el principio de legalidad, sí que el Gobierno tiene un papel determinante. De ahí que el Ministerio de Hacienda y Función Pública prevea, para llevar al proyecto de LPGE/2018, subidas progresivas fijas (del 1,5 % para 2018, del 1,75 % para 2019 y del 2 % para 2020), a las que sumaría una parte variable. Esta parte podría aportar, si se cumple la previsión de crecimiento, un alza adicional del 0,25 % en 2018, del 0,5 % en 2019 y otro 0,5 % en 2020. En el caso de que se superase en 4 décimas la previsión del PIB, la subida adicional sería del 0,5 % en 2018 y otro 0,75 % en 2019 y 2020. Asimismo, evidenciando la nueva complejidad, y también la extrema incertidumbre del salario del empleado público, se prevé un alza adicional de medio punto si se cumple el objetivo de déficit en el año 2020. De este modo, el salario del empleado público se desconectaría de la inflación y se haría depender en extremo de variables macroeconómicas totalmente incontrolables para el trabajador, pero sin duda para implicarlo mucho más en el crecimiento económico del que recibiría beneficio.

En suma, con estas cifras, y al margen de este sugerente y novedoso ensayo de hacer más interactivo el crecimiento económico con su distribución, intensificando el papel de aquel como

⁸ Así lo expresa, atendiendo a las negativas circunstancias laborales, ESTEFANÍA, J.: «[Invierno del desconcierto](#)», en <elpais.com> (Economía, 4 de septiembre de 2017).

presupuesto de esta, cuando la distribución retributiva es también condición para que sea mayor el crecimiento económico, la horquilla de subida para los empleados públicos ofrecida para los próximos tres ejercicios iría de un mínimo del 5,34% a un máximo del 8%, cuando la pérdida de poder adquisitivo en estos años habría sido de un 20%. Por eso pervive el conflicto en esta materia. Si es evidente que resulta impensable que se pueda alcanzar en tan solo 3 años una subida salarial del 20%, que además de ciertos problemas importantes de desajuste fiscal generaría también significativos agravios comparativos con el sector privado⁹, de mantenerse la férrea resistencia a una política de mejora salarial, superando la actual de congelación, incluso de devaluación, no menos cierto es que hay un margen de negociación muy amplio entre el 8% –buena parte del cual es variable, según objetivos económicos– y el 20%. Veremos qué da de sí la tramitación parlamentaria de la LPGE/2018, de suerte especialmente incierta en tiempos tan revueltos, sobre todo político-territorialmente.

La horquilla de subida para los empleados públicos iría de un mínimo del 5,34% a un máximo del 8%, cuando la pérdida de poder adquisitivo en estos años habría sido de un 20%

4. Sea como fuere, parece claro a todas luces que habiendo sido el principal «pagador» de la crisis, el trabajador aparece como «el último invitado a la fiesta de la recuperación»¹⁰, lo que no puede dejar de intensificar la conciencia social de vivir una marcada injusticia que, por lo indicado en los datos, perjudica seriamente la salud del crecimiento económico, mucho más su sostenibilidad en el medio plazo. La sostenibilidad del crecimiento económico durante un plazo más largo es, a su vez, condición necesaria para que puedan alcanzarse cifras razonables de reducción del empleo, por lo que empieza a surgir la convicción de que estamos ante un círculo poco virtuoso: si no se suben salarios, difícilmente se puede mantener el nivel actual de demanda interna y sin este incremento será prácticamente imposible alcanzar la cifra de más de 20 millones de empleos, a fin de situarse en niveles anteriores a la crisis, aunque para ello se exija un nivel de PIB superior. Pero conscientes la mayor parte de los actores implicados de este diagnóstico, las soluciones divergen notablemente, en parte por la diversidad de criterios para la solución y en parte por la marcada diferencia ideológica que polariza el debate en este tiempo.

Al respecto, como refleja la posición de la autoridad monetaria europea con la que se ha comenzado este editorial, es común identificar el problema de los «bajos (malos) salarios» con la menor inversión formativa, por lo que la solución se dirige de inmediato a proveer, por parte del Estado, claro, una mayor «inversión en capital humano» (más humano sería hacerlo en «ca-

⁹ Tanto el salario medio como el más frecuente resulta significativamente superior en el empleo público que en el empleo privado. *Vid.* «El salario medio en el sector público es de 29.456 euros, un 37% más que en el privado», en <www.abc.es> (Economía, 28 de octubre de 2016).

¹⁰ *Entrevista a Marcos Peña*, presidente del CES y árbitro, también, en el último conflicto laboral de El Prat, en <www.elmundo.es> (Economía, 2 de septiembre de 2017).

pacitación profesional», pues si es humano no es capital –financiero–). Sin negar su papel de clave importantísima para el progreso social y económico, no es ni la única ni siquiera la principal variable. Así lo acreditaría la precariedad salarial de muchísimos jóvenes talentosos y con formación sobrada que faltos de oportunidad en España, que habría hecho un esfuerzo de gran calado en su formación –los poderes públicos y los padres–, tienen que emigrar a otros lares por falta de oportunidades de empleo en sectores que optimicen sus conocimientos. Una vez más, los estudios recientes evidencian, en el plano científico, por encima de las convicciones o creencias, que 7 de cada 10 jóvenes trabajan en empleos para los que están sobrecualificados, extendiéndose el fenómeno, perverso, de reducir el currículo para aumentar las oportunidades de empleo –en puestos menos cualificados, por lo tanto, con menores salarios también–¹¹.

Este problema de sobrecualificación, lejos de remitir, aumenta (un 12 % desde 2013 hasta 2016; 1 millón de personas). Por lo tanto, si disponer de mayor titulación profesional amplía la tasa de empleabilidad, más reducida en el alto porcentaje de jóvenes sin formación (España sigue siendo tan dual como lamentara Antonio Machado), también intensifica el problema de ineficiencia de nuestro mercado de trabajo y, por lo tanto, la pérdida de productividad. Los más que preocupantes problemas de desigualdad arrecian, porque este fenómeno afecta mucho más a unos colectivos (mujeres, menores de 25 años) que a otros. Las brechas sociales crecen, pues, por razón de estudios, de sexo, de edad, de pertenencia social¹².

Pero, decíamos, con ser la brecha educativa importante, el problema es mayor y tiene raíces mucho más profundas. La conjunción de algunas de las principales reformas laborales (las que permiten acelerar la devaluación salarial) y la generalizada opción empresarial por un modelo de organización externalizada de la actividad empresarial aparecen como los factores institucionales y socioeconómicos más relevantes.

Es común identificar el problema de los «bajos (malos) salarios» con la menor inversión formativa

Pero con ser la brecha educativa importante, el problema tiene raíces más profundas: la generalizada opción por un modelo de organización externalizada de la actividad

¹¹ Vid. «¿Estudiaste una carrera y trabajas de comercial? El 68 % de los jóvenes trabaja en puestos para los que están sobrecualificados», en <www.elmundo.es> (Economía, 23 de febrero de 2017).

¹² La tasa de empleo de los universitarios es del 76%, frente al 68% de los que han estudiado bachillerato y el 60% de quienes no han completado el bachillerato. Unos porcentajes que en la OCDE son del 83%, 76% y 59%. 3 de cada 10 personas que no han completado la educación secundaria superior están sin empleo en España (frente al 17% de la OCDE). Una proporción que baja al 20% entre quienes tienen bachillerato (9% en la OCDE) y el 16% de los que tienen estudios superiores (7% en la OCDE). Vid. OCDE: informe «Panorama de la Educación 2017» (Education at a Glance). Una síntesis de los principales indicadores en «Brecha educativa en España: las mujeres son apenas el 12% en algunas carreras técnicas», <www.elindependiente.com> (Vida sana, 12 de septiembre de 2017).

5. Tampoco yo –al igual que el presidente del BCE por su comentada conexión entre el desempleo juvenil y la pérdida de productividad a medio plazo– recibiré premio de mérito por recordar el papel clave que está jugando la externalización de servicios –privados y públicos– para aumentar la competitividad de numerosos sectores, vía reducción de los precios, apoyada básicamente en las reducciones salariales –y de otras condiciones de trabajo–. Numerosos conflictos, judicializados o no, de momento, evidencian la posición neurálgica de esta opción organizativa empresarial y de modelo de obtención de la ventaja competitiva de muchas de las empresas de nuestro país en la grave cuestión social de los bajos salarios, generadora tanto de inequidad como de pérdida de productividad. El macrosector de la contratación pública (la externalización de buena parte de la gestión de los servicios públicos más importantes, con inclusión de la seguridad) y el vital sector de la hostelería no serían sino dos manifestaciones especialmente relevantes, y litigiosas, de un lacerante problema mucho más arraigado en todos nuestros sectores de actividad económica, pública y privada¹³.

Hace un año, la visualización de este alarmante y creciente problema tomaba nombre en el célebre colectivo de las camareras de piso y su «movimiento Kelly», confirmando la veracidad y gravedad del asunto varias anulaciones por el Tribunal Supremo de convenios de empresas multi-

El problema está asociado a la hegemonía de un análogo modelo de regulación económica: prima la atribución al postor de la «oferta más barata»

servicios que operan en el sector –si bien la nulidad no se debió a este evidente *dumping* social sino a la vulneración del principio de correspondencia entre la representación de los firmantes y el ámbito subjetivo de aplicación–. Este último verano ha tomado principalmente el rostro de trabajadores de seguridad privada en el aeropuerto de El Prat, abanderados de una situación más extendida y que amenazaba con un conflicto más global aeroportuario. En todos los casos, el problema está asociado a la hegemonía de un análogo modelo de regulación económica de la contratación de servicios: prima la atribución –pública o privada– al postor de la «oferta más barata» (simple cuestión de precio), no ya la «oferta socioeconómicamente más ventajosa» (balance final y global del impacto social y económico de la actividad contratada). No es de extrañar, pues, que, una vez más, todos los estudios solventes, de un signo u otro, evidencien la conexión entre el crecimiento de este fenómeno de externalización, reforzado en el plano institucional con el primado del convenio de empresa en materia salarial –art. 84.2 ET–, con el de la «pobreza laboriosa». Según datos del último informe anual de la prestigiosa Fundación Foessa (asociada a Cáritas, poco sospechosa también de subversión del *statu quo* u orden constitucional social), el porcentaje de trabajadores pobres en España se sitúa ya en torno al 15%. Mientras que la tasa de pobreza entre las personas en paro alcanza el 45%.

¹³ Una síntesis de referencias jurisprudenciales y convencionales en FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Empresas "multiservicios" y *dumping* social: estado de la cuestión», RTSS.CEF, núm. 405, 2016.

Como evidencia-denuncia, sobre datos, no solo percepciones, este informe (*Análisis y perspectivas 2017. Desprotección social y estrategias familiares*), la devaluación del empleo y de sus condiciones de prestación aparece como un intensifi-

cado factor de vulnerabilidad social o de riesgo de exclusión, cuando histórica y constitucionalmente, el trabajo remunerado era el principal factor de integración social y de alejamiento de las personas de la situación, incluso del estigma, de la pobreza. Por eso alerta, con razón, de una marcada involución social, pues si la regulación del Estado de Bienestar clásico sirvió para alejar el estigma de la pobreza propio del trabajo del siglo XIX, liberando al trabajo del siglo XX de él, solo presente en las personas sin actividad productiva y reducidamente, por la red de seguridad social, ahora reaparecería en el trabajo del siglo XXI, sin que las redes de protección social resulten suficientes para corregir sus efectos. De este modo, si frente a la indiferencia del viejo Derecho Civil ante la cuestión social decimonónica de la «pobreza laboriosa» surgiría el Derecho Social (inmortalizado todo el proceso en la obra de A. MENER, *El derecho civil y los pobres*)¹⁴, el actual Derecho económico del Trabajo coadyuvaría a promover, o al menos a no corregir, ese ingente y descontrolado semillero de «trabajadores pobres» que es la externalización desgobernada.

**«Un nuevo tipo de pobreza laboriosa»
no solo crece sino que amplía su base
sociológica a la clase media**

No siendo originario de Europa, pues durante mucho tiempo sirvió para marcar una profunda diferencia entre el modelo de ordenación (liberal y mercantilizado) del mercado de trabajo norteamericano y el de ordenación (más social) de los mercados de trabajo europeos, sí tuvo desarrollos significativos en la crisis de los años 90 del siglo pasado. Ahora bien, hoy nos ofrece perfiles de originalidad al conformar «un nuevo tipo de pobreza laboriosa», que no solo crece (enfoque cuantitativo), sino que amplía su base sociológica a segmentos en otro tiempo integrados de la clase media (enfoque cualitativo). De este modo, interaccionarían de una forma negativa, viciosa, las nuevas realidades sociológicas –en especial la nueva tipología de los hogares– y del mercado de trabajo (atípicas, precarias), generando una creciente clase social más que de «trabajadores productivos» típicos de una sociedad digitalizada, un «neoproletariado» que mira hacia el pasado. Acceder a un empleo, pues, para casi 2 de 10 personas no solo no le proporciona un «trabajo productivo» realmente, económicamente valorado y con expectativas de promoción profesional y de ascensión social, sino que ni tan siquiera le ofrece la renta mínima de subsistencia para salir de la pobreza. No podemos entrar aquí en analizar las causas de esta pobreza, sus indicadores más significativos y sus perspectivas futuras, aunque en estudios futuros a publicar en esta revista aparecerán tanto su caracterización como, sobre todo, líneas de política para corregir esta perniciosa «nueva cuestión social obrera» (ahora no la única, sino sumada a otras muchas). Aquí basta con alertar de su existencia y nocividad.

¹⁴ Existen numerosas ediciones y reediciones. La más reciente en editorial Comares, Granada, 2016.

6. Una nocividad que no es solo social (enfoque de equidad) sino también, se insiste, económica (enfoque de productividad sostenible). El problema de los modelos económicos que se basan en bajos salarios, del que el crecimiento de la «pobreza laboriosa» es quizás el aspecto más lacerante, pero desde luego no el único, no lastra solo el crecimiento a medio y largo plazo, sino también mina el sistema de seguridad social, ideado para crear las redes de seguridad suficientes que permitan sustituir las rentas salariales suficientes por prestaciones suficientes públicas, porque bajos salarios implican escasa cotización social. Por lo tanto, y al margen también del revigorizado debate de las «rentas de ciudadanía», no asociadas de forma obligatoria a la prestación de servicios (rentas mínimas, rentas básicas, etc.), incluidas en textos comunitarios ([Recomendación de 26 de abril de 2017](#), pilar europeo de derechos sociales) y plasmadas en nuevas leyes autonómicas (por ejemplo, [Ley 14/2017, de 20 de julio](#), de renta garantizada de ciudadanía, que desarrolla el art. 24.3 del Estatuto de Autonomía de Cataluña)¹⁵, parece claro que la sostenibilidad del sistema público de pensiones, por ejemplo, encuentra no ya solo en la «mejora de la nómina de empleo», sino en la suficiencia salarial de esa nómina una de las principales claves para su garantía.

De lo contrario, de nuevo se incurriría en un círculo vicioso, mutando en nociva una ecuación positiva: si los salarios no crecen, la recaudación social verá mermar su eficacia; a menor recaudación o se incrementa la parte presupuestaria-impositiva a fin de cubrir las necesidades de cobertura –art. 41 CE–, con lo que aumentará el déficit, lastrando políticas dirigidas a fomentar la innovación y la productividad, o se rebajan las prestaciones, lastrando la demanda interna por la reducción del consumo que conllevará para los pensionistas. En una y otra hipótesis, la política de bajos salarios evidencia sus consecuencias perjudiciales para una política económica de estímulo a la economía y de mejora de la competitividad.

Ni el legislador ni los interlocutores sociales, a través no solo del diálogo social sino de la negociación colectiva, pueden permanecer ajenos a esta realidad, porque expresa una razón de interés general

Ni el legislador ni los interlocutores sociales, a través no solo del diálogo social sino de la negociación colectiva, pueden permanecer ajenos a esta realidad, porque expresa una razón de interés general, ni partidista ni ideológicamente sesgada, aunque la salida del problema sí admita las más diversas recetas o soluciones. Ciertamente, ni uno ni otro parecen ajenos a esta imperiosa

necesidad de corregir nuestro modelo de obtención de ventajas competitivas sobre la mera reducción de precios, obtenida mediante la devaluación salarial. En el plano legislativo, es conocida la [Proposición de Ley](#) para establecer un principio de equiparación salarial en el marco de la externalización de servicios, en línea con lo sucedido para el sector de empresas de trabajo temporal.

¹⁵ El artículo 24.3 de la [Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio](#), dispone: «Las personas o las familias que se encuentran en situación de pobreza tienen derecho a acceder a una renta garantizada de ciudadanía que les asegure los mínimos de una vida digna, de acuerdo con las condiciones que legalmente se establecen». *Vid.* ROJO TORRECILLA, E.: «[Estudio de la Ley 14/2017, de 20 de julio, de la renta garantizada de ciudadanía, que desarrolla el artículo 24.3 del Estatuto de Autonomía de Cataluña](#)», en <www.eduardorjotorrecilla.es> (6 de agosto de 2017).

Asimismo, se tramita en el Parlamento en estos momentos el [Proyecto de Ley de contratos del sector público](#), una de cuyas principales novedades, a efectos de transposición de la [Directiva 2014/24/UE](#) (que entró en vigor el 18 de abril de 2016), es el reforzamiento en la política de compra pública de las «cláusulas sociolaborales», tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, «como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio» (aquí podrían y deberían tener cabida las cuestiones de «calidad del empleo») o como «condiciones especiales de ejecución». En este ámbito, la protección de las condiciones de trabajo fijadas en los convenios sectoriales, aún con el hándicap de la preferencia legal del convenio colectivo de empresa, *ex artículo 84 del ET*, ocupa un lugar especialmente relevante. Al respecto, sabido es que hay una jurisprudencia reciente de la Sala 3.^a del Tribunal Supremo español favorable a su desarrollo, sin perjuicio de posiciones judiciales más restrictivas, como refleja la discutida y discutible [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 220/2017, de 7 de junio de 2017](#) (objeto de [comentario](#) en la sección de «Diálogos con la jurisprudencia» de este número).

Pero si el papel del legislador es importante para corregir estos gravosos desajustes de nuestro sistema de relaciones laborales con los imperativos de un modelo de crecimiento en el que la distribución no sea solo consecuencia equitativa, sino causa relevante de una mayor sostenibilidad de aquel, también de un brío mayor para crear «buenos empleos» (como dijera el presidente de la autoridad monetaria europea, no solo para jóvenes, que también), clave es el de la negociación colectiva. Este es el instrumento de mayor éxito creado hasta ahora para conciliar ambas razones, la productiva y la distributiva. Mejor la negociación que la imposición. Por ejemplo, el día 3 de agosto, en tiempo de máxima conflictividad aeroportuaria (resuelto, por el momento, con la autoridad de un laudo de obligado cumplimiento), en el caso del aeropuerto de Palma de Mallorca se firmaba un muy razonable acuerdo entre la empresa de seguridad y los empleados, con incrementos salariales asociados a importantes aumentos de productividad y cláusulas de paz laboral¹⁶. Una línea de diálogo, concertación y pacto que se ha abierto también, parece, en el conjunto del sector de la seguridad privada—nuevo abanderado del problema, aunque no debería tenerse como caso aislado, como no lo fue el del sector de hostelería, cuya denuncia lideraron «las Kellys»—, con la creación de una mesa de diálogo social en la que avanzar hacia un convenio de sector que asegure, por vía colectiva, el respeto al nuevo principio de igualdad salarial para trabajo de igual valor en el mismo lugar (o para el mismo empleador indirecto o principal). De este modo, se neutralizaría el factor coste salarial y se promovería la ventaja competitiva por la innovación y especialización productivas.

7. Tiempo habrá de comprobar en qué quedan todas estas iniciativas y si, en efecto, se refleja en reformas legislativas y nuevas prácticas convencionales el discurso oficial y cada vez más extendido de la insostenibilidad, e incluso intolerabilidad, de un modelo de crecimiento que haga caso omiso a la hipoteca que representa, para el medio y largo plazo, una política de «bajos

¹⁶ *Vid.* «[Los sindicatos alcanzan un acuerdo con Aena y descartan la huelga en los aeropuertos](#)», en <[www.elindependiente.com](#)> (Economía, 22 de septiembre de 2017).

(malos) salarios». La extrema inequidad sociolaboral en el reparto de los beneficios de la, tan cacareada, recuperación económica es hoy una de las principales condiciones –riesgos– de vulnerabilidad de nuestro sistema, no ya social, sino económico. En un escenario macroeconómico tan favorable (bajísimos tipos de interés, en gran medida

artificial; precios bajos de las energías fósiles, etc.), esta profunda debilidad del sistema se aprecia menos, pero en un contexto diferente, que sin duda llegará más pronto que tarde, siendo nuestra deuda pública elevadísima (el 100% de nuestro PIB), el riesgo de volver a los peores tiempos de la crisis es manifiesto y grave. Por lo tanto, si se quiere aprender realmente alguna lección del pasado para el futuro es la de anticipar esos riesgos, incluyendo reformas realmente estructurales, pero no al estilo tradicional –mayor liberalización del mercado de trabajo–, sino que asegure un crecimiento económico suficientemente distributivo.

El problema no es de coyuntura, sino estructural. Los economistas suelen interpretar de una forma gráfica esta dicotomía: mientras la macroeconomía se representa «en forma de W» (descenso prolongado, recuperación, segunda recesión dentro de la Gran Recesión y crecimiento), la «eco-

nomía» propia de la mayor parte de la ciudadanía lo haría «en forma de Z» (sostenimiento vital a duras penas, caída en picado por el paro o la devaluación salarial, ya que no tiene capacidad de ahorro, y mantenimiento en el fondo por bastante tiempo, sin expectativa clara de ver la luz al final del túnel). Además de que esa letra –última del alfabeto– refleja claramente el bajo lugar de la «cadena de valor productivo» que ocuparían las personas y su bienestar, ilustra con claridad el estancamiento que para cualquier sociedad supone seguir apostando, vez tras vez, por un modelo retributivo de la mayoría de la población que hace de los «bajos (malos) salarios» su principal razón de ser. Consecuentemente, sea la autoridad del clásico jurista romano (vivir –empresarial y laboralmente– con honestidad, no hacer daño al prójimo y dar a cada uno –aquí trabajador, también empleador– lo suyo), sea la del conocido financiero romano, hoy autoridad central europea, deberían movilizar a todos los actores del sistema español de relaciones laborales en una dirección correctora que haga de la función productiva un presupuesto de la función distributiva y viceversa, y de la función distributiva una garantía de crecimiento económico robusto, sostenible y (más) equitativo, en los términos del artículo 38 de la CE: la defensa de la productividad sirve al interés general (y este requiere del bienestar sociolaboral de la población).

Tiempo habrá de comprobar en qué quedan todas estas iniciativas y si se refleja en reformas legislativas y nuevas prácticas convencionales el discurso oficial

El drama es seguir apostando, vez tras vez, por un modelo retributivo de la mayoría de la población que hace de los «bajos (malos) salarios» su principal razón de ser

Cristóbal Molina Navarrete

Director



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0