



BAJAN LOS SALARIOS, CRECE LA DESIGUALDAD

El impacto de las diferencias salariales en los hogares

Actualmente en sociedades de todo el mundo la desigualdad está alcanzando límites intolerables, y las diferencias entre los salarios más altos y los más bajos tienen gran parte de responsabilidad. La brecha salarial aumenta y afecta a las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, especialmente de los más pobres y vulnerables, que no cuentan con salarios suficientes para cubrir sus necesidades. En España, la diferencia salarial impacta más a las personas con salarios más bajos y con mayor vulnerabilidad en el mercado laboral. Por eso, es necesario aumentar los salarios mínimos, para que sean decentes y permitan una vida digna, así como regular las escandalosas diferencias entre los salarios de los niveles directivos y el resto de trabajadores y trabajadoras en buena parte de los centros de trabajo.

RESUMEN

"Ha llegado el momento de subir los salarios, que llevan años creciendo por debajo de la productividad"

Mario Draghi, presidente del BCE¹

En una gran mayoría de países de todo el mundo la desigualdad ha alcanzado límites intolerables, debilitando la lucha contra la pobreza, socavando el dinamismo y la sostenibilidad del crecimiento económico, y limitando enormemente las oportunidades de prosperidad de las sociedades. Aunque en los últimos 25 años la renta a nivel global se ha doblado, ha sido el 10% de las personas más ricas las que han sacado mayor provecho de estas oportunidades, beneficiándose de casi la mitad de este incremento. Por contra, el 50% más pobre se tuvo que conformar con tan sólo el 10% de las nuevas rentas generadas. Estos datos ponen en evidencia un sistema económico injusto, que favorece a los que más tienen, facilitando que una minoría se apropie desproporcionadamente del crecimiento y de las oportunidades económicas.

Son muchos y muy variados los elementos que explican este fenómeno, pero entre todos ellos, destaca el papel del mercado laboral. A través de la creación de empleo y la remuneración salarial, la economía provee a las familias de su principal sustento.

El presente informe, *"Bajan los salarios, crece la desigualdad: el impacto de las diferencias salariales en los hogares"*, analiza la evolución de las diferencias salariales y su relación e impacto sobre la desigualdad. Este análisis se realiza tanto para los países ricos como en desarrollo, y con especial detalle en el caso de España durante los años recientes.

Tanto en los países ricos como en desarrollo, los salarios constituyen la principal fuente de ingresos de los hogares y las personas. En el caso de los países más ricos, en torno a tres cuartas partes de la renta de la población en edad laboral provienen de los salarios. Sin embargo, a pesar de constituir el principal sustento, la renta que acaba en manos de los trabajadores y trabajadoras en forma de salarios es cada vez más pequeña, en términos relativos, frente a la creciente proporción de renta destinada a retribuir el capital -dividendos, intereses y los beneficios retenidos por las empresas-. Así, mientras a nivel global la productividad aumentó en casi un 18% entre 1999 y 2013, los salarios reales lo hicieron en poco más del 6%. La evolución de los salarios se desvincula, cada vez con mayor intensidad, de los cambios en la productividad, rompiendo el vínculo entre dinamismo económico y desarrollo. Esta pérdida de peso relativo de los salarios tiene importantes implicaciones para el crecimiento económico, pero especialmente sobre la sostenibilidad del Estado de Bienestar, para el que los salarios suponen la principal fuente primaria de financiación.

Además, en una mayoría de regiones se ha producido un incremento de las diferencias salariales entre los que más ganan y los que menos. Mientras los salarios más bajos han caído en muchos países de la OCDE desde 1990, los salarios del 1% que más gana han aumentado casi un 20%. Los salarios más altos, aquellos que retribuyen a altos directivos y presidentes de empresas, son cada vez mayores, mientras que los del resto, especialmente los más bajos, se han reducido o se han estancado. Los salarios medios, por su parte, apenas han crecido poco más del 2% desde 2009. En Estados Unidos, por ejemplo, el salario de un director ejecutivo de una de las principales empresas, era de 16,3 millones de dólares en 2014, un incremento de un 54,3% desde 2009. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en tres de cada cuatro de los 29 países desarrollados analizados, el paro y las variaciones salariales provocaron un aumento de la desigualdad. En su conjunto, en los países

desarrollados, el mercado de trabajo habría incrementado la desigualdad total en dos terceras partes si no hubiera sido compensado por “otras fuentes de ingresos”.

Esta tendencia está derivando en una realidad cada vez más presente, la de los/as trabajadores/as pobres. En el caso europeo, un 9,6% de los/as trabajadores/as no alcanza a satisfacer sus necesidades básicas con su salario.

En los países en desarrollo, este mismo organismo internacional destaca también el papel que juegan las diferencias salariales en la evolución de la desigualdad. De hecho, ningún país de este grupo pudo reducir la desigualdad en el último decenio sin reducir también la desigualdad en el mercado de trabajo. En Brasil, por ejemplo, entre 2001 y 2012 el nivel salarial del 10% con los salarios más bajos creció más que los salarios del 10% más alto. En América Latina, la reducción de la desigualdad experimentada en los últimos años no se puede comprender sin la reducción en la brecha entre los que más ganan y los que menos.

Estas disparidades salariales dentro de las mismas empresas y países palidecen cuando comparamos una misma empresa que opera en diferentes territorios, mostrando la enorme desigualdad que se genera en las cadenas globales de aprovisionamiento. Así, mientras presidentes y altos directivos de grandes empresas ganan altísimos sueldos, muchas de las personas que trabajan en los países donde se fabrican esos productos apenas alcanzan a ganar un sueldo digno. Una gran mayoría de trabajadores del sector textil en Myanmar, por ejemplo, afirmó no poder ahorrar ni aún realizando horas extras.

Las mujeres son las más perjudicadas por estas diferencias salariales. A nivel global, y a pesar de la reciente incorporación de más de 250 millones de mujeres en el mercado laboral, su nivel salarial de 2015 es el mismo que el que disfrutaban los hombres 10 años atrás, en 2006.

España no ha escapado a estas tendencias y a día de hoy es uno de los países europeos con mayor desigualdad de renta, y la diferencia entre los más ricos y los más pobres no ha hecho más que aumentar. En 2014, fue el cuarto país más desigual de Europa, tan sólo por detrás de Irlanda, Serbia y el Reino Unido. La capacidad del Estado para reducir esta desigualdad a través de la política tributaria y las transferencias sociales, ha resultado poco exitosa. Mientras en 2006 el 10% más rico disfrutaba de una renta 10 veces superior a la del 10% más pobre, en 2015 esta diferencia fue de 15 veces. La crisis económica, además, ha intensificado el proceso de concentración de la renta. Esta crisis económica ha supuesto un antes y un después para las familias españolas. Entre 2009 y 2013, los años más duros, el 10% más rico aumentó su peso sobre la renta nacional, mientras que el 50% más pobre vio disminuir su participación.

Durante estos años, la tasa de paro pasó del 8% al 23% de la población activa y la caída de los salarios, que hizo que el salario medio bruto sea hoy más bajo que hace diez años, se vivió de forma muy diferente en función de los niveles salariales. De hecho, el salario medio cayó un 6,1% entre 2008 y 2014.

La desigualdad salarial en España aumentó durante los años de crisis económica. Esta brecha se explica sobre todo por la caída de los salarios más bajos, mientras que la población trabajadora situada en la parte superior de la distribución salarial consiguió mantener o incluso aumentar sus ingresos salariales. El 10% de la población peor pagada, vio sus salarios desplomarse cerca del 28% entre 2008 y 2014. El 10% con los salarios más altos apenas vio cambios en sus niveles salariales. El resultado es que la distancia entre quienes más ganan y quienes menos se ha hecho más amplia.

La consecuencia: 13,2% de las personas trabajadoras en España (28,6% de la población) se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social. Tener un trabajo ya no asegura cubrir las necesidades más básicas. En el caso de las mujeres, la situa-

ción es peor, y el porcentaje de trabajadoras pobres en España sólo es superado, en la UE, por el registrado en Rumanía.

Esta desigualdad salarial ha consolidado las diferencias entre colectivos de trabajadores y trabajadoras: quienes se encontraban en una situación más vulnerable dentro del mercado de trabajo se han alejado aún más de quienes estaban en mejor situación. Los principales colectivos afectados por esta creciente desigualdad salarial han sido las mujeres y los jóvenes.

En España, las mujeres tienen que trabajar hasta 50 días más para percibir el mismo salario que un hombre, haciendo de la brecha salarial de género uno de los principales lastres para acabar con la desigualdad. Además, la creciente precarización del mercado laboral español afecta de manera especial a las mujeres. Para los jóvenes españoles, la crisis también ha pasado como un rodillo, convirtiendo a España en uno de los países de la Unión Europea donde la gente joven trabajadora está en mayor riesgo de pobreza y exclusión social (24,7%).

Esta perniciosa desigualdad salarial se puede combatir aumentando el salario mínimo legal (SMI), acercándolo a un salario digno, suficiente para cubrir los derechos y necesidades básicas. Este aumento de los sueldos salariales debe ir acompañado de una regulación de las diferencias entre los salarios más altos y los medios dentro de los centros de trabajo, favoreciendo una mayor equidad en masa salarial entre todas las categorías profesionales, y haciendo que la recuperación y el dinamismo económicos llegue también a las familias.

En la Unión Europea, 22 de los 28 países establecen la fijación de salarios mínimos por ley o por convenio intersectorial. Según datos de Eurostat, en 2016 Grecia tiene el salario mínimo más bajo de la UE de los 15, con 820 euros expresados en paridades de poder adquisitivo (PPA), es decir, teniendo en cuenta y eliminando las diferencias de precios entre países, acercándose así al poder adquisitivo real del salario. España ocupa la penúltima posición de esta UE de los 15, con 848 euros expresados en PPA. En la UE de los 28, es Bulgaria quien ocupa el último lugar, con un salario mínimo de 459 euros. Frente a ello, países como Alemania o Luxemburgo cuentan con salarios mínimos de 1.443 y de 1.613 PPA respectivamente, según datos de 2016.

Actualmente, el salario mínimo legal en España no es un salario decente. Los actuales 9.172,80 euros brutos anuales no son suficientes y sólo una delgada línea de 1.100 euros los separa de la línea de pobreza para hogares formados por una sola persona (establecida en 8.011 euros).

Además, el número de personas asalariadas con ingresos inferiores o iguales al salario mínimo ha aumentado desde la crisis (EES INE 2015, datos 2013). Mientras en 2008 casi 1 de cada 9 personas asalariadas en España percibían el salario mínimo o menos (8,86% de la muestra), en 2013 esta proporción aumentó en 5 puntos porcentuales, alcanzando al 13,8% si miramos al total de personas ocupadas. Es decir, más de 2,3 millones de trabajadores y trabajadoras recibían un sueldo igual o inferior a 752,85 euros -SMI de 2103-. Además, **son las mujeres** quienes mayoritariamente se ven más afectadas por estos bajos salarios: en 2013, el 18,6% de las mujeres trabajadoras tuvo salarios menores o iguales al mínimo, frente al 8,3% de los hombres.

Oxfam Intermón reclama un salario digno de 1.000 euros netos al mes a conseguir de aquí al 2020. Un registro mucho más cercano al 60% del salario medio que recomienda la propia UE. Actualmente, el SMI en España es el 34,2% del salario medio (el segundo más bajo de la UE).

Un aumento del salario mínimo mejora la equidad y reduce la pobreza salarial, al elevar los sueldos más bajos; motiva a las personas inactivas que se encuentran fuera del mercado de trabajo a buscar empleo; mejora la renta disponible de las personas y

los hogares -mantener el poder de compra influye positivamente en la activación del consumo y la demanda agregada-; y genera escaso impacto sobre el empleo.

Además, las diferencias salariales entre los miembros ejecutivos y directivos de las empresas y las plantillas, son escandalosas. La remuneración media de un consejero ejecutivo (CEO) en el Reino Unido en 2010, era aproximadamente 116 veces mayor que la de un trabajador medio; y aumentó hasta 183 veces en 2015. En 1980 esa proporción era tan sólo 11 veces mayor. En Estados Unidos (EU), la remuneración media de un consejero ejecutivo de una empresa del Standard and Poor's en 2008, era unas 240 veces la del trabajador medio.

Los altos directivos del Ibex 35 ganan de media 96 veces más que sus empleados; el nivel directivo, gana 13 veces más. Si pensamos en el salario medio anual de España en 2014 (22.858 euros según datos de la EES), una persona trabajadora que cobrara este salario medio, tendría que trabajar 25 años para llegar a tener la remuneración de la alta dirección. O lo que es lo mismo: la alta dirección tarda 15 días en ganar lo que el trabajador/a medio gana en un año.

El control de las escalas salariales, es vital para recuperar gran parte de la relación perdida entre productividad laboral y salarios. Regular por ley una escala salarial en torno a 1:10, donde el salario más alto de una empresa no sea más de 10 veces superior al salario medio, contribuirá a redistribuir la masa salarial existente de forma más equitativa. Esta escala hace que si aumenta el salario máximo, ese aumento se comunique al resto de categorías salariales en la misma proporción, beneficiando más adecuadamente a todos los trabajadores y trabajadoras.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

Oxfam Intermón propone al recién formado Gobierno, al Parlamento y a las Administraciones públicas estatal, autonómicas y locales, que impulsen de forma urgente las siguientes medidas para reducir las diferencias salariales y, así reducir la desigualdad:

1. **Aumento del salario mínimo interprofesional** progresivamente durante la legislatura hasta alcanzar aproximadamente los 1.000 euros netos mensuales en 2020, *aumentando los salarios de los tramos que están por debajo de la línea de pobreza laboral*, para que las personas trabajadoras con salarios más bajos puedan vivir dignamente. Esto se debe traducir en que en los primeros 100 días de Gobierno haya un incremento sustancial de este SMI que nos ponga en la senda de conseguir la meta de los 1.000 euros en 4 años.
2. **Eliminación de la brecha salarial de género**, mediante la penalización de los centros de trabajo que incumplan el derecho a la igualdad, también salarial, entre hombres y mujeres, y establezcan salarios diferentes para categorías laborales idénticas en función de si son ocupadas fundamentalmente por hombres o por mujeres. También a través de mejoras en la conciliación de la vida personal y familiar, la distribución y reparto de los cuidados.
3. **El establecimiento de escalas salariales** más justas por normativa estatal que regulen las diferencias salariales dentro de los centros de trabajo. De cara a garantizar mayor equidad retributiva, recomendamos establecer una escala aproximada de 1:10, donde el salario más alto no supere en más de 10 veces al salario medio de ese centro, asegurando que, si se incrementa el salario máximo, se incrementa toda la escala salarial en la misma proporción.
4. **Contratación pública** que priorice centros de trabajo con escalas salariales

iguales o menores a 1:10 entre salario alto y medio, hasta que la regulación pública de escalas salariales se haga efectiva. Por ello, proponemos el establecimiento de baremos en los procesos de contratación de las diferentes Administraciones Públicas -central, autonómica y local-, para priorizar o incentivar la contratación con empresas con escalas salariales iguales o menores a 1:10. La futura Ley de Contratación Pública española, resultado de la trasposición de la Directiva europea sobre Contratación, debe incluir esta medida en su articulado.

5. **Incrementar el tipo marginal máximo del IRPF** como una medida de distribución salarial por la vía fiscal. El tipo marginal máximo es hoy del 45% y tiene margen de mejora. Proponemos que en la parte más alta de la distribución salarial (1%) se lleven a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados, que por un lado supongan un incremento de ingresos públicos para el gasto social y los derechos sociales; y por otro lado pongan freno al crecimiento desigual de los salarios del 1% con mayor salario frente al salario medio. Además, este incremento debería complementarse con un mayor número de tramos en el IRPF.
6. **Promover una internacionalización responsable de la empresa española** que tenga en consideración criterios relacionados con la promoción de salarios dignos y suficientes que garanticen la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de los países donde se opera. Asimismo, resulta necesario desarrollar y poner en marcha mecanismos públicos que aseguren que tanto el aprovisionamiento como la inclusión en las cadenas globales de valor por parte de las empresas españolas cumplan los mismos requisitos en materia de seguridad y respeto por los derechos laborales que pedimos que se garanticen en España, entre ellos, la remuneración de un salario digno.

INTRODUCCIÓN

“Por encima de todo, si la legitimidad de nuestros sistemas políticos democráticos se ha de mantener, la política económica debe orientarse hacia la promoción de los intereses de la mayoría y no de la minoría (...). Si fallamos en esto, la base de nuestro orden político parece probable que colapse. Eso no beneficiaría a nadie.”

Martin Wolf, editor asociado y jefe de Economía del Financial Times (2016)²

La desigualdad extrema, reflejada en una creciente concentración de la riqueza en manos de los más ricos frente al resto, supone uno de los principales desafíos a los que se enfrenta el mundo en la actualidad. En 2015, el 1% más rico de la población mundial acumulaba más riqueza que el 99% restante.³ Y esta brecha, reconocida por la OCDE, el FMI y el Banco Mundial,⁴ tiene importantes efectos negativos.

La desigualdad compromete la lucha contra la pobreza, socava el dinamismo y la sostenibilidad del crecimiento económico, así como las oportunidades de prosperidad de las sociedades. En muchos países, esta concentración de riqueza es causa y consecuencia de una creciente acumulación de poder por parte de élites y grupos de interés, que “capturan” las políticas en su propio beneficio.⁵ El resultado es un sistema económico donde la asignación de recursos no se ajusta a criterios relacionados con el mérito, la eficiencia o la justicia.⁶

Son muchos y muy variados los elementos que intervienen a la hora de explicar el fenómeno de la desigualdad económica. La desigualdad económica está causada por la diferencia entre ricos y pobres para acceder a la tierra, el capital, el conocimiento y la tecnología. Se incrementa por la falta de acceso al gasto público de los más vulnerables, lo que impide que mejoren sus capacidades, su educación, su salud; y el bienestar general, redistribuyendo posibilidades. También se ve afectada por un sistema fiscal poco redistributivo. Según la Organización Internacional del Trabajo (2015), los hogares incluidos en el 10% más pobre vieron reducida su renta disponible en más del 40%, mientras que los hogares del 10% más rico apenas sufrieron una reducción del 10%.

Aunque de manera destacada la desigualdad se ve impactada por el mercado laboral. A través de la creación de empleo y la remuneración salarial, la economía provee a las familias de su principal sustento y, por tanto, éste tiene un impacto enorme en la desigualdad.

Tanto en los países ricos como en desarrollo, los salarios constituyen la principal fuente de ingresos de los hogares y las personas. En el caso de los países de la OCDE en torno a tres cuartas partes de la renta entre la población en edad laboral proviene de los salarios. Por tanto, el rol del mercado de trabajo para generar y distribuir los salarios, resulta crucial tanto en la generación de la desigualdad, como en su solución.

La creciente brecha entre los salarios más altos y los más bajos ha continuado aumentando hasta alcanzar, en algunos casos, cotas moral y económicamente injustificables. España no es ajena a esta tendencia y la desigualdad salarial también ha aumentado en los últimos años, pero especialmente a raíz de la crisis económica. Mientras los salarios más bajos han caído, los más altos apenas se han visto afectados o incluso han aumentado. El resultado, dada la importancia de los salarios en los hogares españoles, ha sido el del incremento de la desigualdad y el consiguiente

aumento en el número de trabajadores pobres. Además, esta distribución más desigual de los salarios ha afectado más a determinados colectivos, sobre todo a trabajadores/as jóvenes, con menos experiencia, y a mujeres, cuya posición en el mercado de trabajo es más débil.

Este informe analiza la relación y el impacto de las diferencias salariales en la desigualdad, tanto en países ricos como en desarrollo, y con más detalle el caso español. La sección primera explica las relaciones entre renta, riqueza y salarios, mostrando sus tendencias y evolución a nivel global. Además, analiza la relación y el impacto de la desigualdad salarial en la desigualdad, mirando a las causas y consecuencias de esta relación. La sección segunda muestra la evolución y la situación de la desigualdad salarial en España en el período 2005-2014, y quiénes son los principales trabajadores y trabajadoras afectadas. Finalmente, la sección tercera propone una serie de medidas para reducir las diferencias salariales y, por tanto, la desigualdad.

1 EL IMPACTO DE LOS SALARIOS EN LA DESIGUALDAD

"Aumentar los salarios es lo correcto, lo hay que hacer. Los salarios de muchos estadounidenses no han ido a ninguna parte durante mucho tiempo (...) Por encima de todo, este aumento de salarios permite a más personas disfrutar de los frutos del crecimiento económico"

Jamie Dimon, presidente y director ejecutivo de JPMorgan Chase⁷

1.1 LA DESIGUALDAD DE RENTA CRECE

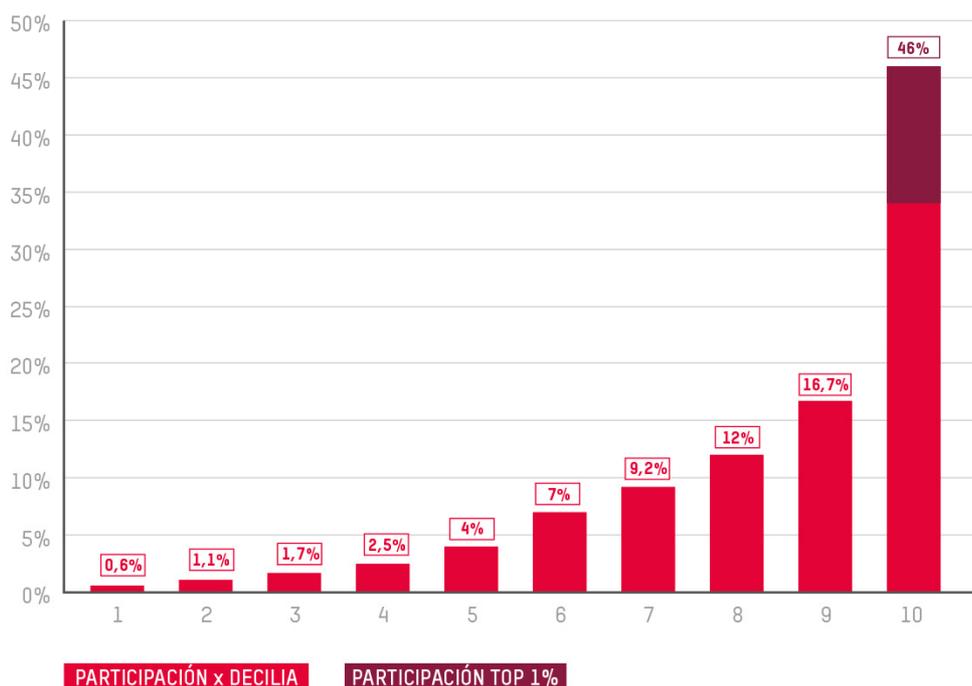
Una gran mayoría de países en el mundo, sin distinción entre ricos y pobres, ha visto aumentar la brecha entre los que más tienen y el resto. Desde el año 2000, la mitad más pobre de la población apenas se ha beneficiado del 1% del incremento de la riqueza global, mientras el 1% más rico ha capturado el 50% de ese aumento. Como resultado de esta crisis de desigualdad, sólo 62 personas tienen la misma riqueza que la mitad más pobre del mundo.⁸

Esta creciente concentración de la riqueza se explica en parte si miramos cómo la economía asigna los recursos y distribuye la renta. Si en vez de la riqueza medimos la renta, su distribución global no resulta tan extrema como la de la riqueza, pero su evolución a lo largo de estos últimos años también muestra que la renta de las personas más ricas ha crecido más rápidamente que la de las más pobres (véase el cuadro: renta vs. riqueza).

Entre 1988 y 2011 (véase el gráfico 1), el incremento en la renta a nivel global ha beneficiado principalmente a las personas con más renta. Aunque la renta global se dobló durante este periodo, las personas incluidas en el decil más rico⁹ -el 10% más rico de la población-, se han beneficiado de casi la mitad de este incremento (un 46%). De hecho, el 1% más rico acaparó casi una cuarta parte de ese incremento (el 12% del total). Por su parte, el 50% más pobre se tuvo que conformar con tan sólo el 10% de las nuevas rentas generadas.

Entre 1988 y 2011 la renta a nivel global se duplicó. Mientras el 1% más rico acaparó el 12% de ese aumento, el 50% más pobre apenas llegó al 10% de las nuevas rentas generadas

Gráfico 1. Participación en el crecimiento global de la renta según decil, 1988 – 2011 (en % sobre el total del crecimiento)



Fuente: cálculos de Oxfam basados en la base de datos del grupo de expertos mundiales sobre distribución de los ingresos (World Panel Income Distribution; LM-WPID) de Lakner-Milanovic (2013).¹⁰

Mientras que en 1998 la diferencia entre la renta disponible de las personas que conforman el 10% más pobre y el 10% más rico era de 7,6 billones de dólares, en 2011 fue casi el doble, alcanzando los 13,3 billones de dólares. En términos per cápita, en 2011, el 10% de la población más pobre apenas sobrevivía con una renta anual de 261 dólares, menos de un dólar al día.¹¹ En el lado opuesto, el 1% más rico disfruta de una renta media per cápita hasta 200 veces superior a la de los más pobres.

El 10% de la población más pobre sobrevive con una renta de menos de un dólar al día, mientras el 1% más rico disfruta de una renta media per cápita 200 veces más alta

Una distribución equitativa de este crecimiento de la renta hubiera consistido en distribuir aproximadamente un 10% de ese incremento a nivel mundial a cada uno de los deciles de población. Esto hubiera supuesto que el decil más pobre disfrutase en 2011 de una renta anual de casi 1.500 dólares: más de cuatro dólares al día. Una cantidad todavía insuficiente para salir de la pobreza y llevar una vida digna, pero muy lejos del dólar diario con el que cuentan actualmente.

Como han señalado organismos internacionales como la OCDE, el FMI o el Banco Mundial, esta creciente desigualdad es mala para todos, pues pone en serio riesgo la sostenibilidad y el crecimiento económico.¹² Pero por encima de todo, resulta especialmente problemática para la población más pobre del mundo.

La desigualdad supone un obstáculo para la lucha contra la pobreza. De nada sirve crecer si las oportunidades y beneficios no llegan a quienes más lo necesitan. De hecho, el Banco Mundial advierte de que no se acabará con la pobreza extrema en 2030, como se han comprometido la práctica totalidad de países del mundo en el marco de la Agenda de desarrollo sostenible – 2030,¹³ a menos que se aborde esta desigual distribución de las rentas.¹⁴ El crecimiento económico, por sí sólo, no es suficiente para erradicar la pobreza.

El sistema económico injusto hace que una minoría se apropie de las oportunidades y crecimiento económicos, mientras que la gente más pobre no ve retribuidos sus esfuerzos

Esta tendencia está poniendo en riesgo el bienestar de las generaciones venideras, que ven cómo su calidad de vida es inferior a la de sus padres, incluso con capacidades similares o superiores a las que ellos y ellas tuvieron. Entre el 65 y el 70% de los hogares de 25 países ricos han visto cómo su renta -antes de impuestos y transferencias- se ha mantenido constante o ha disminuido entre 2005 y 2014.¹⁵

Los datos ponen en evidencia un sistema económico injusto, que favorece de manera continuada y desproporcionada a los que más tienen, facilitando que una minoría se apropie del crecimiento y las oportunidades económicas. En el lado opuesto, aquellos en el extremo inferior de la distribución de ingresos ven como su capacidad para sacar provecho de estas mismas oportunidades resulta muy limitada, siendo la retribución de su esfuerzo muy inferior al de las personas más pudientes.

RENDA VERSUS RIQUEZA

La **renta** hace referencia a un ingreso que tiene lugar en un determinado intervalo de tiempo, y procede de fuentes muy variadas:

1. Los sueldos y salarios: son la principal fuente de la renta por su peso sobre el resto y se reciben trabajando por cuenta propia y/o por cuenta ajena.
2. Las rentas del capital: son las derivadas del alquiler de un piso, los dividendos que se reciben por acciones o el rendimiento del dinero en las cuentas bancarias. Por su origen en el patrimonio, estas rentas son un vínculo importante entre renta y riqueza. A mayor patrimonio, es más probable disfrutar de las rentas del capital.
3. Las prestaciones sociales o actividades redistributivas del sector público: incluyen derechos sociales como las pensiones o el desempleo, pero también la prestación de servicios públicos esenciales como la asistencia sanitaria o la educación, que serían prestaciones “en especie”. Son clave para las personas con rentas más bajas.
4. Tanto los salarios como las rentas de capital son el resultado del proceso productivo. Las prestaciones sociales en cambio, son producto de la actividad pública y se financian a través de la imposición sobre las fuentes primarias.

La **riqueza o el patrimonio** son los activos financieros (depósitos bancarios, acciones, títulos de renta fija...) y no financieros (inmuebles, vehículos, etc.), de los que una persona es propietaria en una fecha determinada. El nivel de riqueza dependerá del valor que se asigne a ese patrimonio en un determinado momento. El origen del patrimonio es diverso: se puede construir a base de ahorro; puede ser fruto de una herencia, o incluso del endeudamiento. El valor neto del patrimonio es el valor de esos bienes y derechos en un momento dado, restando las deudas.

Cabría esperar que renta y riqueza estuviesen correlacionadas positivamente, pues aquellos que tienen más patrimonio, especialmente activos financieros, son aquellos que pueden generar mayores rentas de capital. Igualmente, aquellos con mayores niveles de renta lo tienen más fácil para acumular riqueza. A pesar de esta compleja interrelación, la relación entre renta y riqueza resulta muy alta en los extremos de la distribución y mucho más débil entre los estratos intermedios.¹⁶ Es decir, los hogares más pobres en términos de renta acostumbran también a serlo en términos de riqueza, igualmente, los hogares más ricos acostumbran a serlo tanto en términos de renta como de riqueza.¹⁷

Entre los extremos encontramos casos particulares. Así, una persona con mucho patrimonio puede ser una persona con poca renta. Por el contrario, una persona que debe más de lo que tiene -patrimonio negativo- puede tener una renta superior a otra persona que disfrute de un patrimonio mayor y positivo. El primero podría ser el caso de un pensionista que posee una casa muy grande en la que reside, pero cuya pensión de jubilación es muy baja. El segundo podría ser el caso de un/a estudiante recién licenciada, endeudada para pagar su carrera, pero que empieza a trabajar con un salario muy alto.

Una de las cosas que diferencia a la riqueza de la renta es que la primera actúa como una red de seguridad que permite hacer frente a gastos imprevistos -como una mala cosecha o una factura imprevista del médico-, pues se puede convertir en renta fácilmente. Por eso resulta más eficaz para romper con la vulnerabilidad asociada a la pobreza.

1.2 EL DIFERENTE ORIGEN DE LA RENTA: LA IMPORTANCIA DE LOS SALARIOS EN LA DESIGUALDAD

Para los hogares de los países desarrollados, emergentes y en desarrollo, los salarios constituyen la principal fuente de renta, refiriéndonos siempre a la economía formal. Los salarios son el ingreso más importante con el que hacer frente a las necesidades básicas (comida, educación, o salud). Y, en el caso de sobrar algo, suponen el primer paso para construir un patrimonio o riqueza que permita romper con la vulnerabilidad asociada a la pobreza. Dada su importancia, para conocer cómo evoluciona la desigualdad de renta, si ésta aumenta o disminuye, necesitamos conocer cómo se distribuyen los salarios entre los hogares.

Como ya hemos dicho, la renta la componen otros elementos, como las transferencias sociales y las rentas de capital. Estos elementos tienen un peso diferente en función del nivel de renta de los hogares. Así, en los hogares más pobres, las transferencias sociales del Estado ocupan un puesto destacado. Por su parte, las rentas de capital que se originan en el patrimonio, se concentran en los hogares con mayores niveles de renta.

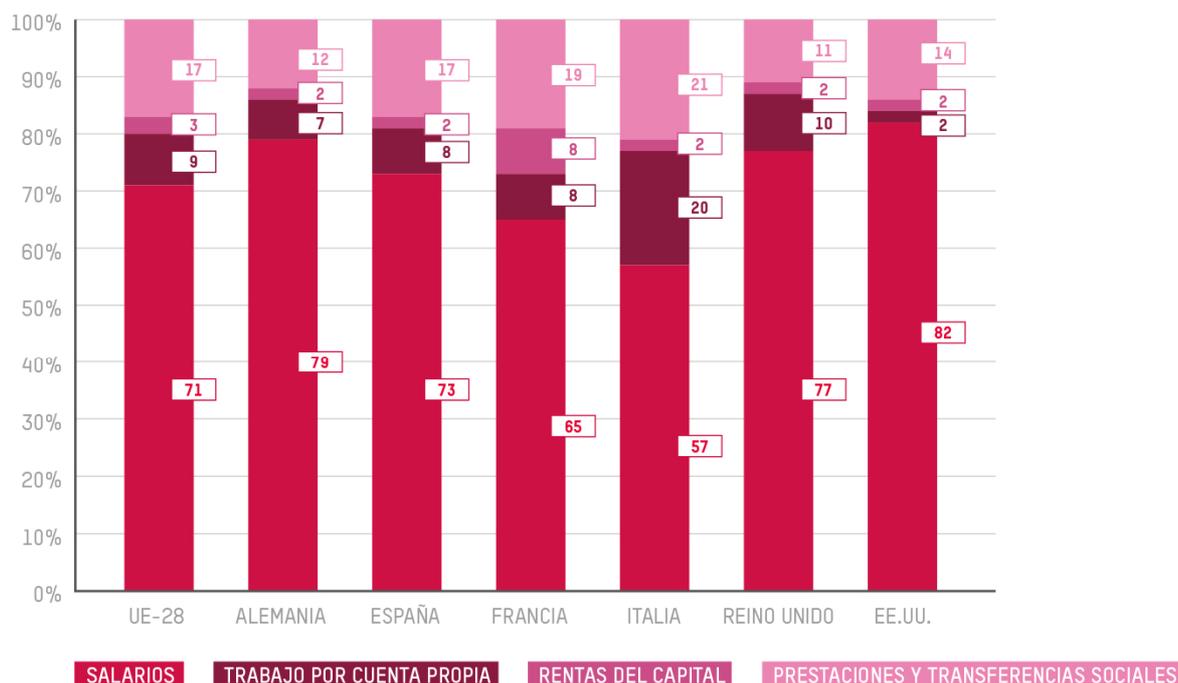
En los hogares europeos, los salarios por cuenta ajena suponen de media cerca del 70% de su renta. En Estados Unidos alcanzan el 80%. Tras los salarios, encontramos las prestaciones por desempleo y otras transferencias sociales, que representan un 15% y un 10% en los hogares de Europa y Estados Unidos, respectivamente. Las rentas de capital tienen un peso reducido, alcanzando el 5%. Finalmente, los ingresos procedentes del trabajo por cuenta propia muestran grandes diferencias entre países, con cifras elevadas en Italia (20%), un 9% en promedio para los países europeos, y reducidas en Estados Unidos (2%).

En países ricos, emergentes y en desarrollo, los salarios son la principal fuente de renta de los hogares.

En Europa, los salarios por cuenta ajena suponen de media el 70% de la renta de los hogares.

En los países emergentes y en desarrollo, la proporción varía del 30% de Vietnam al 70% de Indonesia

Gráfico 2. Participación de las distintas fuentes de renta en los ingresos de los hogares en países desarrollados, 2010(en % sobre la renta total)



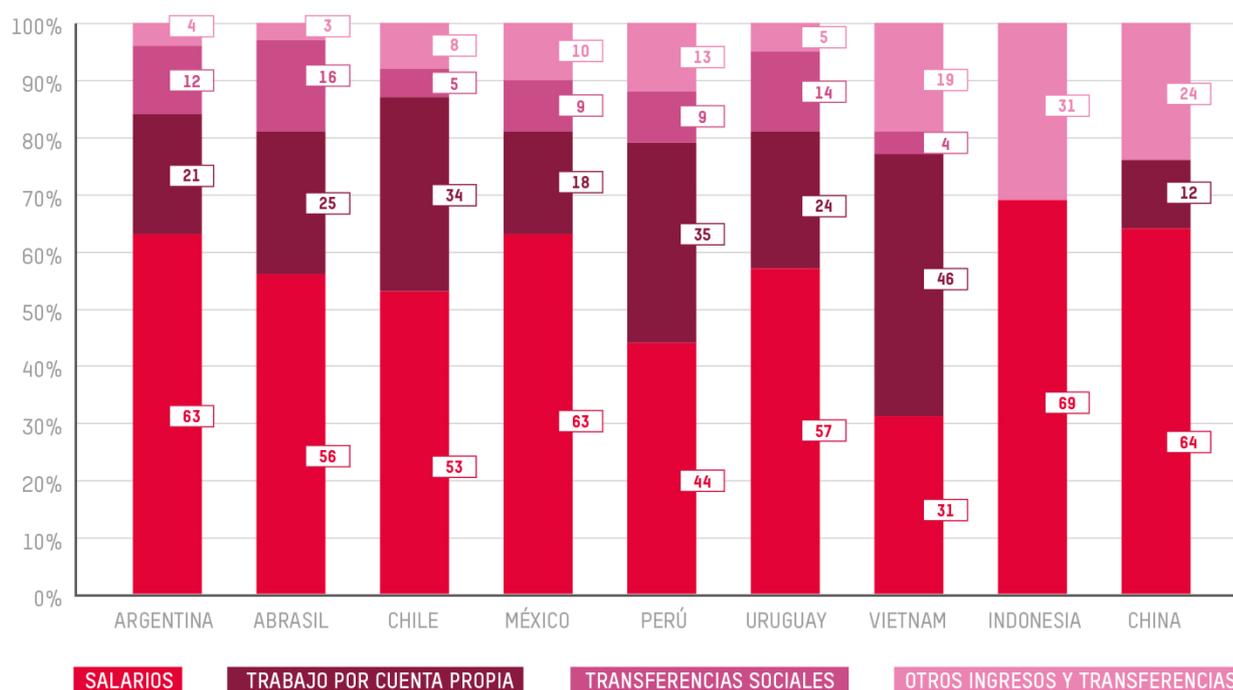
Fuente: elaboración propia en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015).

En las economías emergentes y en desarrollo, aunque existe una importante variabilidad entre países, el peso de los salarios en la renta de los hogares, aunque igualmente crucial, es más reducido. Su importancia relativa se mueve entre el 30% de Vietnam al 70% de Indonesia.

Este contraste es fruto de la diferente estructura de los sistemas económicos y del empleo entre las economías desarrolladas y en desarrollo. En estos últimos, la proporción de trabajadores por cuenta ajena es inferior y la de los trabajadores por cuenta propia muy superior, lo que explica el mayor peso de los salarios por cuenta propia en estos países emergentes y en desarrollo.

El peso de las transferencias sociales también muestra importantes variaciones en este grupo de países como resultado del diferente desarrollo de los sistemas de protección social. Así, su peso es prácticamente inexistente en países como Indonesia y China, mientras que en Brasil, por ejemplo, alcanza aproximadamente el 16% de las rentas disponibles de los hogares (ILO, 2015).

Gráfico 3. Participación de las distintas fuentes de renta en los ingresos de los hogares en países emergentes y en desarrollo, 2010(en % sobre la renta total)



Fuente: base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015).

Nota: Para este grupo de países, las rentas de capital se incluyen como parte de otros ingresos y transferencias, ya que no se pueden distinguir de otras fuentes de ingresos.

Además, la realidad nos muestra que, a mayor nivel de renta, más peso tienen los salarios hasta llegar a los deciles más altos. En todos los países, con independencia de su nivel de desarrollo, es en los hogares más pobres donde los salarios por cuenta ajena representan una proporción menor en relación a la renta total. Si estos salarios aumentaran, estos hogares tendrían más capacidad para salir de la pobreza y no depender de transferencias públicas para desarrollar una vida digna. El peso salarial aumenta en los grupos siguientes, a medida que los hogares disponen de más renta, hasta el grupo de hogares de clase media y alta, para luego disminuir en los hogares pertenecientes al 20% más rico. En consecuencia, las transferencias sociales del Estado -prestaciones y derechos por desempleo, pensiones y otras prestaciones y derechos sociales por enfermedad, invalidez, etc.-, tienen una mayor importancia relativa en los hogares con rentas más bajas. Las rentas de capital, por su parte ganan importancia a medida que los hogares acumulan más renta.

Conocer la evolución de estas rentas es fundamental para comprender la evolución de la desigualdad en el interior de los países, pues cada una de ellas tiene un diferente impacto sobre los hogares en función de su nivel de renta. Así, cuando las prestaciones sociales disminuyen o aumentan, los principales perjudicados o beneficiados serán los hogares con menores niveles de renta, pues dependen más de ellas. Cuando las rentas del capital aumentan o disminuyen, serán las rentas de los hogares situados en los deciles más altos las que más cambien.

Pero sin duda alguna, la fuente de renta que explica mejor la desigualdad de ingresos, su incremento o su disminución, la constituyen los salarios, a la vista de los porcentajes señalados antes en la composición de la renta. *Dada su importancia relativa en todos los hogares, la diferente evolución de los salarios más altos y los más bajos tiene un impacto determinante en la desigualdad y en la reducción de la pobreza.*

1.3 AUMENTA LA BRECHA ENTRE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS

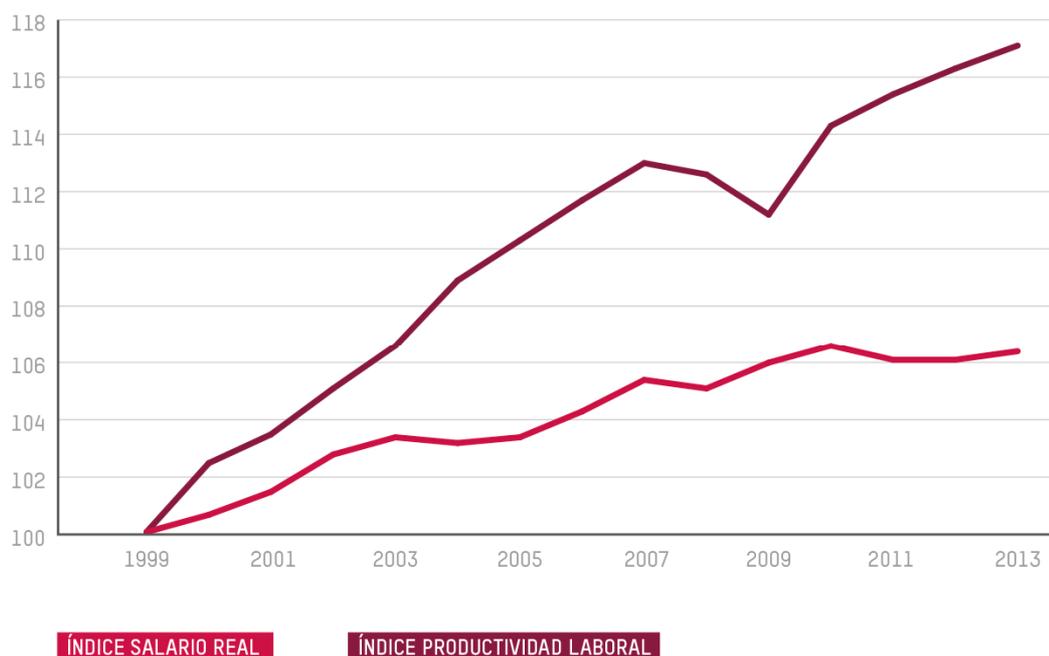
A pesar de constituir el principal sustento de los individuos y las familias, el peso de los salarios en relación al Producto Interior Bruto (PIB) cada vez es menor frente a las rentas de capital. Es decir, la renta generada que acaba en manos de los trabajadores y trabajadoras, en forma de salarios y otro tipo de remuneraciones, es cada vez más pequeña, en términos relativos, frente a la creciente proporción de renta destinada a retribuir el capital -dividendos, intereses y los beneficios retenidos por las empresas-.¹⁸ Como resultado, la evolución de los salarios, el principal sustento de la inmensa mayoría de la población mundial, cada vez se aleja más de los cambios en la productividad.¹⁹

La pérdida de peso de los salarios es una tendencia que se observa desde hace tres décadas y afecta a prácticamente todos los países por igual.²⁰ En casi todos los países de la OCDE, la participación de los salarios ha caído desde los años 70, cuando alcanzaron los valores máximos,²¹ mientras que en dos de cada tres países de renta baja y renta media este proceso de caída del peso de los salarios se intensificó entre 1995 y 2007.²² Mientras los trabajadores y trabajadoras ven cómo se reduce la masa salarial en términos relativos respecto al PIB, los propietarios del capital disfrutaron de unos rendimientos cada vez mayores. Así, por ejemplo, mientras en la década de 1970, el 10% de los beneficios de las empresas en Gran Bretaña eran utilizados para retribuir a los accionistas que habían invertido en la empresa. Hoy en día reciben el 70%.²³

Esta tendencia pone en peligro el vínculo entre productividad y prosperidad, que justifica cualquier modelo económico. Es decir: los avances en la productividad -cuando producimos y generamos más con el mismo número de trabajadores-, no se está traduciendo en incrementos salariales, sino que acaban beneficiando a los propietarios del capital. Así, los salarios en los países ricos cada vez se alejan más de la evolución de la productividad.²⁴ Para el periodo comprendido entre 1999 y 2013, la brecha entre el crecimiento de la productividad y de los salarios (valorados en términos reales, es decir, ajustados por los cambios en los niveles de precios), no ha hecho más que aumentar. Así, mientras la productividad aumentó en casi un 18% entre 1999 y 2013, los salarios reales lo hicieron en poco más del 6% durante este mismo periodo. Este mayor peso del capital beneficia principalmente a los hogares con rentas más altas, que a través de los rendimientos del capital son los que realmente se benefician de esta mayor productividad.²⁵

Cada vez es más frecuente el fenómeno de los trabajadores y trabajadoras pobres: personas que, trabajando, no pueden cubrir sus necesidades básicas. En la Unión Europea, esta realidad afecta a casi 1 de cada 10 personas trabajadoras

Gráfico 4. Crecimiento de los salarios medios y la productividad del trabajo en las economías desarrolladas, 1999-2013 (índice, año base = 1990)



Fuente: Reproducción del gráfico 7, Informe mundial sobre salarios de la OIT 2014-15. Base de datos sobre salarios mundiales de la OIT; Tendencia de los modelos econométricos de la OIT, abril de 2014.

Hay diferentes factores que explican esta disminución de la parte del pastel que va a parar a manos de los trabajadores/as: la presión de los mercados por un mayor retorno del capital, la globalización y el comercio internacional, el cambio tecnológico y la erosión de las instituciones encargadas de la representación de los trabajadores (ILO, 2015).

Además de impulsar la desigualdad, esta pérdida de peso relativo de los salarios frente a los rendimientos del capital presenta importantes implicaciones para el crecimiento económico y la sostenibilidad del Estado de Bienestar. Por un lado, el menor peso de los salarios deriva en una mayor concentración de la renta en pocas manos, lo que acaba disminuyendo los niveles de consumo agregado.²⁶ Por el otro, sabemos que los salarios son la principal base del sistema tributario. Al reducirse esta base, se pone en peligro la financiación de los principales derechos y prestaciones sociales, además de otras partidas del Estado de Bienestar. De seguir así, se corre el riesgo de no contar con los recursos públicos suficientes para mantener los niveles de gasto actuales o incluso hacer frente a posibles situaciones de necesidad futuras, limitando las oportunidades de los deciles más bajos y perpetuando la pobreza.

Dada su relevancia en la lucha contra la pobreza y la desigualdad, resulta urgente resituar a los salarios en el núcleo del dinamismo económico, estrechando su vinculación con la productividad. Al fin y al cabo, los salarios suponen el principal canal a través del cual este dinamismo llega a quienes más lo necesitan.

1.4 LA DESIGUALDAD SALARIAL A NIVEL GLOBAL

La caída generalizada del peso de los salarios en el PIB no ha afectado a todas los/as trabajadores/as de la misma manera, existiendo importantes diferencias entre los grupos de acuerdo a su remuneración salarial (OECD, 2011 y Atkinson et al., 2011). Así, los salarios más altos, aquellos que retribuyen a altos directivos y presidentes de empresas, son cada vez mayores, mientras que los del resto, especialmente los más bajos, se han reducido o se han estancado. *La evidencia de esta brecha salarial es clara en los países desarrollados.* Mientras los salarios más bajos han caído en prácticamente todos los países de la OCDE desde 1990, los salarios del 1% que más gana han aumentado aproximadamente un 20%.²⁷ Como resultado, la parte de la renta salarial que se destina a pagar estos grandes sueldos ha aumentado del 6,7% al 10,3% entre mediados de los 70 y mediados de la década de los 2000. Los grandes ejecutivos ven cómo sus sueldos aumentan mientras que los trabajadores ordinarios cada vez acceden menos a las ganancias del crecimiento.²⁸ De hecho, los salarios más altos se han alejado más de los salarios medios de lo que lo han hecho los salarios más bajos. Es decir, el incremento de la desigualdad salarial se explica, principalmente, por el incremento de los salarios más altos.²⁹

Esta brecha ha sido especialmente importante en algunos países.³⁰ En el caso de Estados Unidos, el salario medio -incluyendo los bonus e incentivos- de un director ejecutivo de una de las principales empresas, era de 16,3 millones de dólares en 2014, lo que supone un incremento de un 54,3% desde la salida de la crisis en 2009.³¹ Y esta brecha no ha parado de crecer desde hace 40-45 años. Una vez más, la divergencia se debe al mayor incremento de los salarios de quienes más ganan.

Los salarios medios entre 2009 y 2015 en los países de la OCDE apenas crecieron poco más del 2% en todo el periodo.³² La diferencia entre los salarios más altos y más bajos aumentó en prácticamente todos los países desarrollados entre mediados de los años ochenta y finales de los 2000.³³ En una gran mayoría de países donde la desigualdad aumentó lo que sucedió es que la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados fue aumentando a lo largo del periodo, tanto por la pérdida de posiciones de los trabajadores peor pagados como por el mayor crecimiento de los salarios de los trabajadores de remuneraciones altas. Además, en algunos de estos países los salarios reales medios crecieron muy moderadamente, lo que añade un elemento adicional a tener en cuenta a la hora de considerar el aumento de la desigualdad.³⁴

Esta tendencia está cristalizando en una realidad cada vez más presente, la de los/as trabajadores/as pobres. Nos referimos a aquellas personas que, aunque trabajan, su salario es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas. En el caso europeo, esta realidad afecta a casi una de cada diez personas trabajadoras -un 9,6% de los/as trabajadores/as-,³⁵ porcentaje que no ha hecho más que aumentar en la última década.

Si analizamos el periodo más reciente entre 2006 y 2010, la tendencia no ha sido muy diferente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) muestra que, en tres de cada cuatro de los 29 países analizados, el paro y las variaciones salariales provocaron un aumento de la desigualdad. Este impacto fue mayor en economías como en España y EUA, donde se estima que el mercado laboral determinó el 90% y el 140% del incremento de la desigualdad experimentada en estos dos países, respectivamente.³⁶ En los países desarrollados en conjunto, el efecto del mercado de trabajo habría incrementado la desigualdad total en dos terceras partes si el incre-

En 2015, el director ejecutivo de una empresa del Reino Unido cotizando en Londres, ganó algo más de 5 millones de libras: 6.000 veces más que una trabajadora de la confección de Bangladesh de su misma empresa, teniendo en cuenta la paridad del poder adquisitivo

mento no hubiera sido compensado por “otras fuentes de ingresos”, que incluye otro tipo de rentas así como las transferencias públicas y privadas.

La limitada disponibilidad de datos, además de las dificultades de comparabilidad, hace difícil medir qué parte de la desigualdad en los países emergentes y en desarrollo se explica por la desigualdad salarial. Sin embargo, OIT (2015), para una muestra de estos países y para el periodo 2000-2012, también destaca el papel que juega la desigualdad salarial en la evolución de la desigualdad. El impacto es menor que en los países más desarrollados, pues los/as trabajadores/as asalariadas representan una proporción menor de la renta total en estas economías. No obstante, ningún país de este grupo pudo reducir la desigualdad en el último decenio sin reducir también la desigualdad en el mercado de trabajo.³⁷ En Brasil, por ejemplo, entre 2001 y 2012 el nivel salarial del 10% con los salarios más bajos creció más que los salarios del 10% más alto. De hecho, la reducción de la desigualdad experimentada en América Latina en los últimos años, se explica por la reducción de las diferencias de ingreso entre los trabajadores de alta y baja cualificación.³⁸

A pesar del incremento en los salarios promedio experimentado en los países emergentes y en desarrollo en los últimos años, en muchos de estos países la desigualdad salarial también ha crecido. Esta disparidad obedece a la creciente diferencia entre los salarios en función de las habilidades y el nivel educativo del trabajador. En los países asiáticos, por ejemplo, el nivel educativo explica entre un 25 y un 35% de las diferencias salariales.³⁹

SALARIOS INSUFICIENTES EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO

Son muchos los trabajadores que en estos países y regiones trabajan a cambio de un sueldo raquítico y precario. Así, por ejemplo, los asalariados en Nepal ganaron, de promedio, tan sólo 73 dólares al mes en 2008, los trabajadores paquistanís 119US\$ (en 2013) y en Camboya, 121US\$ (2012). Debido a sus bajos niveles salariales, estos dos últimos países también se encuentran entre los de mayor incidencia de trabajadores pobres en todo el mundo.⁴⁰

En 2015, Oxfam llevó a cabo una encuesta para conocer las perspectivas de los trabajadores del sector textil en Myanmar. El 90% de los participantes en la encuesta fueron mujeres. Este sector genera alrededor de 300.000 puestos de trabajo en el país. Entre otras, todas expresaron preocupación por los bajos salarios, las horas trabajadas además de la falta de seguridad. Incluso haciendo horas extras, no llegaban a pagar vivienda, comida y medicinas con el salario que ganaban en las fábricas. El salario medio era de 1,50 al día (alrededor de 40 dólares al mes). Muchos trabajadores/as contaban que hacían entre 3 y 20 horas extras cada semana (10,5 horas más de media). Con todo esto, eran capaces de subir su salario hasta 3,70 dólares por día, 98 dólares por mes. Como resultado, el 90% afirmó no poder ahorrar.⁴¹

Unilever en Vietnam es un buen ejemplo de cómo una cadena global está haciendo esfuerzos por que los salarios más bajos sean salarios justos, y acercar el salario mínimo a un salario digno: los salarios en las fábricas de Unilever en Vietnam han aumentado significativamente desde 2011. Esto se ha debido a una decisión de la dirección de la empresa para aumentar el salario mínimo. La diferencia más significativa fue el aumento en un 67% en términos reales del salario mínimo. Sin embargo, y pese a ello, si se atiende al coste de vida y a las necesidades de los trabajadores con familia a cargo, muchos de ellos aún encuentran dificultades para cubrir sus necesidades. Algunos trabajadores, incluso, tienen dos trabajos para poder mantenerse.⁴²

Además, el mercado informal continúa siendo una de las principales fuentes de renta para los hogares en estos países, donde los derechos de los trabajadores o la vigencia del salario mínimo son sólo una ilusión.

Las disparidades salariales extremas dentro de las mismas empresas y países palidecen cuando comparamos una misma empresa que opera en diferentes territorios, mostrando la enorme desigualdad que se genera en las cadenas de aprovisionamiento.

COMERCIO JUSTO Y SALARIOS DIGNOS

La competencia por vender es una batalla que no sólo se localiza en los países consumidores, sino también en los países productores, muchos de ellos países emergentes y en desarrollo. Sin embargo, mientras la batalla en los países consumidores se realiza de acuerdo a un marco legal que, aunque insuficientemente, considera los intereses de trabajadores y consumidores; en muchos países productores a menudo se sitúa por debajo de la legalidad y abusa de los derechos de la mayoría empobrecida.

La consecuencia es una desigualdad creciente. Una minoría del planeta, además de disfrutar de recursos y derechos, se aprovecha y paga precios más baratos por unos productos cuya fabricación está alimentando la pobreza y la injusticia. El desigual reparto de los beneficios generados en las cadenas globales de valor —especialmente en aquellas que circulan los productos fabricados en países en desarrollo y comercializados en países ricos— es una de las explicaciones de la brecha entre países y entre personas. En consecuencia, actuar sobre éstas es también una de las mejores oportunidades para revertir esta injusta situación y promover un mundo más equitativo.

La afirmación de que para las personas más desaventajadas de los países en desarrollo es mejor tener un trabajo, por indigno que sea, que no tener nada es, además de una gran insensibilidad, una falacia. India supone un caso ejemplar. En los últimos años, este país asiático no sólo consiguió aumentar el salario mínimo sino alcanzar mayores tasas de cumplimiento a través de actualizaciones regulares del sistema, la participación de los agentes sociales y el refuerzo de instituciones que velaban por su aplicación.⁴³ Es verdad que hubo empresas que se deslocalizaron hacia países con legislaciones más laxas o controles menos estrictos, como Bangladesh o Camboya, pero a pesar de este shock inicial, una consecuencia directa ha sido la reducción de la pobreza en India. Mediante una retribución justa, a través de salarios dignos capaces de hacer frente a las necesidades, vemos cómo las oportunidades laborales se convierten en oportunidades para prosperar. Más allá de la iniciativa de los propios países, como consumidores también se pueden promover e incitar este tipo de cambios, como así lo demuestra el Comercio Justo.

El Comercio Justo funciona como una herramienta de presión política y empresarial desde la sociedad. A nivel político, exige a las administraciones públicas que aseguren que no se comercializan productos que vulneren los derechos humanos y, en la medida de lo posible, se promueva como fórmula ejemplar de producción sostenible y consumo responsable. A nivel empresarial, el crecimiento en la facturación actúa como una alerta para las empresas sobre la responsabilidad de los consumidores en temas sociales y medioambientales. El Comercio Justo antepone los derechos de las personas a los intereses de los mercados. Para ello, trabaja de acuerdo a diferentes estándares entre los que destaca una remuneración digna. Los precios de compra a los productores se calculan de manera que les permitan tener un medio de vida digno. Así, por ejemplo, el café tiene un precio mínimo que aunque el precio de mercado se sitúe por debajo, siempre se paga. Es un precio calculado por Fairtrade (certificadora más importante de Comercio Justo)⁴⁴ quien además audita todo el proceso. En otros productos, como el textil, el precio se fija como la suma de los costes de producción, asumiendo un salario justo para los trabajadores (calculado por la técnica de la canasta básica local).

Las mujeres son las más perjudicadas por estas diferencias salariales. A nivel global, y a pesar de la incorporación de más de 250 millones de mujeres en el mercado laboral, su nivel salarial en 2015 es el mismo que el que disfrutaban los hombres 10 años atrás, en 2006.⁴⁵ De seguir a este ritmo, no será hasta 2133 que se conseguirá cerrar la brecha económica entre mujeres y hombres.⁴⁶

En resumen, dado el peso de los salarios en el total de la renta tanto en países desarrollados, como en emergentes y en desarrollo, la caída generalizada de las rentas salariales -aunque diferente para los diferentes colectivos trabajadores-, y la desigualdad en el mercado de trabajo, han influido notablemente en la evolución de la desigualdad y, por tanto, los salarios son un elemento clave para reducirla.

2 LA DESIGUALDAD DE RENTA EN ESPAÑA: LAS DIFERENCIAS CRECEN, Y PAGAN LOS DE SIEMPRE

“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial, realizarán una política orientada al pleno empleo.”

Artículo 40.1 de la Constitución Española

“Yo a la clase política le pido que se quiten la venda que tienen en los ojos y escuchen lo que la gente necesita. Tienen que hacer más política laboral y social real, buscar alternativas y dar oportunidades. La gente necesitamos sentirnos valoradas por nuestro trabajo, y lo primero es que se nos pague un sueldo decente”

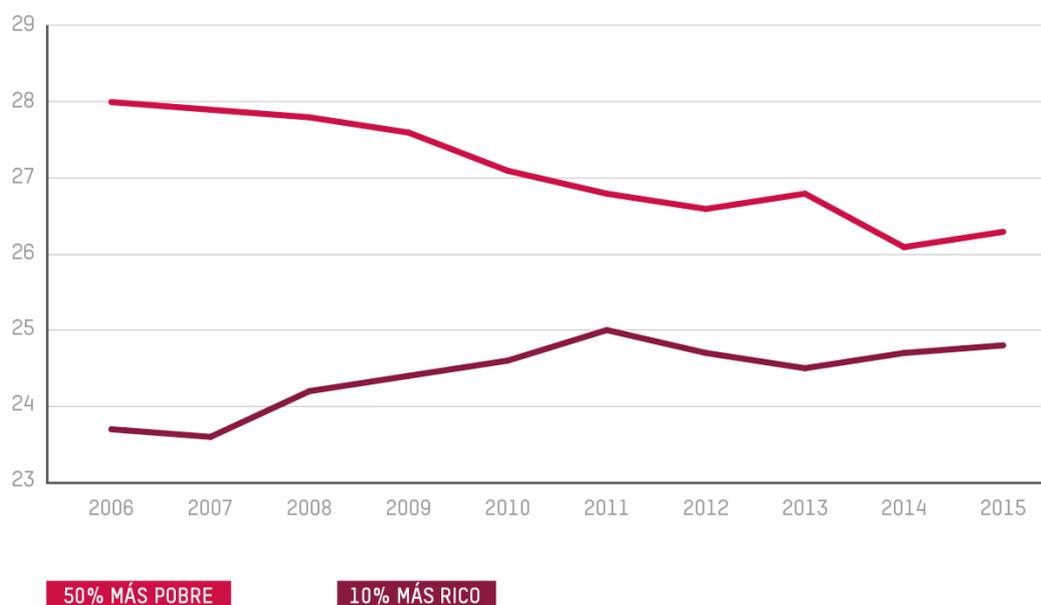
Ana Cárdenas, 51 años, trabajadora doméstica, Barcelona⁴⁷

España es uno de los países europeos con mayor desigualdad de renta.⁴⁸ En este sentido, fue el cuarto país más desigual de Europa en 2014, tan sólo por detrás de Irlanda, Serbia y el Reino Unido.⁴⁹ También ha sido el país donde más ha crecido la desigualdad de renta desde 2007, sólo superada por Chipre, y multiplicando por cinco el incremento medio de la UE15.⁵⁰ Además, la capacidad del Estado para reducir esta desigualdad a través de la política tributaria y las transferencias sociales, ha resultado poco exitosa: la desigualdad apenas se reduce en 5,2 puntos tras su intervención.⁵¹

La brecha entre los más ricos y más pobres en España no ha hecho más que aumentar en los últimos años. Mientras en 2006 el 10% más rico disfrutaba de una renta 10 veces superior a la del 10% más pobre, en 2015 esta diferencia fue de 15 veces.⁵²

El resultado es una concentración de renta alarmante. Las personas pertenecientes al decil más rico, acumulan en 2015 cerca de una tercera parte de la renta nacional (24,8%), casi lo mismo que el 50% más pobre (26,3%). El 10% más pobre se tiene que conformar con apenas un 1,7%. Además, y como refleja el gráfico 5, la crisis económica en España ha intensificado el proceso de concentración de la renta, entre 2009 y 2013, los años más duros, el 10% más rico aumentó su peso sobre la renta nacional mientras que el 50% más pobre vio disminuir su participación en la renta nacional.

Gráfico 5. La creciente concentración de la renta en España, 2006 – 2015
(en % sobre la renta nacional disponible)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En definitiva, tanto en los años en los que España ha experimentado crecimiento económico, como en los que vivió una crisis económica y social sin precedentes -cuyas consecuencias aún vivimos-, la renta se ha concentrado cada vez en menos manos.

Esta distribución desigual de los ingresos supone uno de los principales obstáculos para acabar con la pobreza y la exclusión, haciendo que muchas familias españolas tengan que seguir afrontando una situación dramática. En 2015, aproximadamente una de cada tres personas (28,6% del total) se encontraba en riesgo de pobreza y exclusión social en nuestro país: más de 13,2 millones de personas. Este dato nos sitúa de nuevo muy por encima del resto de Europa, cada vez también más empobrecida, con un 23,3% de población en riesgo de exclusión en la UE15 en 2014.⁵³ Parte de este grupo, además, pertenece al grupo de trabajadores pobres.

Durante la crisis, el 10% de los hogares más pobres perdieron el 40% de su renta disponible (OIT 2015)

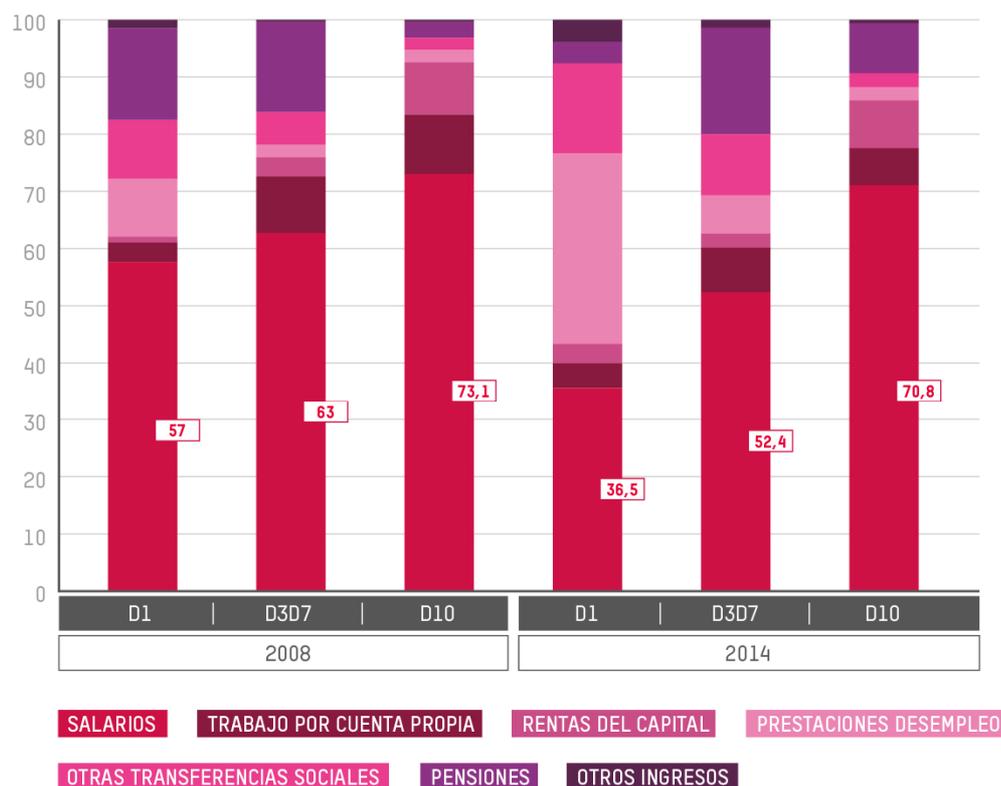
Los salarios, principal fuente de ingresos de los hogares españoles

Esta creciente desigualdad de renta es un buen ejemplo de cómo el impacto de la crisis en las diferentes fuentes de renta y, entre ellas, especialmente en los salarios, acaba afectando a la desigualdad. Los salarios siguen siendo fundamentales para los hogares españoles, suponiendo entre un 50 y un 70% de sus ingresos.⁵⁴

Entre 2006 y 2010, España vivió un periodo en que se pasó de la expansión económica a una profunda recesión.⁵⁵ Durante este periodo, la tasa de paro pasó del 8% al 23% de la población activa. Además, se produjo una variación en los salarios que los hogares españoles vivieron de forma muy diferente. Según la Organización Internacional del Trabajo (2015), los hogares incluidos en el 10% más pobre vieron reducida su renta disponible en más del 40%, mientras que los hogares del 10% más rico apenas sufrieron una reducción del 10%. El espectacular incremento del paro, junto a la tímida y limitada respuesta por parte del sistema público de prestaciones sociales ha hecho retroceder a España niveles de desigualdad de décadas atrás.⁵⁶

Si analizamos el periodo 2008-2014, y vemos la composición de la renta de los hogares españoles (véase el gráfico 6), se observa el diferente impacto de la crisis en ella. Aunque en estos años la renta disminuyó algo para el 10% de hogares con más ingresos -el decil 10-, se redujeron sobre todo y proporcionalmente más para los hogares con menos ingresos – el decil 1, el más bajo, y los deciles medios 3-7-. Esto fue así no sólo por la reducción de la actividad económica, la destrucción de empleo y el paro, sino también porque la caída salarial fue mayor para ellos.

Gráfico 6. Evolución de la participación de las distintas fuentes de renta en los ingresos de los hogares en España según deciles de renta, 2008 y 2014(en % sobre la renta total)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, diversos años.

Así, en 2008, para el 10% de los hogares en la parte más baja de la distribución salarial -el decil 1-, los salarios suponían el 57% de la renta familiar; las transferencias públicas eran de alrededor del 37%, y el trabajo por cuenta propia y las rentas de capital tenían un peso muy bajo. En el caso de los hogares situados en el 10% superior de la distribución de la renta -el decil 10-, los pesos de estas fuentes eran muy distintos: los salarios suponían el 73% de la renta familiar, el trabajo por cuenta propia un 10%, las rentas del capital un 8%, y las transferencias públicas poco más del 8%.

Seis años después, en 2014, la imagen es otra. En el 10% de hogares con ingresos más bajos -decil 1-, el peso de los salarios cayó del 57% a sólo un 36,5%. Los ingresos del trabajo por cuenta propia se redujeron ligeramente, y las prestaciones por desempleo aumentaron sustancialmente, pasando a representar más del 33,7%. En conjunto, el componente de transferencias públicas pasó de un 37% a un 57,4% en 2014. Pero no creció tanto como para compensar la caída de los salarios.

La historia para los hogares más ricos ha sido diferente -decil 10-. Aunque también han visto cómo los salarios perdían peso dentro de sus ingresos -pasando del 73% al 71% en 2014-, esta reducción es proporcionalmente mucho menor que la de los hogares con los

ingresos más bajos. Lo mismo sucedió con el trabajo por cuenta propia. Sí aumentaron de forma importante el total de las transferencias públicas -en más de siete puntos porcentuales-, hasta un 15,3%, mientras que el peso de las rentas del capital disminuyó.

Por su parte, las familias de clase media -aquellas que se encuentran entre el 30% y el 70% de la distribución de ingresos-, también experimentaron un retroceso apreciable en la participación de los salarios en su renta, cayeron del 63% al 52%, que fueron compensados en parte por el aumento de los distintos tipos de prestaciones sociales. Las prestaciones por desempleo y otras prestaciones sociales se doblan en el periodo.

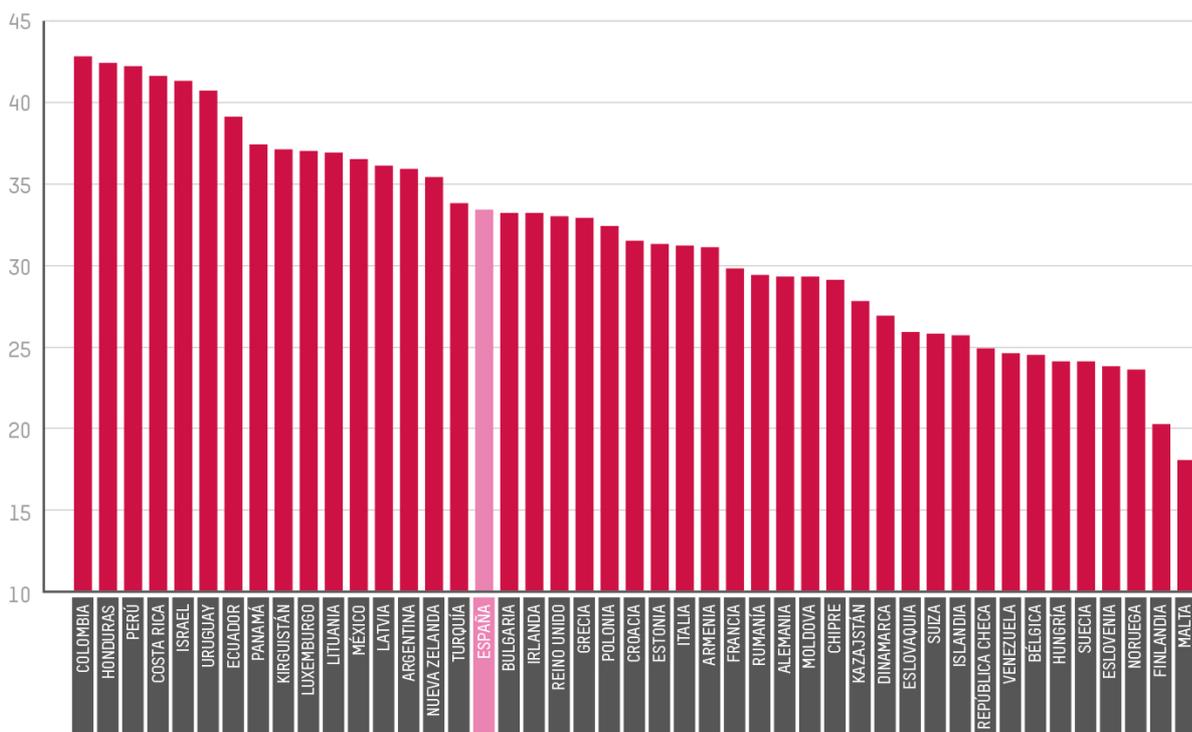
En resumen, los hogares con la renta más baja acusaron más la caída de sus salarios, que fue parcialmente contrarrestada por las transferencias públicas en el período de recesión. Sin embargo, el gasto público no fue suficiente para contrarrestar la pérdida de ingresos reales.

2.1 ESPAÑA, UN PAÍS CON ALTA DESIGUALDAD SALARIAL

España muestra niveles de desigualdad salarial muy altos. Tomando como referencia el índice de Gini en 2010,⁵⁷ España presenta una desigualdad salarial sólo superada por países como Colombia, Perú, Kirguizistán, o Lituania. Muy lejos de la presente en países de nuestro entorno europeo como Italia, Grecia, Noruega, Bélgica o Francia. Especialmente desde el comienzo de la crisis en 2008, la desigualdad salarial en España se ha incrementado notablemente, situándose por encima de la observada en promedio a nivel global alcanzando los 33,4 puntos porcentuales en 2011.⁵⁸

El salario medio en España es hoy más bajo que hace diez años

Gráfico 7. Desigualdad Salarial en el mundo, 2010(Índice de Gini sobre salarios)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OIT.

... donde crece la distancia entre los salarios más altos y los más bajos

En Oxfam Intermón hemos analizado la evolución de la desigualdad salarial en España durante el periodo 2005-2014.⁵⁹ Este análisis nos indica que:

- La desigualdad salarial acostumbra a presentar cierto comportamiento 'contracíclico', es decir: la brecha entre los salarios más altos y los más bajos aumenta cuando hay un ciclo de recesión económica, y disminuye cuando hay expansión.
- La desigualdad salarial en España ha aumentado durante la crisis económica. Esto se ha producido, sobre todo, por una espectacular caída de los salarios del 10% de la población que cobra menos -cerca del 28% entre 2008 y 2014-, y cierta caída de los medios -en torno a un 8%-. En la mayoría de países desarrollados, la diferencia se ha producido tanto en la parte alta de la distribución, como en la parte baja, quienes se encuentran entre el 10 y 20% que menos ganan.⁶⁰
- La creciente distancia entre los salarios más altos y los más bajos se ha producido en un contexto general de devaluación salarial, donde el salario medio ha caído un 6,1% entre 2008 y 2014.
- Para el período 2005-2014, que incluye una fase de expansión y otra de recesión económica, el 30% de la población trabajadora situada en la parte baja de la distribución salarial, son quienes más han soportado la devaluación salarial -deciles 1 a 3, que son quienes cobran menos de 960 euros al mes en 2014-. Los salarios del 60% de los trabajadores y trabajadoras han disminuido, pero los de ese 30% lo ha hecho por encima de la media, con una caída del 18% en promedio. Mientras, la población trabajadora situada en la parte superior de la distribución salarial -decil 7 a 10-, mantienen o aumentan sus ingresos salariales.

En 2014, el 30% de la población trabajadora en España cobraba menos de 960 euros al mes

Un análisis más detallado de la evolución de los niveles salariales y la desigualdad salarial para el periodo 2005-2014 explica mejor las dinámicas que existen tras este incremento de las diferencias salariales.⁶¹ Por un lado, y refiriéndonos al contexto de devaluación salarial, el salario medio bruto⁶² en España es hoy más bajo que hace diez años. Esta devaluación salarial no ha sido constante entre 2005 y 2014. Durante la etapa expansiva y hasta el inicio de la crisis (2005-2008), los salarios crecieron hasta en un 7,1%, para caer en picado durante la crisis económica en un 8,1% entre 2009 y 2014.⁶³ En cuanto al salario mediano,⁶⁴ aunque aumenta hasta el 2009, a partir de 2010 sufre una caída desde los 1.482 euros al mes hasta 1.344 en 2014, según la MCVL. A modo de comparación, el índice de precios al consumo aumentó un 17,7% entre diciembre de 2005 y diciembre de 2014.⁶⁵ El precio de la luz que pagan los hogares españoles aumentó un 52% durante la crisis económica (2008 -2014).⁶⁶

*Esta evolución no ha sido igual para todas las personas y niveles salariales.*⁶⁷ El gráfico 7 muestra cómo los salarios reales se desplomaron en el tercio inferior de la distribución salarial -deciles 1 a 3, las personas con un salario mensual medio entre 375 y 960 euros, según la MCVL-, haciendo que su salario fuera más bajo en 2014 que en 2005. Este desplome hizo que el 30% de la población con salarios más bajos, perdieran más de un 18% de su poder adquisitivo. Los salarios más bajos -el decil 1, quienes cobran de media unos 375 euros- se hundieron hasta casi un 28%.⁶⁸ En el lado opuesto, los salarios altos apenas perdieron poder adquisitivo, e incluso los más altos -decil 10, con un salario medio de 5.628 euros-, aumentaron.

Entre 2005 y 2008, el 30% de la población con salarios más bajos, perdió un 18% de su poder adquisitivo. Mientras, los salarios altos apenas perdieron poder, y el 10% de salarios más altos incluso aumentaron.

Los salarios intermedios -aquellos percibidos por las personas trabajadoras incluidas en los deciles 4, 5 y 6- también disminuyeron a lo largo del periodo, aunque con menor intensidad. Así, los asalariados incluidos en el decil 4 vieron su sueldo caer más de un 6%, pasando de percibir 1.242 euros en 2005 a 1.164 euros en 2014. Por su parte, los trabajadores en los deciles 5 y 6 (con salarios de 1.380 y 1.539 euros, res-

pectivamente, en 2005) cayeron un 2,5 y un 0,2%, respectivamente (alcanzando los 1.344 y 1.533 euros de sueldo medio, respectivamente en 2014).

Por el contrario, los trabajadores con salarios iguales o superiores a 1.770 euros en 2005 —es decir, pertenecientes al decil 7 y superiores- consiguieron mantener el poder adquisitivo de sus retribuciones salariales.

Gráfico 8. Evolución de los salarios según deciles en España, 2005-2014 (variación en %)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la MCVL (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

El resultado es que la distancia entre quienes más ganan y quienes menos se ha hecho más amplia, especialmente durante el período de crisis económica, a partir de 2008. En 2005, el salario del 10% de los trabajadores y trabajadoras que más ganaban era casi 11 veces el del 10% con salarios más bajos. En 2014, fue 15 veces más.⁶⁹

Como señalaba la Comisión Europea en 2014, la bajada salarial que ha sufrido España ha sido “injusta, lenta e ineficiente”. De hecho, sostiene que la reforma laboral perjudicó especialmente a los trabajadores temporales con salarios más bajos, en beneficio de los fijos. De este modo, continúa, entre otros factores, el despido de los trabajadores durante la crisis se debió principalmente al coste de despido —más bajo en el caso de los temporales y con salarios más bajos— sin considerar el nivel de preparación técnica del trabajador. Como resultado, los empleados con contrato fijo, mayor antigüedad y más altos, han sido los que han acabado aguantando su puesto de trabajo con independencia de si son o no los más cualificados.⁷⁰

De acuerdo con ciertas estimaciones, tras la crisis, los salarios de los nuevos contratados cayeron en un 8% para hombres y de un 4% para mujeres.⁷¹ Un aspecto que advirtió el propio Mario Draghi, presidente del Banco Central Europeo: “En algunos países los salarios reales de los nuevos contratos están en niveles vistos en los años ochenta del siglo pasado”.⁷²

En este contexto se incrementa el fenómeno de trabajadores/as cuyo salario a jornada completa, no llega a cubrir sus necesidades. Son los llamados “trabajadores pobres”, que sienten cómo tener trabajo ya no es garantía para vadear la pobreza. Si miramos el índice del riesgo de pobreza laboral de Eurostat, observamos que ha ido aumentando desde 2004. Hemos pasado de un 10,8% de población trabajadora en riesgo de pobreza, a un 13,2% en el año 2015. Esto nos hace merecedores de un

Mientras en 2005 el salario medio de quienes más ganaba era 11 veces más que el de los salarios más bajos, en 2014 y tras la crisis económica, fue 15 veces superior

lamentable cuarto puesto en Europa como país en trabajadores pobres, por detrás tan solo de Rumanía, Grecia y Serbia.⁷³ Y ocupamos un segundo puesto en lo que a riesgo de pobreza laboral de las mujeres trabajadoras en Europa se refiere, sólo por detrás de Rumanía.

2.2 ¿A QUIÉN AFECTA MÁS LA DESIGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA?

El incremento de la desigualdad salarial experimentado a lo largo de los últimos diez años ha afectado de forma diferente a distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras. Como resultado, las diferencias entre colectivos se han agrandado. Los salarios de ciertos grupos, precisamente de quienes se encuentran en una situación más desfavorecida en el mercado de trabajo,⁷⁴ cada vez se alejan más de los salarios de aquellos colectivos que se encuentran en mejor situación. En esta sección prestamos atención a las diferencias salariales por razón de género, edad y sector o rama de actividad.



Fuente: Eurostat y Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) 2005-2014

La brecha salarial entre mujeres y hombres se mantiene en niveles inaceptables

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los principales lastres para acabar con la desigualdad. Esta diferencia es superior a la de la UE. Según datos de Eurostat, la brecha salarial de género en 2014 en Europa se situó en un 16,1%, conforme al salario bruto por hora.⁷⁵ Es decir, de media, el salario de la mujer fue un 16% menor que el del hombre. En España, según estos mismos datos de Eurostat 2014, esta diferencia aumenta hasta un 18,8%, siendo la brecha salarial española la sexta más alta de Europa, por detrás de Eslovaquia, Alemania, República Checa, Austria y Estonia. Si la mujer trabaja a tiempo completo, gana un 13,8% menos que el hombre. *Esto significa que las mujeres tienen que trabajar 50 días más para percibir el mismo salario que un hombre.* Si la mujer trabaja a media jornada, gana hasta un 30,9% menos.

La brecha salarial española en 2016 es la 6ª más alta de Europa, sólo por detrás de Estonia, Austria, República Checa, Alemania y Eslovaquia.

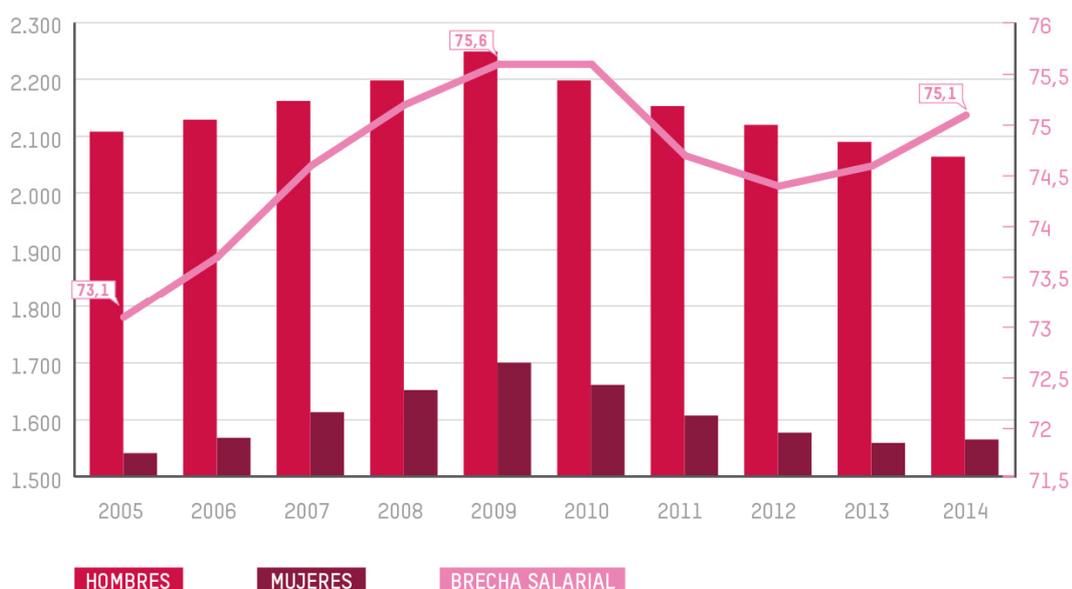
Aunque existen muchos factores que influyen y explican estas diferencias, y que van más allá de la igual retribución por la misma labor desempeñada, claramente algunos de ellos derivan de la discriminación de la mujer en el lugar de trabajo; que hombres y mujeres tienen diferentes empleos en diferentes sectores y que las mujeres trabajan en sectores peor pagados; el infravalorar el trabajo y capacidades de las mujeres; los roles tradicionales de género, o la conciliación de la vida laboral y familiar.⁷⁶

Si pasamos a analizar la evolución del salario real medio de mujeres y hombres entre 2005 y 2014 en España, observamos que ambos tienen una evolución similar, aumentando durante los años de expansión económica y al comienzo de la recesión, para luego caer durante los años siguientes.

La mujer que trabaja a jornada completa gana un 13,8% menos que el hombre, y hasta un 30% menos si es a media jornada. Esto significa que ha de trabajar 50 días más para ganar el mismo sueldo que un hombre a tiempo completo

Sin embargo, la intensidad de estos cambios no ha sido la misma para hombres y mujeres. De acuerdo con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), y partiendo de que el salario de los hombres es superior al de las mujeres en todos los años, la brecha salarial se redujo levemente entre 2005 y 2010, en los años de expansión económica: mientras en 2005 el salario de la mujer era de un 73,1% respecto al del hombre, en 2010 fue de un 75,6%.⁷⁷ Como resultado de la crisis y su mayor impacto en las mujeres y sus salarios,⁷⁸ la brecha volvió a crecer levemente, de forma que en 2014 el salario de la mujer representaba el 75,1% del hombre.

Gráfico 9. La brecha salarial de género en España, 2005-2014 (salarios medios mensuales en euros, escala de la izquierda; y brecha salarial como % del salario de los hombres, escala de la derecha)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la MCVL (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Es cierto que la brecha salarial de género se ha reducido tímidamente en los últimos años y se muestran ciertos avances, pero estos son lentos e insuficientes. Sigue existiendo un gran abismo entre los salarios de los hombres y las mujeres en España, debiendo adoptarse medidas para eliminarlo, “proponiendo mecanismos que compensen el trabajo reproductivo y las tareas de cuidados que, aún hoy, son mayoritariamente desempeñadas por mujeres”.⁷⁹ Lo contrario, alimenta una sociedad donde prima la influencia y el peso de los hombres.

Además, la creciente precarización del mercado laboral español afecta de manera especial al colectivo de mujeres. Los últimos datos disponibles, referidos a 2015, nos indican que del total de asalariados a tiempo parcial, el 74,19% son mujeres frente al 25,81% de hombres.⁸⁰ Asimismo, en ese mismo año, un total de 379.125 mujeres menos que hombres tuvieron acceso a un contrato indefinido. Por el contrario, 7.975 mujeres más que hombres fueron contratadas de forma temporal.⁸¹

Los sectores con una mayor presencia de mujeres acostumbra a ser los que presentan niveles salariales más bajos como el sector de Actividades Sanitarias y Servicios Sociales y del trabajo doméstico y de cuidados. Otros sectores, como el de la Industria Manufacturera, por ejemplo, agrupan medio de millón de mujeres que dejan de percibir 6.193 euros anuales brutos por la brecha salarial de género.⁸²

Para combatir esta lacra, resulta necesaria una apuesta clara y comprometida de las administraciones públicas para establecer medidas y acciones que garanticen la eliminación de la brecha salarial de género. Una manera posible, consistiría en penalizar a los centros de trabajo que incumplan la ley y establezcan salarios diferentes para categorías laborales idénticas en función de si son ocupadas fundamentalmente por hombres o por mujeres.

Jóvenes, cada vez más lejos de salarios dignos

“Quizá durante unos primeros meses de prueba puedo entender un salario más bajo, pero no como un salario sostenido para ese puesto y funciones. Porque hay una serie de aptitudes, de herramientas, de conocimientos que yo tengo que se tienen que pagar. Idiomas tiene que ser un plus -hablo 4 idiomas; en mi trabajo usaba mucho el inglés y francés-; programas informáticos específicos, otro plus; conocimientos del mundo de la publicidad, otro plus. Nada de eso estaba pagado en mi salario de 935 euros al mes. Y tampoco estaba bien remunerado teniendo en cuenta el número de horas trabajadas. Tengas 28 años o no”.

Lily Ramos, 28 años, gestora junior de proyectos, Valencia

España se ha convertido en uno de los países de la Unión Europea donde la gente joven trabajadora está en mayor riesgo de pobreza y exclusión social, como ha destacado la OIT este mismo año.⁸³ Según datos de Eurostat para 2015, uno de cada cuatro trabajadores españoles entre los 18 y 24 años está en riesgo de pobreza y exclusión: un 24,7%.⁸⁴ Esto nos sitúa en un lamentable segundo puesto en el ranking referido al riesgo de pobreza de trabajadores jóvenes en la UE, tan sólo por detrás de Rumanía.

Estos datos también reflejan la creciente desigualdad salarial entre las personas jóvenes y las que más experiencia laboral tienen, asociadas a mayor edad. Los salarios de las personas más jóvenes, entre 16 y 24 años, se han hundido con la crisis económica.

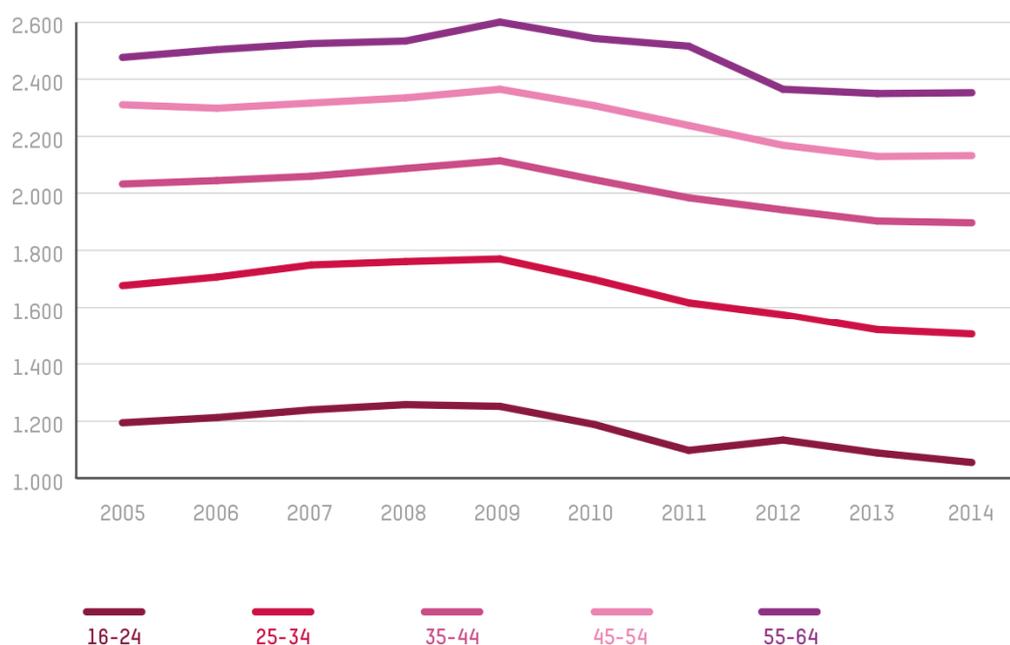
A mayor edad, mayor salario. Esto, que en principio parece lógico en términos de remuneración de experiencia, competencias, e incluso quizá mejor formación, no debe significar en ningún caso que los salarios de los más jóvenes caigan de tal manera que sean insuficientes para vivir autónomamente y con dignidad.

Los trabajadores y trabajadoras jóvenes, entre 16 y 24 años, son los que más han visto sufrir sus salarios en la crisis económica. Uno de cada 4 trabajadores entre 18 y 24 años está en riesgo de pobreza y exclusión social (Eurostat 2015)

Las diferencias son importantes: según datos de la MCVL, los salarios mensuales medios de los y las trabajadores jóvenes de 16 a 24 años, rondan los 1.050-1.260 euros brutos, dependiendo del año entre 2005 y 2014. Este sueldo es *menos de la mitad que el salario medio de los trabajadores/as de 55 a 64 años*, que se sitúa en 2.350 euros de media en el periodo 2005-2014. De hecho, la diferencia entre los/as trabajadores/as más jóvenes y las más mayores, ha aumentado tras pasar de los años expansivos a los recesivos. Si en 2008 el salario de la gente más joven era casi el 50% del colectivo de 55 a 64 años, en 2014 apenas era un 45%.

Lo mismo ha sucedido con el resto de los grupos de edad. En general, las diferencias entre las personas con más experiencia laboral y el resto han aumentado, si bien los trabajadores y trabajadoras jóvenes, menores de 35 años, han sufrido más el ajuste de los salarios. Mientras el salario medio creció tanto para las personas menores y mayores de 35 años durante los últimos años de la expansión, en época de recesión se redujo en torno a un 15% entre los primeros y menos de un 10% entre los segundos.

Gráfico 10. Evolución de los salarios en función de la edad, 2005-2014(salarios mensuales medios en euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la MCVL (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

En resumen, las personas trabajadoras jóvenes, entre 16 y 35 años, son quienes más han visto afectado su salario desde 2008, reduciéndose por encima del resto de trabajadores/as. De acuerdo con la OIT, la temporalidad, los contratos parciales no deseados y la precariedad en España afectan especialmente a los jóvenes, lo que se agrava si tenemos en cuenta la tasa de 46% de paro juvenil.⁸⁵ Se han de redoblar los esfuerzos para que el mercado de trabajo ofrezca condiciones dignas a los jóvenes, y crear así sociedades inclusivas y sostenibles.

La desigualdad por sectores o ramas de actividad

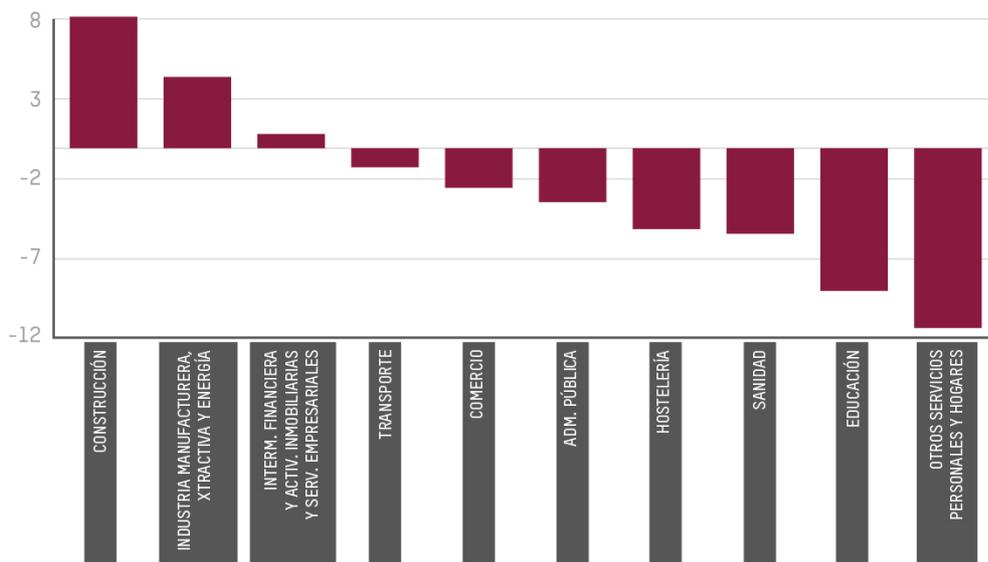
La evolución de los niveles salariales medios por rama de actividad ha sido muy desigual. Los asalariados de determinados sectores, como el transporte, la administración pública, la sanidad y la industria manufacturera, extractiva y energía, son los mejor re-

munerados en promedio, en comparación con los de otros, como la hostelería, el comercio y otros servicios personales y a los hogares, que son los peor remunerados.

Teniendo en cuenta que las cifras representan las medias en cada sector, y que las diferencias dentro de cada sector (la dispersión interna) pueden ser importantes, podemos afirmar que el salario real diario creció en todas las ramas de actividad en el periodo expansivo 2005-2008 en un rango del 2%-8%, pero con el comienzo de la recesión económica, y sobre todo a partir de 2009, el salario real disminuyó en casi todas ellas. Las ramas que presentan mayores porcentajes de caída son la educación (-16%), la sanidad (-12,7%) y los servicios personales y a los hogares (-15,1%). El resultado de estos cambios ha sido una cierta profundización en las diferencias salariales inter-sectoriales.⁸⁶

Llama la atención la caída importante en sectores tan claves para la población como la educación y la salud, que coincide además con la época de recortes presupuestarios en políticas públicas, mientras que sectores como extractivas y energía aumentan sus salarios en el global del periodo.

Gráfico11. Evolución del salario medio en función de sectores, 2005-2014 (variación en %)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la MCVL (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

En resumen, España presenta niveles de desigualdad de renta y de desigualdad salarial elevados si se compara con los países de nuestro entorno europeo. La brecha salarial ha aumentado en los últimos diez años (2005-2014), afectando sobre todo a las personas trabajadoras situadas en la parte más baja de la distribución salarial. Es decir, la dispersión salarial en España no ha crecido por arriba, sino por abajo: quienes tenían los salarios más bajos, han visto cómo se desplomaban. En estos diez años las clases medias han visto cómo su salario medio también se reducía. Sólo los salarios más altos se han mantenido o incluso aumentado ligeramente. Además, en este periodo de tiempo las diferencias entre colectivos de trabajadores y trabajadoras han aumentado: quienes se encontraban en una situación más vulnerable dentro del mercado de trabajo se han alejado aún más de quienes estaban en mejor situación.

Por todo ello, es urgente y necesario poner en marcha medidas que ayuden a reducir la desigualdad salarial y acerquen los límites de la distribución salarial.

3 MEDIDAS CONTRA LA DESIGUALDAD SALARIAL

Analizadas la evolución y tendencias que generan desigualdad salarial, desde Oxfam Intermón proponemos una serie de medidas encaminadas a reducir las diferencias salariales en España y con ello la desigualdad, mejorando la vida de las personas más vulnerables.

Esta reducción puede lograrse bien incidiendo directamente sobre la distribución salarial -con medidas como el aumento de los suelos salariales, la limitación de las diferencias salariales en los centros de trabajo, o asegurando que el salario de hombres y mujeres sea el mismo por el mismo trabajo realizado-, bien con medidas que promuevan una fiscalidad más justa y progresiva. Este informe se dedica a las primeras.

3.1 UN SALARIO MÍNIMO QUE PERMITA VIVIR DIGNAMENTE

“Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”

Carta Social Europea, art. 4

“Un salario digno es el que me permite dar de comer a mis hijos, pagar sus estudios, sin lujos. Saber que yo puedo llevar a mi familia adelante. Vivir sin apretones. El no tener que sopesar constantemente pros y contras. Eso es vivir dignamente”

Ana Cárdenas, trabajadora doméstica, Barcelona

El salario mínimo es un instrumento por el que el Estado establece un suelo salarial, es decir, el umbral inferior del salario que se paga a los trabajadores y trabajadoras, y que garantiza unos ingresos mínimos por el trabajo realizado. Según la recomendación del Consejo de Europa, un salario mínimo suficiente debe ser al menos el 60% del salario medio, y asegurarse de que esa cantidad sea en efecto suficiente para disfrutar de una vida digna.⁸⁷

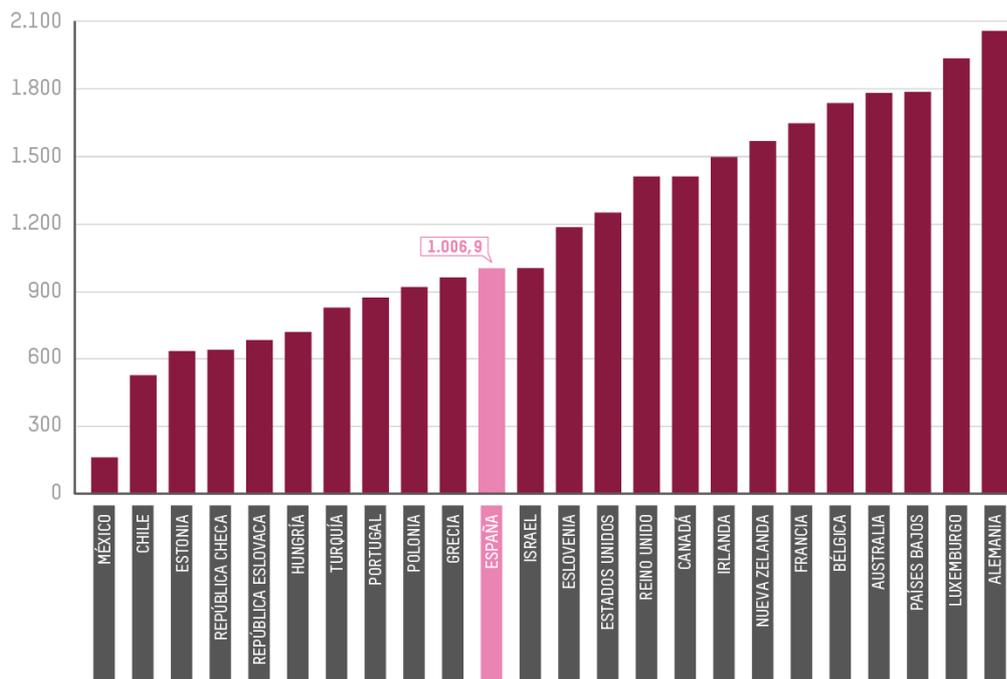
A nivel global, existe un amplio consenso sobre el valor del salario mínimo como herramienta para reducir la pobreza, la desigualdad salarial, y promover el trabajo decente.⁸⁸ De acuerdo con la OIT, al menos 92 países establecen salarios mínimos por ley.⁸⁹ Si bien hemos de tener en cuenta las diferencias existentes entre los niveles de vida de estos países, sí podemos decir que estos salarios mínimos varían desde los 50 dólares o menos de países como Burundi o India, a los salarios mínimos de entre 300 y 999 dólares en China, Turquía, Portugal o España; y los más de 1.000 dólares -en países como Japón, Estados Unidos o buena parte de los países europeos -Austria, Alemania, Francia, Irlanda...-.

Una manera de comparar estos salarios mínimos es en relación al producto interior bruto (PIB) per cápita de estos países. Así, España, donde el salario mínimo representa en torno al 38% del PIB per cápita, presenta niveles similares a los de países tan diversos como Corea del Sur, Ghana, Israel y Hungría.

Sin embargo, cuando ajustamos estos datos al nivel de vida de los diferentes países, el salario mínimo español se encuentra a la cola en relación al resto de países de la OCDE. Grecia, por ejemplo, con niveles de PIB per cápita sensiblemente inferiores al español, presenta un salario mínimo mensual similar. Economías mucho más pequeñas, como la eslovena, presentan salarios mínimos muy superiores. Luego el margen de España para mejorar su salario mínimo es claro.

Dentro de este mismo grupo de países de la OCDE, encontramos grandes diferencias. A la cabeza están países como Alemania, Luxemburgo y Holanda, con un SMI que llega a representar hasta el doble del español. A la cola, México, Chile y Estonia, con salarios cercanos o inferiores a la mitad del español.

Gráfico 12. SMI en paridad de poder adquisitivo, 2015(en dólares PPA de 2014)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE.⁹⁰

En la Unión Europea, 22 de los 28 países establecen la fijación de salarios mínimos por ley o por convenio intersectorial.⁹¹ Según datos de Eurostat, en 2016 Grecia tiene el salario mínimo más bajo de la UE de los 15, con 820 euros expresados en paridades de poder adquisitivo (PPA),⁹² es decir, teniendo en cuenta y eliminando las diferencias de precios entre países, acercándose así al poder adquisitivo real del salario. España ocupa la penúltima posición de esta UE de los 15, con 848 euros expresados en PPA. En la UE de los 28, es Bulgaria quien ocupa el último lugar, con un salario mínimo de 459 euros. Frente a ello, países como Alemania o Luxemburgo cuentan con salarios mínimos de 1.443 y de 1.613 PPA respectivamente, según datos de 2016.

EL SALARIO MÍNIMO EN EL MUNDO

El salario mínimo aumenta los ingresos de las personas trabajadoras más pobres en Reino Unido

El gobierno laborista del Reino Unido estableció un salario mínimo nacional (3,6 libras/hora para los adultos y 3 libras/hora para los jóvenes de 18-21 años) en 1999. Dolton (2012) analiza el impacto de este salario mínimo sobre la desigualdad hasta 2007. Sus hallazgos son que una incidencia mayor del salario mínimo está asociada con disminuciones en la desigualdad salarial en la parte baja de la distribución, y que el efecto medio sobre el empleo es nulo, encontrando efectos incluso positivos, pequeños pero significativos desde 2003, especialmente en 2004-2006. También sugiere que no hay diferencias claras sobre el empleo entre áreas con mayor influencia del salario mínimo comparadas con otras de menor influencia.⁹³

Reduce la desigualdad salarial y la jornada excesiva en Turquía

El establecimiento de un salario mínimo en Turquía en 2004 provocó un crecimiento salarial en el extremo inferior de la distribución salarial, gracias al cual disminuyeron la desigualdad salarial y también las jornadas de trabajo excesivas (Bakis y Polat 2013, Gönenç y Rawdanowicz, 2010 en OIT, 2015).

Contribuye a aumentar el salario de las mujeres en Rusia

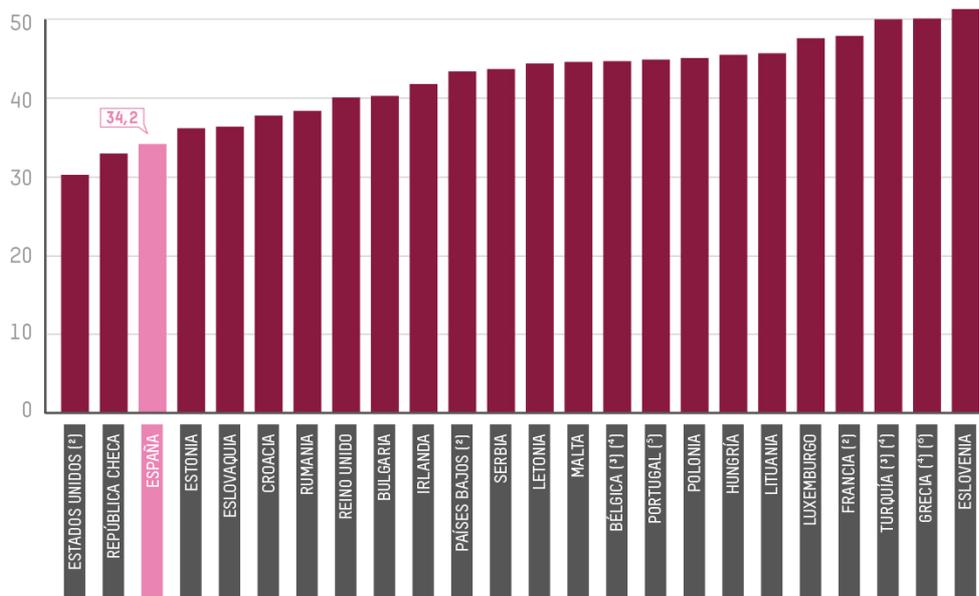
La reactivación de la política del salario mínimo en Rusia ha influido en el aumento de salarios de la parte baja de la distribución salarial observado entre 2005 y 2009, en particular, los de las mujeres (Lukiyanova, 2011; en OIT, 2015).

Reduce la desigualdad en Brasil y aumenta el poder adquisitivo en Ecuador

El salario mínimo de Brasil subió casi un 50% en términos reales entre 1995 y 2011, impactando de manera significativa sobre sus históricos altos niveles de desigualdad,⁹⁴ incluso cuando lo comparamos con el efecto de las transferencias sociales.⁹⁵ En Ecuador, y durante los ocho años anteriores a 2015, el salario mínimo aumentó más rápido que el coste de vida, de modo que un hogar promedio conformado por 1,6 asalariados pudo, por primera vez, comprar una cesta de bienes y servicios necesarios, una aproximación de un salario digno.⁹⁶

En España, el salario mínimo interprofesional (SMI) es insuficiente. Para 2016 está fijado en 764,4 euros brutos mensuales en 12 pagas -9.172,8 € brutos anuales-, un 1% más que en 2015.⁹⁷ Con este aumento de 7,7 euros, las personas que lo perciben apenas podrán comprar cuatro litros más de leche al mes que en 2015, o un paquete de pañales. El salario mínimo en España representa menos del 35% del salario medio, el segundo registro más bajo de la UE,⁹⁸ muy lejos de la recomendación del 60% del Consejo de Europa. Esta insuficiencia ha merecido los reproches del Comité Europeo de Derechos Sociales,⁹⁹ o de la Organización Internacional del Trabajo, que este mismo año recomendó a España incrementar el salario mínimo al menos en un 10%.¹⁰⁰

Gráfico 13. SMI como proporción del salario medio expresado en PPA, 2014⁽¹⁾(en %)



(1) NACE Rev. 2 secciones B-S. Para Dinamarca, Alemania, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia no había un salario mínimo nacional en 2014.

(2) 2013.

(3) 2010.

(4) Excluyendo la NACE Rev. 2 Sección O.

(5) Excluyendo la NACE Rev. 2 secciones O-Q.

(6) 2011.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.¹⁰¹

Según la Encuesta anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE 2015 sobre datos 2013),¹⁰² el número de personas asalariadas con ingresos inferiores o iguales al salario mínimo ha aumentado desde la crisis. Mientras en 2008 casi 1 de cada 9 personas asalariadas en España percibían el salario mínimo o menos (8,86% de la muestra), en 2013 esta proporción aumentó en 5 puntos porcentuales, alcanzando al 13,8% si miramos al total de personas ocupadas.¹⁰³ Es decir, más de 2,3 millones de trabajadores y trabajadoras recibían un sueldo igual o inferior a 752,85 euros -SMI de 2103-.¹⁰⁴

Además, **son las mujeres** quienes mayoritariamente se ven más afectadas por estos bajos salarios: en 2013, el 18,6% de las mujeres trabajadoras tuvo salarios menores o iguales al mínimo, frente al 8,3% de los hombres.

Estos datos reflejan la tendencia, ya descrita en la sección segunda, de cómo cada vez más personas trabajadoras en España no ganan lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas y desarrollar una vida digna. Un salario mínimo legal de 764 euros brutos al mes no es garantía contra la pobreza ni alcanza los estándares de un salario digno.¹⁰⁵

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-INE, 2015) sitúa la línea de riesgo de pobreza para hogares formados por una sola persona en **8.011 euros**.¹⁰⁶ El SMI de 2015 fue de **9.080,4 euros brutos anuales**. Como destacaban los sindicatos CCOO y UGT en un informe reciente, existe una delgada línea de 1.000 euros que separa en España el SMI de la pobreza.¹⁰⁷ Y más si pensamos que este salario mínimo puede ser el único ingreso de una familia con varios miembros, como es el caso de Ana Cárdenas.

Ana es trabajadora doméstica en Barcelona. Tiene 51 años y, dependiendo del mes, cobra alrededor de 700 euros netos. Ana tenía un trabajo indefinido en una empresa de software, hasta que perdió el empleo con 43 años. Mujer, con 51 años y 2 hijos, con experiencia profesional pero sin formación reglada superior, encontró una salida laboral en el sector doméstico. Hoy vive en una vivienda de alquiler social, con su marido -en situación de paro de larga duración-, su hijo de 21 años y su hija pequeña. Siente que esos 700 euros netos, ante todo, les roban oportunidades a su familia y sus hijos.

Un salario mínimo tan bajo “nos afecta primero en las oportunidades y la educación que puedo dar a mis hijos. Mi hijo quiso hacer un grado de formación superior, que pagó su abuelo. Menos mal que no quiso ir a la Universidad, porque yo no podría haberlo pagado (...). Nos afecta en la alimentación: no comer pescado fresco, o comer menos sano, porque comer sano es más caro (...). No tienes vida social, que parece que no es lo más importante, pero te afecta, y te lleva a aislarte cada vez más. Además de estar deprimida, porque eres pobre, te vas aislando porque toda salida es un gasto: gasolina, aportar algo... Tu hija no va de colonias porque no puedes pagarlo ni con la beca, o ir a un cumpleaños”.

“Te sientes como nada, que no puedes sacar a tu familia adelante. Y sabes que no es culpa tuya, porque tú haces todo lo posible por trabajar.”

Para Lilia Ana Ramos, de 28 años, formación superior, gestora junior de proyectos comunicativos y organización de eventos en Valencia, un salario insuficiente significa *“vivir en la incertidumbre constante. Un salario de 935 euros netos como el que yo cobraba en una ciudad como Valencia -imagina un salario mínimo de 764 brutos-, te da para independizarte de tus padres -compartiendo casa, eso sí-, pagar la comida, gastos de luz y agua, y algunas cosas comunes. También algo de ocio, deporte o cultura, que puede parecer superfluo pero es muy importante. Sin embargo, dejé de usar el transporte público para no gastar, y apenas podía ahorrar o hacer frente a gastos imprevistos. Por ejemplo, fueron mis padres quienes me ayudaron a comprarme las lentillas para todo el año, o ir al psicólogo, como tuve que ir.*

Y yo me pregunto: ¿Qué pasará cuando ellos no estén? (...).”

Al mismo tiempo y en otra parte del mundo, un trabajador del sector de la confección en Bangladesh, comparte: *“Necesito gastar cerca de 2.000 taka al mes en la educación de mi hija. Gano 5.000 de media al mes. Además de la educación, gasto 2.500 en comida y un techo para mi tío. Después de pagar todo esto, ya nada es posible, salvo salir y buscar más. Yo no puedo ahorrar”.*¹⁰⁸

En definitiva, los datos y las personas muestran que **cumplir el salario mínimo legal no significa disponer de un salario digno**, y que millones de personas en España y en el mundo, especialmente mujeres, siguen hoy en situaciones precarias, sin poder vivir de su trabajo dignamente y con tranquilidad.

Las **consecuencias** de estos bajos ingresos salariales son múltiples: afecta a la calidad de la alimentación de las familias, las oportunidades educativas, o el bienestar y desarrollo de las personas, como muestran los testimonios de Ana, Lilia, Ana o los trabajadores de Bangladesh.

Aumentar el salario mínimo ayuda a reducir la desigualdad salarial

La OIT reconoce el salario mínimo decente como un instrumento clave para reducir la desigualdad salarial y el riesgo de pobreza de las personas situadas en la parte más

baja de la distribución salarial, tanto de los que trabajan a tiempo completo como de los que *involuntariamente* lo hacen a tiempo parcial.¹⁰⁹¹¹⁰

Diversos estudios indican que aumentar el salario mínimo:

1. **Mejora la equidad y reduce la pobreza laboral**, al elevar los salarios de los trabajadores/as con menos ingresos, que suelen ser además los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad -jóvenes, personas con baja cualificación-¹¹¹.
2. **Motiva a las personas inactivas** que se encuentran fuera del mercado de trabajo a buscar activamente empleo, es decir, fomenta la demanda interna (OIT, 2015).¹¹²
3. **Reduce la desigualdad salarial**, de modo que, aunque el aumento del salario mínimo puede influir en la subida de los salarios situados inmediatamente por encima ('efecto arrastre'), al elevar el suelo salarial, tiende a reducir la desigualdad. Por ejemplo, es el efecto observado en diversos países latinoamericanos, como Argentina, donde la reducción de la desigualdad salarial ha venido acompañada de importantes incrementos del salario mínimo en la primera década del 2000.¹¹³
4. **Mejora la renta disponible** de las personas y los hogares. Mantener el poder de compra influye positivamente en la activación del consumo y la demanda agregada. Como afirmaba el sindicato UGT en julio de este año, el aumento de los salarios más bajos es necesario para recuperar el consumo, porque de otro modo, la recuperación económica no está llegando a las familias.¹¹⁴
5. **Genera escaso impacto sobre el empleo**. Varios estudios realizados en los últimos años muestran que el efecto de un incremento del salario mínimo sobre el empleo sería nulo o no significativo.¹¹⁵

Oxfam Intermón propuso en 2015 incrementar el SMI hasta 1.000 € netos mensuales en 12 pagas y en el período de una legislatura, de aquí a 2020. Así se alcanzaría una cifra muy similar al 60% del salario medio recomendado por la Carta Social Europea como salario decente.¹¹⁶ Esta propuesta también intenta responder al coste de la vida en diferentes ciudades españolas. Esta cuantía puede oscilar entre los 1.439 euros de ciudades como Barcelona, a los más de 1.100 euros de ciudades como Valencia, Sevilla o Murcia (ver anexo 2). Si ponderamos el salario mínimo conforme al salario medio de cada Comunidad Autónoma, observamos que el 60% del salario medio, referencia de salario digno, se mueve entre los 1.185 euros que presenta el País Vasco a los 843 euros de Extremadura.

¿QUÉ SIGNIFICARÍA UN SALARIO MÍNIMO DE 1.000 EUROS AL MES PARA LAS PERSONAS?

“Poder ahorrar para hacer frente a gastos imprevistos. Ahorrar es importante, no porque piense en comprar una casa o un coche, sino por tener un colchón por si pasa algo. Sobre todo, imprevistos de salud -ir al fisioterapeuta, ir al psicólogo o al dentista-, o comprar libros”. Lilia Ana Ramos.

“Significaría dejar de ser invisible, dejar de sentir que pierdes tu dignidad. Un salario mínimo de 1.000 euros equilibraría más las cosas. Llegaría para vivir mejor, comer mejor. Poder invitar a amigos o familia a casa, porque la puedes adecentar un poco y ya no te da tanta vergüenza. Ahora no quiero que vengan amigas de mi hija a casa: ¡me avergüenza mostrar nuestras miserias!

Me ayudaría a darle calidad de vida a mi familia. A mí me quita el sueño no poder pagarles los estudios a mis hijos”. Ana Cárdenas.

Para Lilia Ana o para Ana, se trata de que el salario mínimo legal se acerque a un salario que permita vivir dignamente.

Maritza Vargas, presidenta de la unión Alta Gracia en República Dominicana, ha vivido esta diferencia entre un salario insuficiente y un salario digno. Trabaja en una fábrica de suministros para el mercado de estudios de US. *“Ahora puedo acceder a comida nutritiva y nunca más me tengo que preocupar de si puedo o no puedo alimentar a mi familia. Podré enviar a mi hija a la Universidad y que mi hijo siga en el instituto. Este ha sido siempre mi sueño”.*¹¹⁷

Es significativo comprobar cómo mujeres trabajadoras de República Dominicana, de Barcelona o de Valencia comparten inquietudes y necesidades muy similares.

3.2 REGULAR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE PERSONAL DIRECTIVO Y EMPLEADO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

“Si hay salarios mínimos, ¿por qué no salarios máximos?”

Simon Wren-Lewis, Economista, Universidad de Oxford¹¹⁸

Las diferencias salariales existen no sólo entre empresas o centros de trabajo, sino también dentro de éstas. Uno de los aspectos que ha influido en la evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados en las últimas décadas ha sido la tendencia de los beneficios y las remuneraciones de las personas trabajadoras situadas en la parte alta de la distribución salarial a incrementarse más que las del resto, sobre todo respecto a la remuneración de las personas situadas en la parte baja. El aumento de las ganancias de una empresa claramente no beneficia a todos los/as trabajadores/as por igual.

Estas remuneraciones desproporcionadas no encuentran ya justificación en la productividad, el rendimiento, el riesgo, la responsabilidad o el valor que se aporta al trabajo. Como ha explicado T. Piketty en su libro *El capital en el siglo XXI* (Oxfam, 2016), “llega un nivel en que las diferencias salariales dejan de tener relación alguna con la productividad de los trabajadores/as, y responden más al poder de negociación de las cúpulas empresariales, que generan concentración de la renta y la riqueza”.¹¹⁹ Además, algunos estudios han encontrado incluso que la productividad laboral está relacionada negativamente con las diferencias salariales entre el nivel directivo y ejecutivo y el trabajador.¹²⁰ Es decir, estas diferencias, además de moralmente cuestionables, perjudican la productividad laboral.

Por tanto, hemos de reencontrar un equilibrio en la retribución del trabajo que reduzca la desigualdad salarial y facilite la equidad. Por eso planteamos el establecimiento de techos o de escalas salariales que reduzcan la brecha.

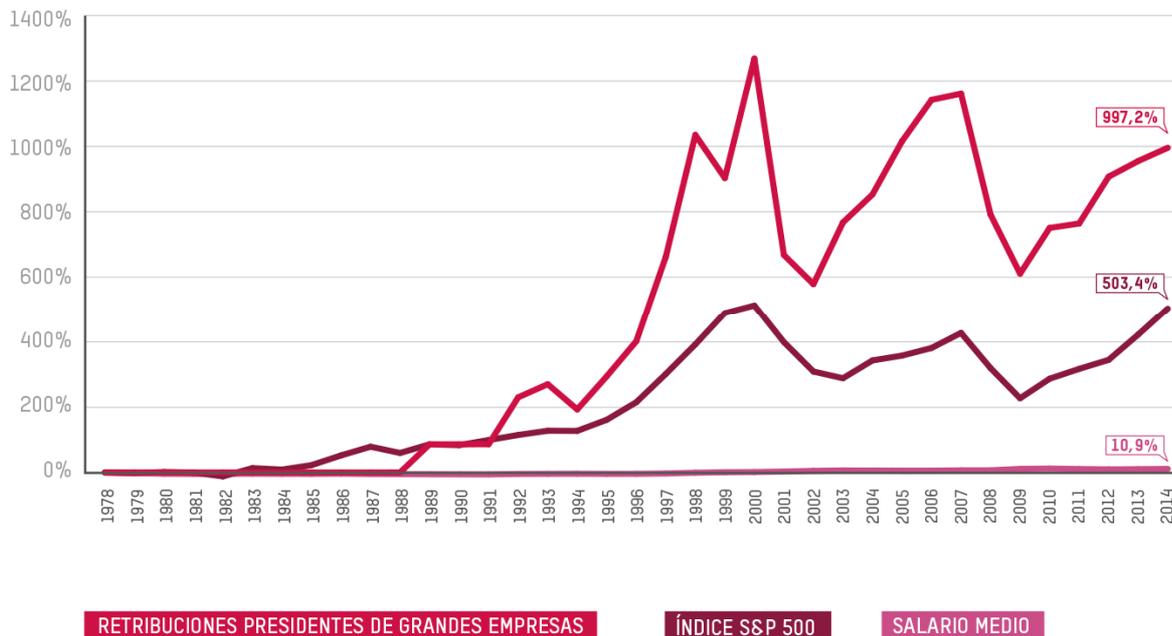
Las diferencias salariales entre el nivel directivo y los trabajadores y trabajadoras medios crecen más y más

Una mayor transparencia sobre las remuneraciones del nivel directivo de las empresas en los últimos años, ha favorecido cierto debate público sobre las diferencias salariales entre ellos y el resto de trabajadores/as. Esta transparencia sobre la composición, actividad y remuneración¹²¹ de consejos de administración y equipo directivo - entre otros aspectos-, deriva de las directrices básicas del buen gobierno corporativo fijadas por la OCDE en 1999, y que muchos países han ido incorporando a sus legislaciones de diversas maneras y con diferentes intensidades.¹²²

En India, es obligatorio desde 2013 publicar los salarios del nivel de alta dirección, lo que ha revelado que la dirección ejecutiva de una de las máximas empresas tecnológicas cobra 416 veces el salario de un empleado/a medio de esa compañía.¹²³ En España, titulares como ‘Los jefes de los grupos del Ibex 35 ganan 96 veces más que sus empleados’ se han convertido en habituales,¹²⁴ especial y lamentablemente, desde el estallido de la crisis económica.

Por su parte, la remuneración media de un consejero ejecutivo (Chief Executive Officer, CEO) en el Reino Unido en 2010, era aproximadamente 116 veces mayor que la de un trabajador medio; y aumentó hasta 183 veces en 2015.¹²⁵ En 1980 esa proporción era tan sólo 11 veces mayor.¹²⁶ En EUA, la remuneración media de un consejero ejecutivo de una empresa del Standard and Poor’s en 2008, era unas 240 veces la del trabajador medio.¹²⁷ El siguiente gráfico muestra la evolución salarial de los presidentes de las grandes empresas y los trabajadores/as en Estados Unidos para el período 1978-2014.

Gráfico 14. Evolución de los salarios de los presidentes de las grandes empresas y los trabajadores en Estados Unidos, 1978-2014 (variación en %)



Fuente: Copiado de L. Mishel y A. Davis (2015) “CEO Pay Has Grown 90 Times Faster than Typical Worker Pay Since 1978” EPI. <http://www.epi.org/publication/ceo-pay-has-grown-90-times-faster-than-typical-worker-paysince-1978>

Diferencias salariales en España

En España en 2015, la remuneración salarial del ejecutivo más alto multiplica por 96 la del trabajador promedio en las empresas del Ibex 35, y por 51 en el total de las empresas cotizadas.¹²⁸ Conforme a estos mismos datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores tratados por El País, las diferencias entre el sueldo del primer ejecutivo y el gasto medio por empleado, pueden llegar a superar las 200 veces en el caso de varias empresas -Ferrovial, Día-, e incluso las 400 veces en unas pocas - Abengoa, Inditex, FCC o BBVA-. A destacar que, en el listado de los 25 mejores salarios de España en 2015, sólo encontramos a una mujer, Ana Botín (El País, 2016).

Los miembros de la alta dirección de las compañías cotizadas también reciben remuneraciones muy elevadas: las 1.019 personas catalogadas como altas directivas ganaron de media 576.000 euros en 2015, 13 veces más que la ganancia del trabajador promedio (El País, 2016). Es decir, que si pensamos en el salario medio anual de España en 2014 (22.858 euros según datos de la EES), *una persona trabajadora que cobrara este salario medio, tendría que trabajar 25 años para llegar a tener la remuneración de la alta dirección*. O lo que es lo mismo: la alta dirección tarda 15 días en ganar lo que el trabajador/a medio gana en un año. Esta diferencia aumenta alarmantemente si la comparamos con los **9.080,40** euros brutos anuales que supone el SMI.



Fuente: El País 2016, tratando datos de la CNMV Comisión Nacional del Mercado de Valores

Si se examina la relación entre la remuneración de los trabajadores/as en general y el rendimiento generado por las empresas -medido por el aumento de los dividendos para accionistas-, se comprueba que el nivel de remuneración de los consejeros ejecutivos y altos directivos guarda una estrecha relación con el rendimiento de la empresa, pero esta relación es muchísimo menor para los mandos intermedios y prácticamente nula para el resto de trabajadores.¹²⁹ Además, ahora la composición de la remuneración de los consejeros ejecutivos y directivos ha cambiado y se ha hecho variable: hay más acciones, opciones sobre acciones y aportaciones a planes de pensiones. Cuando la remuneración se ajusta para tener en cuenta este tipo de ingresos, *la relación entre remuneración y rendimiento de la empresa se multiplica por tres para consejeros y directivos, mientras que sigue siendo nula para el resto de trabajadores/as, que apenas poseen acciones y opciones.*

Como afirmaba Ricard Serlavós, profesor de ESADE, en unas declaraciones a El País, *“nadie genera tanto valor como para merecer esos megasueldos”*.¹³⁰

En opinión de Lilia Ana Ramos, estas diferencias le parecen obscenas. *“Lógicamente a más responsabilidad más tienes que cobrar; a más formación más tienes que cobrar, pero llega un momento en que esos salarios y esas diferencias no son coherentes, no son racionales. Hay propuestas, más cooperativas, para establecer normas que regulen las diferencias salariales dentro de la propia empresa, poniendo un tope acorde con la responsabilidad que se tiene”*.

¿Cómo conseguir una distribución salarial más justa?

“No queremos crear gente rica; nosotros queremos crear sociedades ricas”

Javier Sotil, Presidente del Grupo Mondragón (Financial Times, 2015)

Sería fácil coincidir en que los beneficios o ganancias de la buena marcha de una empresa, deben recaer en mejora salarial sobre toda la plantilla y sus diferentes niveles profesionales, estableciendo medidas redistributivas dirigidas a lograr un reparto más justo de las ganancias. Se trataría de equilibrar los salarios de los trabajadores/as, los beneficios empresariales y las remuneraciones o salarios de consejeros y directivos.

Esta redistribución se puede lograr por, al menos, tres vías.

Primero, con **mecanismos de gobierno corporativo**. Una vía es la auto-imposición o auto-regulación de las propias empresas. Casos como el de la empresa brasileña SEMCO, que emplea a más de 3.000 trabajadores/as y está adherida a una ratio salarial de 10 a 1.¹³¹ O los de las españolas Corporación Mondragón y Eldiario.es. Ambas empresas han establecido una política salarial por la cual el salario anual del mayor directivo no puede ser más de 6 y 3 veces superior, respectivamente, al de un puesto base. El diario.es, por ejemplo, se declara un “medio económicamente sostenible”, donde los beneficios se reinvierten en “contratar más periodistas, (y) mejorar las condiciones salariales de los que ya tenemos (...)”.¹³²

SALARIOS EQUITATIVOS HECHOS REALIDAD: LOS CASOS DE LA CORPORACIÓN MONDRAGÓN Y EL DIARIO.ES

CORPORACIÓN MONDRAGON Escala 1 a 6

Con sus orígenes en los años 50 del s.XX, este conjunto de 103 cooperativas, una Universidad empresas de servicios internacionales, fábricas o un banco, genera el 12% del PIB del País Vasco. Con un largo recorrido y experiencias dolorosas como la vivida con la empresa Fagor, la corporación mantiene su adhesión a unos principios, y afirman que lo fundamental es compartir la riqueza de forma equitativa. Uno de esos principios es la solidaridad retributiva en su gestión, que define como “la retribución del trabajo suficiente y solidaria, sustentada en una permanente vocación de promoción social colectiva y suficiente, acorde con las posibilidades reales de la cooperativa y solidaria en el ámbito interno, externo y a nivel de Corporación Mondragón”. Entre otras cosas, esto se traduce en que el salario del mayor directivo no puede superar en más de 6 veces el de un puesto base.

El País Semanal, 31 de marzo de 2016¹³³

ELDIARIO.ES Escala 1 a 3

Según la rendición de cuentas publicada por la empresa en septiembre de 2016, se mantiene la escala salarial 1:3 que han mantenido desde un inicio. “Y seguimos siendo un medio rentable”. “La diferencia entre el sueldo base de redacción y el salario más alto sigue siendo de 1 a 3: entre 21.000 y 64.000 euros brutos al año, más los gastos de Seguridad Social. Lo establecimos así desde el inicio porque queremos generar empleo de calidad y salarios dignos para todos”. “Nuestro crecimiento en sueldos no sólo tiene que ver con el aumento en el número de nóminas, sino con la subida paulatina de los sueldos de la redacción (...)”.

Ignacio Escolar, El diario.es, 2015¹³⁴

En **Oxfam Intermón** la diferencia salarial se encuentra en una escala de 1 a 3, de manera que el director de la organización no cobra más de tres veces el salario de las personas que menos cobran.

Segundo, por medio de **recomendaciones nacionales e internacionales** que consideran prioritario el desarrollo del llamado ‘buen gobierno corporativo’. Se trata de recomendaciones y normativas que implican cambios en las juntas de accionistas y consejos de dirección de las empresas, de modo que, en principio, las propias empresas tienen en sus manos y depende de su voluntad ejercer una política activa para reducir las desigualdades salariales dentro de ellas.¹³⁵

Finalmente, en Oxfam Intermón consideramos que la regulación pública es la vía más garantista para fijar salarios máximos o escalas salariales que reduzcan las diferencias dentro de los centros de trabajo. Que las empresas sean de propiedad privada no impide que el Estado pueda establecer regulaciones que afecten a su buen gobierno y, en particular, puedan influir en la amplitud máxima de las diferencias retributivas entre trabajadores, si éstas afectan a la desigualdad de ingresos de tal manera que afecta al bienestar de las personas y a su derecho a un salario digno. Así, la regulación estatal contribuiría a redistribuir la masa salarial existente. Fijar una escala salarial concreta hace que, si aumenta el salario máximo ese aumento se comunique al resto de categorías salariales en la misma proporción, distribuyéndose más equitativamente la masa salarial entre todas las categorías profesionales.

¿Cuál es la diferencia salarial adecuada? Es difícil establecer una medida exacta, pero algunas referencias apuntan a que una diferencia salarial en torno a 1:10, donde

el trabajador/a más alto no cobre más de 10 veces el salario *medio* del resto de trabajadores/as, podría ser apropiada en el caso de España. Phelps (1977) ya apuntaba a que todo ingreso superior a 10 veces el ingreso mínimo, no reflejaba retribución del trabajo, sino otras actividades.¹³⁶ En esta línea de diferencia 1:10 del salario máximo sobre el mínimo, se pronuncian las propuestas de Christian Felber y la Economía del Bien Común.¹³⁷ En España, dentro del sector público no se supera la relación 1:12 entre el salario medio y el salario más alto.¹³⁸

En este sentido, cabe destacar que la Directiva Europea de Contratación -Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014-, se ha de trasponer e incorporada a la legislación española, con un gran margen para desarrollar contenido sobre cláusulas sociales. Esto permitiría que la futura Ley de Contratación Pública en España contenga una medida que consista en contar con una horquilla o escala salarial de 1 a 10.

ISRAEL: REGULAR POR LEY LA REMUNERACIÓN DE PERSONAS DIRECTIVAS Y TRABAJADORAS

En marzo de 2016, Israel aprobó una ley de reforma de la remuneración de los ejecutivos del sector financiero -bancos y compañías de seguros- que establece normativamente un límite máximo al salario de los directivos mejor remunerados dentro de cada compañía. Ese salario no puede ser más de 35 veces superior al del empleado peor remunerado cuando se computa en términos brutos, o más de 44 veces cuando se computa en términos netos. Se trata de la diferencia que debe regir entre el salario más alto y el salario mínimo.

Siendo el salario mínimo bruto mensual el equivalente a 1.215 dólares estadounidenses, esto implica que la nueva ley limitaría la remuneración de los consejeros ejecutivos y altos directivos a unos 510.000 dólares al año antes de impuestos. Además, cualquier ingreso que supere ese límite ya no se considerará gasto deducible por parte de las empresas, por lo que tributará doblemente a través de los impuestos sobre la renta del trabajador y de la empresa.

Para lograr una escala salarial en torno a 1:10, se podrían adoptar estas medidas con efectos claros sobre la desigualdad salarial:

1. **Contratación pública.** Asegurar que las Administraciones Públicas central, autonómicas y locales promueven contrataciones con empresas cuyas diferencias salariales no estén por encima de la escala 1:10, a través de la inclusión de estos criterios en la baremación de los concursos y licitaciones. La trasposición de la Directiva Europea de Contratación a la futura Ley de Contratación Pública española debe incluir, como cláusula social, esta medida de escala salarial 1:10 en centros de trabajo.
2. **Establecer techos salariales,** explorando la regulación de un salario máximo por sector que no supere en más de 10 veces el salario medio de ese sector.
3. **Asegurar que, si se incrementa el salario más alto, se incrementa también el resto de la escala salarial** en la misma proporción, para mantener la diferencia salarial 1:10 entre salarios altos y medios, asegurando que también se benefician los salarios más bajos.
4. **Limitar la proporción de complementos variables** que pueden ser percibidos (dietas, bonos, etc.), no pudiendo superar el 15% del salario base, excepto cuando esté directamente vinculado a resultados o productividad de la persona trabajadora.

5. **Limitar las deducciones en el impuesto de sociedades.** Regular que ciertos gastos derivados de las remuneraciones de consejeros y directivos no sean deducibles para las empresas. Por ejemplo, cuando la masa salarial media por directivo respecto de la masa salarial media por trabajador supere un determinado nivel, no será deducible en el impuesto de sociedades.
6. **Fomentar medidas de buen gobierno corporativo global.** Siguiendo las propuestas de la Directiva Europea 2014/95/UE, promover que los incentivos del nivel directivo se vinculen a indicadores de buen gobierno corporativo “global”. Por ejemplo, en el caso de las opciones sobre acciones, que éstas se fijen en función de “indicadores sociales” y no sólo de indicadores económicos. Uno de estos “indicadores sociales” podría ser la existencia de diferencias salariales “justas” dentro de la empresa.¹³⁹ Si una empresa cumple con esta diferencia salarial justa, sería un motivo más para establecer opciones sobre acciones.
7. **Incrementar el tipo marginal máximo del IRPF** como una medida de distribución salarial por la vía fiscal. En Oxfam Intermón defendemos el establecimiento de una fiscalidad más justa y progresiva. Para ello, una vía es incrementar el tipo marginal máximo del IRPF. Este tipo marginal máximo es hoy del 45% y tiene margen de mejora: en algunas CCAA es del 52% (Navarra) o 48% (Cataluña). Por tanto, es claro que en la parte más alta de la distribución salarial (1%) parece haber margen para llevar a cabo aumentos de tipos marginales más elevados, que por un lado supongan un incremento de ingresos públicos para el Estado, que se inviertan en gasto y derechos sociales; y por otro lado ponga freno al crecimiento enormemente desigual de los salarios del 1% con mayor salario frente al salario medio. Además, este incremento debería complementarse con un mayor número de tramos en el IRPF.

En conclusión, una legislación que limite los salarios más elevados o que regule las diferencias salariales dentro de las empresas es una garantía para reducir la desigualdad salarial y, por tanto, su impacto en las personas con salarios medios y bajos. Y debe considerarse como una propuesta para el futuro inmediato. Además, hay incentivos a las empresas que pueden facilitarles cumplir con compromisos dirigidos a reducir la desigualdad salarial interna, vinculando esos compromisos con la contratación pública o con algunas medidas fiscales.

Tanto el incremento del salario mínimo legal hasta un salario digno como la regulación de escalas salariales 1 a 10, son medidas que deben ir de la mano para garantizar la mejora de todas las categorías salariales de un centro de trabajo, y especialmente de los salarios más bajos. Así contribuirán mejor a la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este informe muestra cómo tanto en países desarrollados, como emergentes y en desarrollo, el sistema económico está provocando una acumulación de renta en una minoría de la población. Por otro lado, demuestra que en los hogares de todo el mundo, los salarios siguen siendo el principal componente de sus ingresos.

Al mismo tiempo, existe la tendencia de reducción de las rentas del trabajo en el total de la renta global, y de incremento de las rentas del capital. Esta tendencia pone en peligro el vínculo entre productividad y prosperidad, dado que la inmensa mayoría de la población tiene acceso a las rentas del trabajo -no del capital-, y que aquéllas son el canal para que el dinamismo económico llegue también a las familias que más lo necesitan, y no sólo a los propietarios del capital.

La llamada brecha salarial, la diferencia entre los salarios más altos y los más bajos, aumenta claramente en los países desarrollados. Mientras que en los países en desarrollo, ningún país pudo atajar sus niveles de desigualdad sin abordar la desigualdad en el mercado de trabajo.

Las mujeres son además las principales afectadas por estas evoluciones y comportamientos. A nivel global, su nivel salarial en 2010 fue el mismo que tenían los hombres hace diez años. En España, la brecha salarial de género sigue suponiendo que la mujer cobre un 18,8% menos que el hombre.

En España, renta y desigualdad salarial muestran una tendencia similar: concentración de renta y aumento de la brecha entre los salarios más altos y los más bajos entre 2005 y 2014, provocada fundamentalmente por una caída tremenda de los salarios más bajos. Esta caída afecta no sólo al poder adquisitivo de las personas más vulnerables, sino también a sus derechos sociales y económicos y prestaciones sociales, reduciendo sus bases de cotización para eventuales prestaciones por desempleo o pensiones. En definitiva, nos afecta a todos porque afecta al Estado del Bienestar.

La desigualdad salarial en España ha agrandado las diferencias entre ciertos colectivos de trabajadores y trabajadoras, precisamente, quienes ya estaban mal situados antes de la crisis económica. Las medidas que se propongan para reducir la desigualdad deben ir especialmente dirigidas a ellos. Además, aunque la brecha salarial de género se ha reducido mínimamente en los últimos años, los avances son insuficientes. Es urgente eliminar estas diferencias.

De acuerdo con ello, Oxfam Intermón al recién formado Gobierno, al Parlamento de la XII Legislatura y a las Administraciones públicas estatal, autonómicas y locales, que impulsen de forma urgente:

1. **Aumento del salario mínimo interprofesional** progresivamente durante la legislatura hasta alcanzar aproximadamente los 1.000 euros netos mensuales en 2020, *aumentando los salarios de los tramos que están por debajo de la línea de pobreza laboral*, para que las personas trabajadoras con salarios más bajos puedan vivir dignamente. Esto se debe traducir en que en los primeros 100 días de Gobierno haya un incremento sustancial de este SMI que nos ponga en la senda de conseguir la meta de los 1.000 euros en 4 años.
2. **Eliminación de la brecha salarial de género**, mediante la penalización de los centros de trabajo que incumplan el derecho a la igualdad, también salarial, entre hombres y mujeres, y establezcan salarios diferentes para

categorías laborales idénticas en función de si son ocupadas fundamentalmente por hombres o por mujeres. También a través de mejoras en la conciliación de la vida personal y familiar, la distribución y reparto de los cuidados.

3. **El establecimiento de escalas salariales** más justas por normativa estatal que regulen las diferencias salariales dentro de los centros de trabajo. De cara a garantizar mayor equidad retributiva, recomendamos establecer una escala aproximada de 1:10, donde el salario más alto no supere en más de 10 veces al salario medio de ese centro, asegurando que, si se incrementa el salario máximo, se incrementa toda la escala salarial en la misma proporción.
4. **Contratación pública** que priorice centros de trabajo con escalas salariales iguales o menores a 1:10 entre salario alto y medio, hasta que la regulación pública de escalas salariales se haga efectiva. Por ello, proponemos el establecimiento de baremos en los procesos de contratación de las diferentes Administraciones Públicas -central, autonómica y local-, para priorizar o incentivar la contratación con empresas con escalas salariales iguales o menores a 1:10. La futura Ley de Contratación Pública española, resultado de la trasposición de la Directiva europea sobre Contratación, debe incluir esta medida en su articulado.
5. **Incrementar el tipo marginal máximo del IRPF** como una medida de distribución salarial por la vía fiscal. El tipo marginal máximo es hoy del 45% y tiene margen de mejora. Proponemos que en la parte más alta de la distribución salarial (1%) se lleven a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados, que por un lado supongan un incremento de ingresos públicos para el gasto social y los derechos sociales; y por otro lado pongan freno al crecimiento desigual de los salarios del 1% con mayor salario frente al salario medio. Además, este incremento debería complementarse con un mayor número de tramos en el IRPF.
6. **Promover una internacionalización responsable de la empresa española** que tenga en consideración criterios relacionados con la promoción de salarios dignos y suficientes que garanticen la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de los países donde se opera. Asimismo, resulta necesario desarrollar y poner en marcha mecanismos públicos que aseguren que tanto el aprovisionamiento como la inclusión en las cadenas globales de valor por parte de las empresas españolas cumplan los mismos requisitos en materia de seguridad y respeto por los derechos laborales que pedimos que se garanticen en España, entre ellos, la remuneración de un salario digno.

En Oxfam Intermón estamos convencidos de que el cambio también comienza en las personas y en la acción colectiva. Por ello invitamos a la ciudadanía a reflexionar y actuar en torno a estas **propuestas de acción dirigidas a la ciudadanía**:

Conoce, infórmate: ¿Sabes cuáles son las categorías salariales que existen en tu empresa? ¿Sabes cuáles son las diferencias entre las categorías más altas, las medias y las bajas? Solicita a tu empresa o al Comité de Empresa que esta información sea pública, accesible y transparente. Una empresa en la que la diferencia entre el salario más alto y el salario medio no es superior a 10 veces, es una empresa más justa y equitativa, donde la productividad y los esfuerzos benefician y se reparten entre toda la plantilla.

Propón al comité de empresa -o si ya eres representante sindical- que trabaje por un salario mínimo digno y por la regulación de las diferencias salariales 1:10

entre salario máximo y medio en la negociación del convenio colectivo de tu sector.

Sé tú también fuente de información: comparte en la intranet o en la red social de tu empresa cuál es tu salario. Generemos una cultura diferente en torno a la transparencia. Esto nos hará ser conscientes de nuestra propia posición y derechos dentro de la empresa y también de la de quienes nos rodean.

Como persona consumidora, infórmate y actúa: ¿conoces las diferencias salariales de las empresas en las que compras? Cuando ejerces tu decisión de compra, ¿quieres saber si los trabajadores/as han cobrado un salario mínimo digno que les permita cubrir sus necesidades básicas? Comparte en redes: #Comercio-Justo.

ANEXO 1: EVOLUCIÓN DEL SALARIO DIARIO REAL MEDIO POR DECILES (EN EUROS CONSTANTES DE 2011) Y DE LOS INDICADORES INTERDECÍCLICOS DE RENTA SALARIAL (CALCULADOS COMO COCIENTES ENTRE EL SALARIO MEDIO DE DETERMINADOS DECILES) EN ESPAÑA.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005-2008	2008-2014	2005-2014
Salario medio													
Total	62,3	63	64,2	65,2	66,7	65,1	63,3	62,2	61,3	61,3	4,7	-6,1	-1,7
d1	16,6	17,1	17,5	17,3	16,7	15,9	15	13,6	12,6	12,5	3,8	-27,8	-25
d2	29,1	29,7	30,3	30,5	30,1	28,8	27,4	25,6	24,1	23,8	4,8	-21,7	-17,9
d3	36,3	37	37,5	38	38,1	37	35,7	34,2	32,5	32	4,5	-15,6	-11,9
d4	41,4	42	42,5	43,3	44	43	41,9	40,6	39,2	38,8	4,7	-10,5	-6,2
d5	46	46,7	47,3	48,4	49,4	48,5	47,5	46,1	45,1	44,8	5,1	-7,3	-2,5
d6	51,3	52,1	52,9	54,2	55,7	54,8	53,7	52,1	51,3	51,1	5,5	-5,6	-0,4
d7	59	59,8	60,8	62,1	64,2	63,2	61,8	60	59,3	59,1	5,3	-4,8	0,2
d8	71,1	71,8	72,9	74,3	76,9	75,7	74	71,9	71,4	71,1	4,5	-4,3	0
d9	91,3	92,2	93,9	95,5	99	97,2	94,5	92,2	92	91,7	4,6	-4	0,4
d10	180,8	182	186	188,8	193,2	186,5	181,8	185,9	185,5	187,6	4,4	-0,6	3,8
Tasa variac. interanual (%)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005-2008	2008-2014	2005-2014
Total	-	1,2	1,8	1,7	2,3	-2,5	-2,6	-1,8	-1,5	-0,1	4,7	-6,1	-1,7
d1	-	2,8	2,1	-1,2	-3,4	-4,9	-5,5	-9,4	-7,5	-0,7	3,8	-27,8	-25
d2	-	2,3	1,9	0,6	-1,3	-4,3	-4,9	-6,4	-6	-1	4,8	-21,7	-17,9
d3	-	1,7	1,4	1,3	0,5	-2,9	-3,5	-4,3	-5	-1,5	4,5	-15,6	-11,9
d4	-	1,5	1,2	1,9	1,4	-2,2	-2,5	-3,3	-3,3	-1	4,7	-10,5	-6,2
d5	-	1,5	1,3	2,3	2,2	-1,8	-2,1	-3	-2,1	-0,6	5,1	-7,3	-2,5
d6	-	1,5	1,5	2,4	2,8	-1,6	-2,1	-3	-1,4	-0,4	5,5	-5,6	-0,4
d7	-	1,3	1,6	2,2	3,2	-1,5	-2,1	-3	-1,1	-0,3	5,3	-4,8	0,2
d8	-	1	1,5	1,9	3,4	-1,5	-2,3	-2,8	-0,7	-0,4	4,5	-4,3	0
d9	-	0,9	1,8	1,7	3,7	-1,9	-2,7	-2,4	-0,2	-0,4	4,6	-4	0,4
d10		0,7	2,2	1,5	2,4	-3,5	-2,5	2,2	-0,2	1,1	4,4	-0,6	3,8
Indicadores de renta salarial	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005-2007	2007-2014	2005-2014
s9/s1	10,87	10,64	10,65	10,94	11,59	11,76	12,13	13,69	14,77	15,05	-2	41,3	38,4
s9/s5	3,93	3,9	3,94	3,9	3,91	3,84	3,83	4,04	4,11	4,18	0,1	6,3	6,5
s5/s1	2,77	2,73	2,71	2,8	2,96	3,06	3,17	3,39	3,59	3,6	-2,2	32,9	30

Fuente: MCVL, 2005-2014.

ANEXO 2: CÁLCULO DEL COSTE DE VIDA Y SALARIO DIGNO EN DIVERSAS CIUDADES ESPAÑOLAS

El cálculo de lo que supone un salario digno se ha hecho teniendo en cuenta los componentes definidos como “salario digno” en el informe de Oxfam (2016) *Underpaid and Undervalued: how inequality defines women’s work in Asia* (p.12). Conforme a él, el salario digno debe cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, ropa, atención médica, educación, relaciones sociales, transporte y una mínima capacidad de ahorro, así como una pequeña provisión para imprevistos.

Fuentes utilizadas:

- Alimentación o cesta de la compra: datos de 2015 sobre la compra en grandes superficies en España, El Mundo, basado en datos explotados por Fintonic: www.elmundo.es/economia/2016/02/22/56cadf12268e3ece798b4624.html
- Resto de componentes: datos de Expatistan, base de datos online formada por más de 260 entradas realizadas por personas residentes en las ciudades, que elabora un índice del coste de la vida en diversas ciudades del mundo. Los datos de la ciudad de Barcelona están formados por 1.661 entradas hechas por 261 usuarios diferentes; en el caso de Valencia, son 323 datos introducidos por 40 usuarios; en Sevilla, 234 datos introducidos por 32 personas, y finalmente La Coruña, 142 datos-precios, introducidos por 13 usuarios diferentes. www.expatisitan.com/cost-of-living/index

	Barcelona	Valencia	Sevilla	La Coruña
Alimentación (Fuente Fintonic)	198	198	198	198
Vivienda – alquiler de un piso de 45m2 amueblado en un área normal	580	316	416	360
Suministros (electricidad, agua, calefacción e internet – para 1 piso 45m2 1 persona)	121	94	117	103
Ropa (conjunto de ropa y calzado ‘medio’: 50 euros pantalón, 25 euros camisa, 25 euros vestido, 45 euros zapatos, 40 euros jersey)	185	185	185	185
Asistencia médica (1 consulta privada)	51	54	53	66
Educación				
Relaciones sociales (1 cerveza, 1 cine, 1 cena fuera de casa, todo para 2 personas)	53,59	47,37	21,69	32,12
Transporte – bono mensual	51	42	35	39
Ahorro	100	100	100	100
Imprevistos	100	100	100	100
Total	1.439,59	1.136,37	1.225,69	1.183,12

NOTAS

- ¹http://economia.elpais.com/economia/2016/09/26/actualidad/1474916380_677832.html
- ²www.ft.com/cms/s/0/e46e8c00-6b72-11e6-ae5b-a7cc5dd5a28c.html?siteedition=intl
- ³<http://www.oxfamintermon.org/es/documentos/15/01/16/una-economia-al-servicio-del-1> en base a los datos de CreditSuisse (2015) "Global Wealth Databook 2015". Total de la riqueza neta a un tipo de cambio constante (miles de millones de dólares americanos). Disponible online: <http://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=C26E3824-E868-56E0-CCA04D4BB9B9ADD5>
- ⁴<http://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>
- ⁵ Fuentes-Nieva R, y Galasso N. (2014), Gobernar para las élites. Secuestro democrático y desigualdad económica (anexo de Oxfam Intermón), Oxfam Internacional, 20 enero 2014. Disponible online: <http://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/bp-working-for-few-political-capture-economic-inequality-200114-es.pdf>
- ⁶ Jacobs, D. (2015), La riqueza extrema no es merecida, documento de discusión, Oxfam: "El 50% de la riqueza de los multimillonarios del mundo no se debe al mérito si no a herencias o a prácticas de "amiguismo".
- ⁷ Carta de Jamie Dimon al New York Times, 12 de julio de 2016. Disponible en: <http://www.nytimes.com/2016/07/12/opinion/jamie-dimon-why-were-giving-our-employees-a-raise.html>
- ⁸ Oxfam (2015), Una economía al servicio del 1%. Disponible en: www.oxfam.org/es/informes/una-economia-al-servicio-del-1 Estos cálculos provienen del análisis de la distribución global de la riqueza realizado por CreditSuisse: <https://www.credit-suisse.com/je/en/about-us/research/research-institute/global-wealth-report.html>
- ⁹ Los deciles (de salarios o rentas) son segmentos exactamente iguales en que se divide a la población de acuerdo con sus niveles de renta o salarios. De este modo, la población se divide en diez segmentos iguales, cada uno de ellos denominado decil, siendo el primero el que corresponde al 10% de la población con menores ingresos (de la renta equivalente total de la sociedad objeto de estudio o de la población asalariada) y el décimo el que corresponde al 10% de la población con mayores ingresos (de la renta equivalente total de la sociedad objeto de estudio o de la población asalariada).
- ¹⁰ Creado por Lakner, Cy B. Milanovic (2013) "La distribución global del ingreso desde la caída del muro de Berlín a la gran recesión", Banco Mundial. Los datos de 2011 proceden de correspondencia personal con B. Milanovic en septiembre de 2015. Los cálculos han sido realizados por Sophia Ayele; podrá encontrar más información sobre la metodología utilizada para elaborar este gráfico en: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/Nota%20metodologica%20Una%20Econom%C3%ADa%20al%20servicio%20del%201%25%20-%20%20FINAL.pdf>.
- ¹¹ Ibid.
- ¹² Dabla-Norris, E., K. Kochhar, N. Suphaphidat, F. Ricka, y E. Tsounta (2015), "Causes and Consequences of Inequality: A Global Perspective." IMF Staff Discussion Note 15/13, International Monetary Fund, Washington. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1513.pdf>
- ¹³ www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=S
- ¹⁴ De no revertirse los niveles actuales de desigualdad, todavía quedarán más de 500 millones en la extrema pobreza en 2030. C. Lakner, M. Negre and E.B. Prydz (2014) 'Twinning the Goals: How Can Promoting Shared Prosperity Help to Reduce Global Poverty?', World Bank Policy Research Working Paper (7106). Disponible en: www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2014/11/13/000158349_20141113090851/Rendered/PDF/WPS7106.pdf.
- ¹⁵ McKinsey Global Institute (2016), Poorer than their parents? Flat or falling incomes in advanced economies. Disponible en: <http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Poorer%20than%20their%20parents%20A%20new%20perspective%20on%20income%20inequality/MGI-Poorer-than-their-parents-Flat-or-falling-incomes-in-advanced-economies-Full-report.ashx>
- ¹⁶ Murin, Fabrice y M. Mira d'Ercole (2015), 'Household wealth inequality across OECD countries: new OECD evidence' OECD Statistics Brief, June 2015 – No.21, disponible en: <https://www.oecd.org/std/household-wealth-inequality-across-OECD-countries-OECDsb21.pdf>
- ¹⁷ Durand, M. y F. Murin (2015), 'The Relationship Between Income and Wealth Inequality: Evidence from the New OECD Wealth Distribution Database', Paper prepared for the IARIW Sessions at the 2015 World Statistics Conference Sponsored by the International Statistical Institute, Rio de Janeiro, Brazil July 26-31, 2015. Disponible en: <http://www.iariw.org/papers/2015/oecd.pdf>
- ¹⁸ L. Karabarbounis and B. Neiman (2013), 'The Global Decline of the Labor Share', The Quarterly Journal of Economics (2014), 61-103, Oxford University Press. Disponible en: <http://sites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1259555.files/Papers%20Spring%202014/NEIMAN%20Brent%20March%202014.pdf>.
- ¹⁹ Incluso en China, un país donde los salarios se han triplicado durante la última década, la intensidad del crecimiento del PIB fue mayor que el de los salarios, haciendo que la renta salarial haya disminuido.
- ²⁰ Considerando una muestra de 127 países (54 considerados de renta alta, 35 de renta media-alta, 26 de renta media baja y 12 de renta baja) el porcentaje de renta laboral pasó de representar el 55% en 1990 al 51% en 2013. En Feenstra, Robert C., Robert Inklaar and Marcel P. Timmer (2015), "The Next Generation of the Penn World Table"

- American Economic Review, 105(10), 3150-3182, disponible en: www.ggd.net/pwt.
- ²¹ De hecho, la participación promedio del trabajo se redujo de 66,1% a 61,7% entre principios de 1990 y finales de los años 2000. En OECD (2012) 'OECD Employment Outlook 2012', Chapter 3, 'Labour losing to capital: what explains the declining labour share?' Disponible en: www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm
- ²² I. van Staveren and R. van der Hoeven (2012) 'Global Trends in Labour Market Inequalities, Exclusion, Insecurity and Civic Activism. Background paper for the Democratic Governance Report by UNDP', Institute of Social Studies: www.indsocdev.org/resources/UNDP_DGR_backgroundpaper.pdf. Para los países más pobres, Harrison (2002) 'Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence. In UC Berkeley and NBER' muestra que la participación del trabajo en el ingreso nacional se redujo, en promedio, 0,1 puntos porcentuales cada año entre 1960 y 1993. Esta disminución de la participación del trabajo se aceleró tras 1993, alcanzando los 0,3 puntos porcentuales por año.
- ²³ Andy Haldane, Economista Jefe del Banco de Inglaterra, en 'Shareholder power 'holding back economic growth'', disponible en: www.bbc.co.uk/news/business-33660426
- ²⁴ Figura 7, de ILO (2015), 'Global Wage Report 2014/15'. ILO Global Wage Database; ILO Trends Econometric Models.
- ²⁵ De entre las fuentes primarias de renta (rentas del trabajo y del capital) los más pobres y las clases medias apenas disponen del factor trabajo para obtener ingresos, mientras que los más ricos, además de trabajo, poseen capital con el que invertir y obtener un retorno. Los primeros son una gran mayoría, mientras que los segundos, son los menos y la proporción de renta que reciben cada vez es menor.
- ²⁶ Como resultado de una propensión marginal al consumo cada vez menor como resultado del incremento de la renta, Hall, Robert E.; Taylor, John B. (1986). «Consumption and Income». Macroeconomics: Theory, Performance, and Policy. Nueva York: W. W. Norton. pp. 63-67.
- ²⁷ OECD (2012) 'OECD Employment Outlook 2012', Capítulo 3, 'op. cit.
- ²⁸ Atkinson, A.B. (2009), 'The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries', Oxford University Press, Oxford.
- ²⁹ OECD (2011), Divided We Stand, Why Inequality Keeps Rising, disponible en: <https://www.oecd.org/els/soc/49499779.pdf>
- ³⁰ Salverda, W. y Checchi, (2015) analizan para Suecia, Finlandia, Holanda, Hungría, Nueva Zelanda, Australia, Japón y Corea del Sur; Goos y Manning (2007), Goos et al. (2009) y Dustmann et al. (2009) confirman resultados similares para países como Alemania, Reino Unido y Canadá.
- ³¹ L. Mishel and A. Davis (2015) 'Top CEOs Make 300 Times More than Typical Workers: Pay Growth Surpasses Stock Gains and Wage Growth of Top 0.1 Percent'. Economic Policy Institute (EPI) Issue Brief #399. Washington DC: EPI. <http://s3.epi.org/files/2015/top-ceos-make-300-times-more-than-typical-workers.pdf>
- ³² Cálculos propios a partir de datos de OCDE, Disponible en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE
- ³³ OCDE (2011) Divided we stand. Why inequality keeps rising? París: OCDE.
- ³⁴ García Serrano, C. y J. M. Arranz Muñoz (2014), VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, 2014. Documento de trabajo, 2.5. Disponible en: http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014141550_5776.pdf
- ³⁵ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesov110&language=en>
- ³⁶ Del incremento total de la desigualdad, ILO (2015) estima que el mercado laboral determinó el 90% y el 140% del incremento de la desigualdad en España y Estados Unidos, respectivamente.
- ³⁷ En Argentina y Brasil, donde la reducción de la desigualdad total fue mayor, el efecto del mercado de trabajo determinó el 87% y el 72%, respectivamente, de la disminución total.
- ³⁸ Arroyo Abad, L. y Santos-Paulino, A. U. (2009), 'Trading Inequality? Insights from the Two Globalizations in Latin America', WIDER Working Paper 44/2009, disponible en: <https://www.wider.unu.edu/publication/trading-inequality-insights-two-globalizations-latin-america>
- ³⁹ <http://www.slideshare.net/ADBPublications/inequality-in-asia-and-the-pacific-book-launch-10-july-2014>
- ⁴⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_325219.pdf
- ⁴¹ Garment workers in Myanmar (Gardner, D. and Burnley, J. (2015), Made in Myanmar, citado en Oxfam (2016), Underpaid and Undervalued: how inequality defines women's work in Asia, p.11)
- ⁴² Oxfam 2011, Labour rights in Vietnam: Unilever's progress and systemic challenges, p.64-66, disponible en: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/rr-unilever-vietnam-progress-challenges-040716-en.pdf
- ⁴³ <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wow3.37/pdf>
- ⁴⁴ <http://www.fairtrade.net/>
- ⁴⁵ WEF (2015), The Global Gender Gap Index, 2015. Geneva, Switzerland. Disponible online: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-global-gender-gap-index-2015/>
- ⁴⁶ http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR15/GGGR15_SP.pdf
- ⁴⁷ Los testimonios utilizados en este informe se han realizado mediante entrevistas semiestructuradas con las personas colaboradoras, que han dado su consentimiento informado para el uso público de su nombre y han validado sus aportaciones. Las entrevistas se realizaron los días 14 y 17 de octubre de 2016.
- ⁴⁸ Jenkins et al. (2013) y Ayala (2013) llegan a esta conclusión utilizando diferentes fuentes de datos, y muestran que

España destaca por registrar uno de los mayores crecimientos de la desigualdad de rentas medida con el índice de Gini o con la distancia entre distintos percentiles de la distribución.

⁴⁹Eurostat, dato referido al coeficiente de Gini evaluado sobre la renta disponible equivalente antes de transferencias sociales a excepción de las pensiones, que se incluyen en el cálculo de la renta disponible. Disponible en: <https://goo.gl/ct7XOY>

⁵⁰Mientras el coeficiente de Gini para el promedio de los países de la UE 15 aumentó en 1,1, en España lo hizo en 5,8 puntos. Disponible en: <https://goo.gl/uWR3Xg>

⁵¹Cálculos propios a partir de la información provista por Eurostat relativos al Índice de Gini antes y después de la intervención del Estado referidos a 2014. En promedio, los países que conforman la UE 15 consiguieron reducir la desigualdad en poco más de 6 puntos. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁵²Datos de Eurostat, referidos renta nacional disponible. Disponible online: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁵³Datos Eurostat, people at risk of poverty and social exclusion by age and sex, 2006-2015. Disponible: <https://goo.gl/8iBx0o>

⁵⁴Cálculos propios en base a la Encuesta de condiciones de vida del INE, diversos años. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608

⁵⁵La fuente de los datos que se van a analizar es la Encuesta de condiciones de vida (ECV). A considerar que los datos hacen referencia al año anterior de la encuesta, luego en este caso, la información se refiere a rentas del año 2005 y de 2009.

⁵⁶Ayala Cañón (2016), La Desigualdad en España: Fuentes, Tendencias y Comparaciones Internacionales, Estudios sobre la Economía Española - 2016/24. Disponible online: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-24.pdf>

⁵⁷El coeficiente de Gini es el método de medición de la desigualdad más conocido y en el que una puntuación de 0 reflejaría una igualdad total, donde a cada persona le corresponde la misma porción, y una puntuación de 1 (o 100) significaría que una sola persona es dueña de todo. Un Gini más pequeño, por lo tanto, es preferible y un aumento implica el aumento de la desigualdad.

⁵⁸Base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Considera una muestra de 45 países, tanto desarrollados como emergentes y en desarrollo. Disponible en: www.ilo.org/ilostat/GWR?adf.ctrl-state=1c6moupexc_4&afrLoop=703260990976433#!

⁵⁹Arranz, J.M., y García-Serrano, C. (2016), Informe sobre la desigualdad salarial en España -informe interno elaborado para Oxfam Intermón, no publicado-. Para este análisis se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), cuya información permite examinar los cambios en la desigualdad salarial tanto agregada como desagregada según diferentes variables socio-demográficas y laborales año a año. El análisis en el que se basa este informe está realizado sobre una muestra de trabajadores/as asalariados/as, registrados en el Régimen de la Seguridad Social, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de edad, ocupados en la industria, construcción o los servicios (se excluye el sector agrícola). La variable que se utiliza es el salario diario. La MCVL proporciona información anual referida a más de un millón de personas procedente de los registros informatizados de la Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y, dependiendo de la versión, de los datos fiscales de la Agencia Tributaria. Se trata de una muestra en que se selecciona, mediante un sistema de muestreo aleatorio simple, el 4% de las personas que han tenido algún tipo de relación laboral con la Seguridad Social cada año, cualquiera que fuera la duración de la relación y cualquiera que fuera el tipo de relación. La población de referencia está formada por las trabajadoras y trabajadores dados de alta laboral en la Seguridad Social, así como por perceptores/as de pensiones y de prestaciones por desempleo contributivas y no contributivas. Puede encontrarse una descripción detallada sobre las características y los usos de la MCVL en los trabajos de Arranz y García-Serrano (2011) y Arranz et al. (2013).

⁶⁰Arranz, J.M., y García-Serrano, C. (2016), Informe sobre la desigualdad salarial en España, pág. 36 -informe interno elaborado para Oxfam Intermón, no publicado-.

⁶¹Arranz, J.M., y García-Serrano, C. (2016), Informe sobre la desigualdad salarial en España -informe interno elaborado para Oxfam Intermón, no publicado-. Para este análisis se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

⁶²El salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF). Disponible online: www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

⁶³Cálculos a partir de Arranz, J.M., y García-Serrano, C. (2016) utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

⁶⁴El salario mediano es el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

⁶⁵Datos del INE: <http://www.ine.es/varipc/verVariaciones.do.jsessionid=B9493F1D1171AE8278282476BDB60967.varipc03?idmesini=12&anyoini=2008&idmesfin=12&anyofin=2014&ntipo=1&enviar=Calcular>

⁶⁶Muñoz, R. 21 de octubre de 2015, El precio de la luz subió en España el doble que en la UE durante la crisis. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/10/20/actualidad/1445340182_202731.html

- ⁶⁷En el análisis que se realiza a continuación se emplea la muestra de trabajadores y trabajadoras asalariadas descrita en la nota 59. La variable salarial de base que se utiliza es el salario diario, al disponer de la información de los ingresos salariales de los trabajadores dentro del año y de la información de la longitud de los periodos de empleo de dichos trabajadores. Posteriormente, se ha transformado en salario mensual multiplicando el valor por 30.
- ⁶⁸Para comprender estos bajos niveles salariales, inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, hay que considerar que estos valores se ajustan a partir del salario por hora, pero no consideran el tipo de contrato o las horas al mes finalmente trabajadas. Estos bajos niveles de retribución salarial reflejan la precariedad del mercado laboral.
- ⁶⁹Utilizando la información procedente de otras encuestas, como la Encuesta de Población Activa (EPA), utilizando el salario bruto mensual del empleo principal, y aunque las cifras de dispersión son algo menores -pasó de menos de 8 veces en 2006-2007 a más de 11 veces en 2013-2014-, la evolución temporal es idéntica, mostrando un incremento de la desigualdad salarial. Una posible explicación de esa diferencia en el nivel de desigualdad captado por la MCVL y por la EPA es que la primera es un registro administrativo referido a más de un millón de personas cada año, mientras que la segunda es una encuesta en la que se entrevista a una muestra de unos 60 mil hogares.
- ⁷⁰Orsini, K. (2014), Wage adjustment in Spain: slow, inefficient and unfair?, ECFIN Country Focus, Volume 11, Issue 10, November 2014. Disponible en: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/country_focus/2014/pdf/cf_vol11_issue10_en.pdf
- ⁷¹http://economia.elpais.com/economia/2015/03/21/actualidad/1426966017_289350.html
- ⁷²<http://www.ecb.europa.eu/press/pressconf/2014/html/is140904.en.html>
- ⁷³Eurostat mide la proporción de personas trabajadoras con unos ingresos disponibles por debajo del umbral de riesgo de pobreza, fijado en el 60% del ingreso nacional medio equivalente disponible, después de las transferencias sociales. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesov110http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- ⁷⁴De acuerdo con el informe Foessa 2014, VII Informe sobre desarrollo y exclusión social en España, la crisis económica -que no la desigualdad salarial-, habría afectado en mayor medida a las personas jóvenes, aumentando su vulnerabilidad; ocupadas en determinados sectores o actividades de trabajo, aumentando el grupo de trabajadores/as en exclusión; con un nivel de estudios inferiores a la ESO, aunque presentando ya ciertos riesgos o debilidades relativos a la exclusión en los niveles educativos superiores; y nacionalidad extranjera. Disponible online: www.foessa2014.es/informe/datos_detalle.php?id_dato=3
- ⁷⁵Dato para la UE de los 28 - Datos de la diferencia salarial de género, Eurostat, Marzo 2016. El indicador no ajustado de la diferencia salarial de género (unadjusted gender pay gap (GPG) es un indicador utilizado en la Estrategia de Empleo Europea (European employment strategy, EES), para hacer seguimiento de las desigualdades en los salarios entre hombres y mujeres. Se define como la diferencia entre el salario bruto promedio por hora de hombres y mujeres, expresado en un porcentaje del salario promedio bruto por hora de los hombres. Disponible online: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics y <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>
- ⁷⁶UE 2014, Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE, pp.5-7, disponible online: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
- ⁷⁷Más que por una mejora en los salarios de las mujeres, cabe pensar que esta disminución de la brecha salarial en España se debe a la destrucción de empleo en el sector de la construcción, entonces con altos salarios y con una mayor presencia relativa de hombres frente a las mujeres.
- ⁷⁸Bolaños, A., El País, 28-enero-2016, Las mujeres vuelven a ser mayoría en el desempleo. De acuerdo con este artículo, uno de los múltiples efectos de la crisis, es que la reducción de la población activa ha sido eminentemente masculina, y el efecto 'del trabajador añadido' -que es la reacción de otros miembros de la familia cuando la persona que trabaja pierde el empleo, ha contribuido a impulsar la población activa femenina, de modo que la tasa de actividad de los hombres bajó durante la crisis, mientras que subió la de las mujeres -especialmente a partir de 2010-. Ahora bien, la mayor parte de las mujeres que se incorporan con la crisis a la búsqueda activa de empleo, no lo encuentran, elevando el desempleo femenino. Además, la tímida recuperación está ahora dando más oportunidades a los hombres, y no sólo en sectores tradicionales como la construcción, sino también en otros como el sector servicios. Disponible online: http://economia.elpais.com/economia/2016/01/28/actualidad/1453979686_597172.html
- ⁷⁹Oxfam Intermón (2015), Mayor igualdad salarial, antídoto contra la desigualdad, p.8
- ⁸⁰UGT (2016), La igualdad salarial, un objetivo pendiente, disponible en: http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad_salarial_objetivo_pendiente.pdf
- ⁸¹Secretaría General de Igualdad UGT (2016), Informe 8 de marzo: En pie de igualdad. Disponible online: www.ugt.es/Publicaciones/Informe_UGT_8_marzo_2016_Mujer.pdf
- ⁸²UGT (2016), op.cit.
- ⁸³La Voz de Galicia, 28/8/2016, entrevista con Raymond Torres, Consejero de la OIT para políticas de empleo y futuro del trabajo: http://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2016/08/28/precariadad-mayoria-empleados-jovenes-sean-pobres/0003_201608G28P26991.htm
- ⁸⁴Eurostat, datos de riesgo de pobreza laboral, disponible online: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw01&lang=en
- ⁸⁵Agencia Efe, Marta Hurtado, 18/5/2016, La OIT sugiere que el salario mínimo en España aumente un 10%. Disponible online: <http://www.efe.com/efe/espana/economia/la-oit-sugiere-que-el-salario-minimo-en-espana-aumente-un-10-por-ciento/10003-2929621>
- ⁸⁶Análisis realizado a partir de los datos de la MCVL, Arranz, J.M, y García-Serrano, C. (2016), informe interno no publicado elaborado para Oxfam Intermón, Informe sobre la Desigualdad Salarial en España, pp.32-33.

- ⁸⁷ Según el informe de Conclusiones XX-3 (2015) del Comité Europeo de Derechos Sociales, el cumplimiento del art. 4 de la Carta Social Europea y el estándar de 'salario decente', exige que el salario mínimo esté por encima del umbral del 60% del salario medio neto.
- ⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, 2016, Guía sobre salarios mínimos, disponible online: <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm> (acceso 19/10/2016)
- ⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo (2013), Working Conditions Laws 2012, 978-92-2-127516-9[ISBN], p. 53 y ss. Disponible online: <https://goo.gl/IUQIsX> (acceso 13/9/2016)
- ⁹⁰ OCDE, base de datos: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>
- ⁹¹ 20 países tienen una regulación para el conjunto de la economía, mientras que los otros 7 tienen mecanismos de negociación colectiva con los agentes sociales, aunque no alcanzan a todos los sectores. Estos países son: Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia, Suecia y Suiza.
- ⁹² Eurostat, 2016, Estadísticas sobre salarios mínimos y Statistics Explained: Las estadísticas de salarios mínimos de Eurostat se refieren a salarios mínimos mensuales y se comparan teniendo en cuenta las diferencias en los niveles de precios al aplicar paridades de poder adquisitivo al gasto en el consumo final de los hogares. "Paridades de poder adquisitivo, abreviado como PPP (Purchasing Power Parities) o PPA (Paridades de Poder Adquisitivo), son indicadores de las diferencias de precios entre países. Las PPA nos dicen cuántas unidades de moneda cuesta una determinada cantidad de mercancías y servicios en diferentes países. Mediante PPA, se pueden convertir los gastos expresados en monedas nacionales en una "moneda común artificial", que elimina el efecto de las diferencias de precios entre países creados por las fluctuaciones en los tipos de cambio. Las PPA se obtienen mediante la comparación de los niveles de precios de una canasta de bienes y servicios comparables, representativa de los patrones de consumo en los diferentes países. Disponible online: <https://goo.gl/Floy24> (acceso 19/9/2016) <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database> (acceso 19/9/2016)
- ⁹³ Dolton, P., Rosazza Bondibene, C., Wardsworth, J. (2012), Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the medium-term. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 74, 1 (2012), 0395-9049. Doi: 10.1111/j.1468-0084.2011.00653.x
- ⁹⁴ Wade, R.H., 1 de Julio de 2016, Income distribution and the UK referendum, Blog de la London School of Economics. Disponible online: <http://blogs.lse.ac.uk/internationaldevelopment/2016/07/01/income-distribution-and-the-uk-referendum-professor-robert-wade/>
- ⁹⁵ Sabry, S., 21 de enero de 2016, How did Brazil reduce poverty and inequality? Disponible online: <http://www.madamasr.com/en/2016/01/21/opinion/economy/how-did-brazil-reduce-poverty-and-inequality/>
- ⁹⁶ Smith, A., 16 de Julio de 2015, When there's a political will... Ethical Trade Initiative blog. Disponible online: <http://www.ethicaltrade.org/blog/where-theres-political-will>
- ⁹⁷ Boletín Oficial del Estado, disponible online: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-14273
- ⁹⁸ Base de datos de Eurostat. Disponible en: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages_as_a_proportion_of_the_mean_value_of_average_gross_monthly_earnings_2014_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16-11.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages_as_a_proportion_of_the_mean_value_of_average_gross_monthly_earnings_2014_(%C2%B9)_(%25)_YB16-11.png)
- ⁹⁹ "El salario mínimo español para trabajadores del sector privado no cumple con el estándar de salario decente", Comité Europeo de Derechos Sociales (2015), informe de Conclusiones XX-3 (2014), pág. 13, disponible online: http://s01.s3c.es/imag/doc/2015-01-22/XX-Conclusiones_ComiteEuropeoDerechosSociales.pdf
- ¹⁰⁰ Agencia EFE, mayo de 2016: www.efe.com/efe/espana/economia/la-oit-sugiere-que-el-salario-minimo-en-espana-aumente-un-10-por-ciento/10003-2929621#
- ¹⁰¹ Estadísticas Eurostat sobre salarios mínimos (Enero 2016), disponibles online: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/es
- ¹⁰² Encuesta anual de Estructura Salarial 2013, Instituto Nacional de Estadística (INE), publicada 29/06/2015. Metodología y muestra: Ámbito poblacional: cuentas de cotización a la Seguridad Social. Régimen General: secciones B a S de CNAE-09 y Régimen Especial de Trabajadores del Mar: transporte marítimo (división 50 de CNAE-09). Dentro de cada cuenta se seleccionan a trabajadores asalariados individuales. http://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ¹⁰³ Esta proporción se reduce si miramos a la población trabajadora a tiempo completo. De ellas, sólo el 1,7% cobraba el SMI o menos en 2013.
- ¹⁰⁴ Elaboración propia con datos EES. El número de personas ocupadas en 2013 fue de 17.139.000 (fuente: INE, <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4745>). Por tanto, El 13,8% de esta cantidad es: 2.365.182 personas trabajadoras.
- ¹⁰⁵ Entendemos por salario digno aquel "pagado a una persona como contrapartida a un trabajo estándar; debe alcanzar como mínimo el salario mínimo legal aplicado en un sector dado, y debe ser siempre suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador/a y su familiar, además de permitirles unos gastos discrecionales", de acuerdo con los convenios de la OIT 95 y 131, las Recomendaciones de la OIT 131 y 135, y, el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, utilizados en Oxfam Intermón (2015), Mayor igualdad salarial: antídoto contra la desigualdad, p.2.
- ¹⁰⁶ Encuesta de Condiciones de Vida 2015, Instituto Nacional de Estadística, sobre datos 2014: <http://www.ine.es/prensa/np969.pdf>
- ¹⁰⁷ CCOO y UGT (2015), Un salario mínimo de 800 euros en el primer año de legislatura, disponible: www.ugt.es/Publicaciones/15-11-02%20ACTUALIZACION%20SMI%202016%20UGT%20y%20CCOO.pdf

- ¹⁰⁸War on Want (2013), *The Living Wage: Winning the Fight for Social Justice*, citado en Oxfam (2016), *Underpaid and Undervalued: how inequality defines women's work in Asia*, p.10.
- ¹⁰⁹ OIT (2015), Informe Mundial sobre Salarios, pág.67, disponible online: www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343034/lang-es/index.htm (acceso 12.09.2016)
- ¹¹⁰ CCOO y UGT (2015), Un SMI de 800 euros en el primer año de legislatura.
- ¹¹¹ OCDE (2014), chapter 2, *Sharing the pain equally? Wage adjustments during the crisis and recovery*, in OECD Employment outlook 2014. Disponible online: www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en
- ¹¹² Según declaraciones de Raymond Torres, director de Investigación de la OIT, "si el salario mínimo creciera en España un 10 % en los próximos años, el aumento no sólo no afectaría a la creación de empleo, sino más bien al contrario, porque fomenta la demanda interna y por otra parte reduciría un poco la pobreza laboral": www.efe.com/efe/espana/economia/la-oit-sugiere-que-el-salario-minimo-en-espana-aumente-un-10-por-ciento/10003-2929621#
- ¹¹³ Keifman and Mauricio (2012), *Changes in Labour Market Conditions and Policies. The impact on wage inequality during the last decade*. Working paper No. 2012/14. Disponible online: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2012-014.pdf>
- ¹¹⁴ El Economista, julio de 2016, UGT propone que el salario mínimo suba hasta casi 1000 euros para recuperar el consumo. Disponible online: <https://goo.gl/eDiyFx> (acceso 20/10/2016)
- ¹¹⁵ Allegretto et al. (2011), Dolton y Rosazza-Bondibene (2012), Betcherman (2014), Belman y Wolfson (2014).
- ¹¹⁶ Oxfam Intermón (2015), 'Mayor igualdad salarial: antídoto contra la desigualdad'. Teniendo en cuenta que en 2014 el salario medio fue de 22.575,6 euros brutos anuales (EPA) o 22.858,17 (EES), el SMI que supusiera el 60% del salario medio estaría en torno a 13.545,36 euros (EPA) ó 13.714,90 euros brutos anuales (EES).
- ¹¹⁷ R. Wilshaw, S. Hamilton, J. Thérroux-Séguin and D. Gardener (2015), *In Work but Trapped in Poverty: A summary of five studies conducted by Oxfam*, citado en *Underpaid and Undervalued: how inequality defines women's work in Asia*.
- ¹¹⁸ Social Europe blog, Julio 2014, disponible online: <https://www.socialeurope.eu/2014/07/minimum-wages-maximum-wages/>
- ¹¹⁹ Oxfam (2016), *Privilegios que niegan derechos: desigualdad extrema y secuestro de la democracia en América Latina y el Caribe*, pág. 109, disponible online: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/reporte_iguales-oxfambr.pdf
- ¹²⁰ Faley, O., Reis, E., and Venkateswaran, A. (2010), *The effect of Executive: Employee Pay disparity on labour productivity*. Disponible online: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?sessionid=B8BE8A395ECFFDC40E6CD92B4A895FF0?doi=10.1.1.615.3427&rep=rep1&type=pdf>
- ¹²¹ En este informe y en esta sección hablamos de "remuneración salarial" en sentido amplio, incluyendo tanto elementos fijos -salario base, complementos salariales, salario en especie, etc.-, como variables de la remuneración del trabajador -bonos, comisiones, acciones, opciones sobre acciones, etc.-.
- ¹²² OCDE (1999), *Principios de buen gobierno corporativo*, [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN\(99\)6&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN(99)6&docLanguage=En)
En España, se empezó a abordar el tema en 1998 desde una comisión que llevó a cabo el estudio de un código ético para los consejos de administración de las sociedades y en 2006 se promulgó el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, revisado en 2013
- ¹²³ M. Karnik (2015) 'Some Indian CEOs make more than 400 times what their employees are paid'. Quartz, India. <http://qz.com/445350/heres-how-much-indian-ceos-make-compared-to-the-median-employee-salary/>
- ¹²⁴ El País (2016), disponible online: http://economia.elpais.com/economia/2016/05/06/actualidad/1462524527_174980.html
- ¹²⁵ BBC News (2015), *Chief executives earn 183 times more than workers*, disponible online: www.bbc.com/news/business-33952393
- ¹²⁶ Datos de una empresa del grupo FTSE-100 (Financial Times Stock Exchange) del Reino Unido. Arranz, JM. Y García-Serrano, C. (2016), *Informe sobre la Desigualdad Salarial en España*, informe elaborado para Oxfam Intermón, no publicado.
- ¹²⁷ Bell y Van Reenen (2013), citado en informe interno Arranz, JM. Y García-Serrano (2016), informe interno elaborado para Oxfam Intermón.
- ¹²⁸ Datos El País obtenidos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, Fernández, D., El País (2016), *Los jefes de los grupos del Ibex 35 ganan 96 veces más que sus empleados*, disponible online: http://economia.elpais.com/economia/2016/05/06/actualidad/1462524527_174980.html
- ¹²⁹ Bell y Van Reenen (2013) - Estos autores analizaron más de 400 empresas registradas en el Reino Unido entre 1999 y 2010 y examinaron la relación entre la remuneración de los empleados y el rendimiento generado por las empresas, medido por el aumento de los dividendos para los accionistas.
- ¹³⁰ El País (2015), *La brecha salarial aumenta*, disponible online: http://economia.elpais.com/economia/2015/05/01/actualidad/1430488302_647891.html
- ¹³¹ Oxfam (2016), *Privilegios que Niegan Derechos*, capítulo 5, pág. 109.
- ¹³² El Diario.es, 19/9/2016, *Las cuentas de eldiario.es en su cuarto aniversario*, disponible online:

http://www.eldiario.es/escolar/cuentas-eldiarioes-aniversario-rentables-independientes_6_559654039.html

¹³³El País Semanal, 31 de marzo de 2016, Mondragón respira de nuevo. Disponible online:
http://elpais.com/elpais/2016/03/21/eps/1458559984_421693.html

¹³⁴Escolar, I., 10 de marzo de 2016, Las cuentas de eldiario.es en 2015: sin ti no es posible. Disponible online:
http://www.eldiario.es/escolar/cuentas-eldiarioes_6_492460798.html

¹³⁵ Destacan las recomendaciones de la Comisión Europea sobre la estructura y la transparencia de las retribuciones de los administradores de las sociedades cotizadas (3177/2009/CE); o, en España, la aprobación de la Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, con cambios en sociedades cotizadas en el mercado secundario oficial de valores

¹³⁶Phelps (1977) citado en Arranz y García-Serano, informe interno elaborado para Oxfam Intermón

¹³⁷Manual Básico sobre la Economía del Bien Común, p. 21 y ss, disponible online:

<https://goo.gl/Lx6dTc>

¹³⁸Oxfam Intermón (2015), posicionamiento Mayor igualdad salarial, antídoto contra la desigualdad, pág. 9.

¹³⁹ Este tipo de criterios sociales y medioambientales han comenzado a ser tenidos en cuenta por el mayor fondo soberano mundial: el del Estado noruego, un instrumento financiero cuyo valor asciende a unos 750 mil millones de euros, que controla 9.000 compañías en todo el mundo y que posee el 1,3% de todas las empresas que cotizan en el mundo. Este Fondo ha anunciado que va a replantear su estrategia de inversión en aquellas empresas cuyos ejecutivos perciben un sueldo que considere excesivo, entre otras medidas.

© OxfamIntermón octubre 2016

Este documento ha sido coordinado y escrito por Iñigo Macías Aymar y Ana María Claver. Oxfam Intermón agradece a Carlos García Serrano y José María Arranz de la UAH las investigaciones realizadas para este informe. Los autores agradecen la colaboración y comentarios de Anna Cárdenas, Alex Prats, Beatriz Garde, Lara Contreras, Leonardo Pérez-Aranda, Lilia Ana Ramos, María Villanueva, Miguel Alba, Nerea Basterra, Patricia Cantarell, Sonia Díaz, y Chema Vera en su elaboración. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 17 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Japón (www.oxfam.jp)
Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam Novib (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Nueva Zelanda (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)

Para más información, escribir o ir a www.oxfam.org

E-mail: advocacy@oxfaminternational.org

www.oxfamintermon.org

www.oxfamintermon.org