



## LA “INVISIBILIDAD” DE LAS CUALIFICACIONES: TRABAJO INMIGRANTE Y BAJOS SALARIOS

**Rocío Moldes Farelo**

Universidad: Europea De Madrid

### **Introducción**

Desde diferentes disciplinas y para los análisis más variados, se suele señalar la década de los años ochenta del siglo veinte como un punto de inflexión que marcó un cambio de tendencia en muchos ámbitos del espacio social.

Una de esas tendencias, que ha ido consolidándose como estructural, es el aumento de la pobreza y el descenso de los ingresos familiares en la mayoría de los llamados países desarrollados.

Los estudios sobre desigualdad social y diferencia de renta coinciden en señalar la abundancia de empleos de bajos salarios, (los carentes de beneficios ni seguridad para los trabajadores en mercados de trabajo altamente desregulados y progresivamente precarizados), como una de las variables más explicativas de esta situación, cada vez menos nueva. Los mismos estudios constatan que los países con mayor presencia de trabajo de bajos salarios son los mismos que presentan mayor extensión relativa de la pobreza.

A pesar de la constatación estadística de un segmento importante de perceptores de bajos salarios<sup>1</sup>, variable según la fuente y la definición utilizada, en España son más bien escasos los trabajos centrados en analizar las causas y efectos de los bajos salarios, aunque en términos comparativos nos situemos entre los países con una mayor incidencia relativa de este tipo de empleo, y por extensión una mayor presencia de la pobreza estrechamente vinculada con una acusada desigualdad de la renta.

---

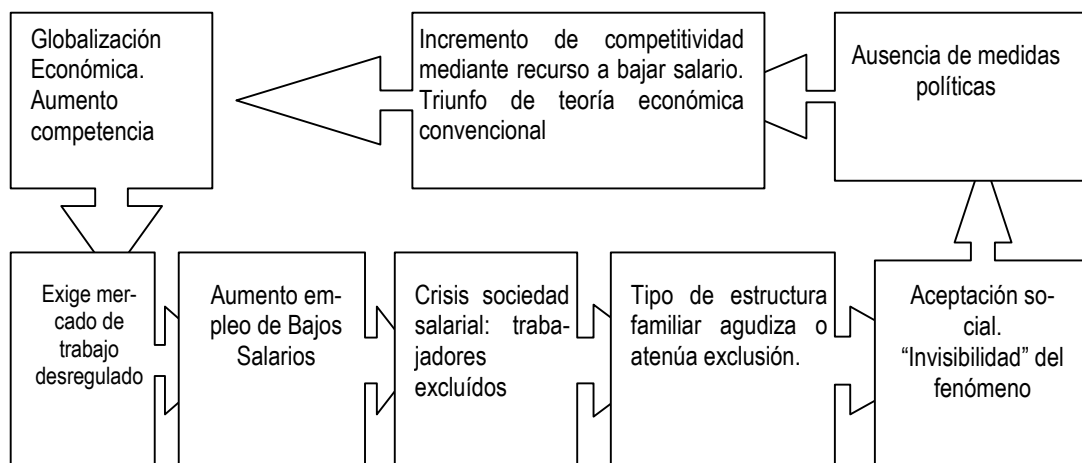
<sup>1</sup> En el año 2000, en España el porcentaje de trabajadores con bajos salarios sobre el total de asalariados era del 30,8%, lo que significa un aumento del 1,5% respecto al año 1995 (López Pélaez, 2005). Este incremento en más de 600.000 trabajadores, parece cuestionar la perspectiva que analiza este tipo de empleo como una etapa temporal .

Las razones estructurales de los bajos salarios en España (Recio, 2001), tienen que ver básicamente con dos cuestiones: por un lado la influencia de los factores institucionales, cuya intervención en unos casos agravan el problema (la regulación del salario mínimo y la estructura de los contratos temporales) y en otros (la acción sindical y la negociación colectiva) resultan insuficientes para resolverlo, y por otro el papel de la unidad familiar.

El entramado familiar actúa como atenuante de las (potenciales) situaciones de exclusión social derivadas de la percepción de un salario que sólo puede considerarse un “complemento” de otro salario principal, y esta aceptación social conduce al mantenimiento de una determinada estructura salarial y su funcionamiento. En las situaciones en las que el trabajador receptor de un bajo salario no tiene una red familiar que lo “complemente”, aparece la pobreza.

En un modelo de sociedad salarial en el que los rendimientos del trabajo son la primera fuente de renta, esta situación se situaría como eje explicativo de su “crisis”, como consecuencia de la pérdida real de su capacidad para integrar ciudadanos desde su condición de trabajadores.

El hecho es que en la actualidad tener un empleo no es siempre un requisito suficiente para evitar la pobreza. El paro estructural, la temporalidad, los bajos salarios o una determinada estructura familiar, son los principales problemas de lo que se ha dado en llamar “pobreza en el trabajo”.



Los trabajos centrados en estudiar el aumento de los bajos salarios comparten, en general, una línea argumental articulada en torno al siguiente esquema de análisis:

Estos planteamientos, con algunos matices (especialmente el referido al papel de la unidad familiar como responsable de evitar las situaciones de exclusión para el caso de España), son los que suele presentar la literatura especializada para explicar las causas y efectos del aumento de la desigualdad social y la aparición de “colectivos excluidos”.

## **Articular teoría y práctica: las dificultades metodológicas**

Desde el punto de vista estadístico medir la incidencia de los bajos salarios en España no resulta fácil porque la mayoría de los datos se obtienen de encuestas lo que supone un margen de error variable, y tampoco existe una definición estándar del tipo de empleo de bajos salarios, en cada investigación se define según los objetivos que persiga.

Recio (2001, op cit), pone de manifiesto la complejidad de la cuestión al subrayar la necesidad de diferenciar entre un nivel absoluto de bajos salarios y una definición en términos relativos.

El nivel absoluto de bajos salarios es aquel que, previa definición de un “salario medio aceptable”, está por debajo de ese nivel de aceptabilidad. El indicador “nivel de vida aceptable” implica una enorme complejidad analítica, dado que el mismo salario puede suponer diferentes niveles de vida (aceptables o no) en función del grupo social de referencia del individuo. Desde el enfoque de la economía académica, que considera las elecciones de consumo como estrictamente individuales, plantear los bajos salarios desde un nivel absoluto resulta aún menos viable.

Por estos motivos, la definición de bajos salarios en términos relativos es la que suele utilizarse con más frecuencia. El núcleo de la definición, de marcado carácter cuantitativo, se articula en torno a las desigualdades retributivas, cuando los niveles salariales son claramente reducidos respecto al nivel medio.

El intervalo temporal del salario medio tomado como referencia (hora, mes, año), podría ser irrelevante si se supone que los trabajadores están permanentemente ocupados a lo largo del año y la jornada laboral es homogénea entre los sectores, pero la “temporalidad del trabajo”<sup>2</sup> obliga a distinguir entre *salarios* –ingresos referidos a los pagos por hora trabajada- e *ingresos salariales anuales* –total de ingresos a los que se accede a lo largo del año-. Desde este punto de vista (Recio, Op. Cit.), el *salario/año* aborda un horizonte temporal que refleja la capacidad del sistema económico para permitir que una persona subsista de manera continua.

Así por ejemplo, Fernández et Al. (2003) consideran perceptores de bajos salarios a aquellos trabajadores con “unos ingresos salariales mensuales netos inferiores o iguales a 600 €”, porque en su investigación (cuya principal aportación es mostrar que ningún tipo de ocupación está tan relacionada con la incidencia de la pobreza como la percepción de bajos salarios), se pretende analizar en qué medida el sistema económico garantiza ingresos salariales suficientes a los trabajadores para que estos se mantengan de forma continua. Es decir consideran los salarios como “ingresos salariales anuales” para los trabajadores.

La otra cuestión que debe definirse en la categoría bajos salarios en términos relativos, es el porcentaje de salario medio que se fija como límite. Según escribe Recio “la mayoría de trabajos tienden a considerar como bajos salarios aquellos que son un tercio inferiores a los salarios medios y muy bajos salarios los que están por debajo del cincuenta por ciento” (pag.19). En numerosos estudios, con escaso margen de variación, esta definición es ampliamente aceptada.

En perspectiva europea al tomar la media del salario de cada país, la situación de España sobre el número de empleados en la categoría de bajos salarios, comparativamente mejora porque los salarios españoles están entre un 20% y un 35% por debajo de la mayoría de los países europeos. Así el porcentaje de trabajadores

---

<sup>2</sup> La relevancia de la temporalidad laboral, se recoge en el informe Eurostat 2000 utilizando la variable “situación respecto a la actividad más frecuente”, que sería aquella actividad que el individuo declara haber realizado más de la mitad del tiempo del periodo de referencia estudiado; por ejemplo, de un año siete meses.

que percibe bajos salarios en España, según el estudio Eurostat del año 2000, es del 13% cuando la media europea es del 15%.

Si las diferencias salariales entre los países son pequeñas la comparación puede tener validez, pero si son grandes como en este caso, este tipo de comparaciones minimiza la presencia de los bajos salarios en los países más pobres.

A partir de los planteamientos teóricos que privilegian el papel de la estructura familiar, los diferentes estudios coinciden en señalar que el riesgo de pobreza de un individuo se mide combinando dos variables su situación individual en el mercado de trabajo y la de su hogar respecto al mismo, (contabilizando, por ejemplo, las personas a cargo y las que están en activo). A tal efecto, el informe Eurostat incorpora la definición de dos categorías de gran relevancia explicativa: “trabajador pobre” e “intensidad de trabajo en un hogar”.

Es un “trabajador pobre” todo individuo empleado cuya renta disponible en el hogar es inferior al 60% de la renta media nacional y se entiende por “intensidad de trabajo en un hogar”, el grado de implicación en el mundo del trabajo de los miembros del hogar en edad de trabajar.

Estas matizaciones permiten establecer un perfil del trabajador pobre en los diferentes trabajos y comparar algunos resultados en perspectiva europea. Ese es el contenido del siguiente apartado.

Lo que el debate teórico y el desarrollo de variables para medir la pobreza de los trabajadores ponen de manifiesto es que evaluar el empleo a nivel de los hogares ofrece un mejor indicador que las tasas de empleo individuales; por tanto la medición de este fenómeno debe incluir las variables relativas a la situación individual (personal, profesional) y del hogar.

Las dos causas prioritarias para acabar teniendo un empleo de bajos salarios son el bajo salario/hora y el empleo a tiempo parcial, pero la importancia de ellas difiere para España o la Europa de los 15. (los datos presentados en el estudio de Eurostat 2000, la causa prioritaria de los bajos salarios en España era (54%), a diferencia del resto de países donde (43%) es el origen de la situación.

### ***Cualificación y categoría profesional: “el umbral de competencias”***

Entre los expertos, existe cierto consenso en considerar que entre los países más desarrollados del entorno europeo, dos tendencias de sentido contrapuesto aumentan desde el año 1994. Se incrementa, simultáneamente, el número de los empleos no cualificados (ENC) y el nivel de formación de la población activa. A partir de la idea del “umbral de competencias”, (Beduwé C., Fourcade B., Lemistre P., Ourtau M., (2003), entendida como un nivel de competencias superior o igual al mínimo exigido por los empleadores, los empleos no cualificados son aquellos que carecen de umbral de competencias. Es decir toda la población activa puede realizarlos. Hecho que no excluye que existan diferentes condiciones de acceso a los diferentes tipos de empleo no cualificado.

Una cuestión clave de los ENC es que el periodo de adquisición de competencias es de muy corta duración y por tanto de bajo coste. Dos son las cuestiones que al tratar los ENC, los estudios han intentado dejar claro (Forgeot et Gautié, 1997). Por una parte el lugar que ocupa en la trayectoria individual, atendiendo al tiempo de permanencia: es un empleo de transición, qué papel desempeña la cualificación en la movilidad profesional, desde un ENC a un empleo cualificado, y por otro lado a su naturaleza: cómo evoluciona su contenido, el lugar central está en el papel de la cualificación, su valoración social etc.

La combinación de ambas aproximaciones, la primera cuantitativa e individual y la segunda centrada en las características del trabajo realizado, permiten comprender mejor el papel que las personas le asignan a este tipo de empleo en la construcción de su carrera profesional, planteamiento que no puede desligarse del papel atribuido a los ENC, en torno a su función en el entramado de la movilidad profesional.

La heterogeneidad extrema de estos empleos es la mayor dificultad para su “aprehensión” desde el punto de vista metodológico. Al tratarse de una mano de obra joven de la que se nutre este tipo de empleo, la tendencia a consolidarse es mayor.

El incremento de los empleos no cualificados, no puede desligarse de otras dos grandes tendencias del mercado de trabajo contemporáneo. Por un lado el aumento incesante del sector servicios y la consiguiente terciarización de nuestras sociedades, a cuya explicación es imprescindible incorporar dos tendencias, tal vez de menor magnitud cuantitativa pero de gran importancia: la reducción de ocupados en el sector industrial (lo que algunos han llamado desindustrialización de los países occidentales) y el cambio de la estructura ocupacional, paralelo al desarrollo de nuevas profesiones.

La segunda gran tendencia tiene que ver con el incremento constante de las tasas de temporalidad en la contratación y en tercer lugar, con la manida y sangrante cuestión del desempleo.

La combinación de estas tendencias, que persisten en el tiempo agudizando la fragmentación social, dan lugar a que grandes grupos de trabajadores, con un perfil sociodemográfico bien definido, configuren el colectivo de aquellos que se encuentran en los “márgenes del empleo”, y que obligan a introducir el fenómeno de la “exclusión” social, a la que estos perfiles son firmes candidatos, cuando se aborde el análisis del actual mercado de trabajo.

### ***La invisibilidad de las cualificaciones en el sector terciario***

La terciarización de la economía, el incremento incesante del sector servicios, presenta dos rasgos clave:

- Su enorme capacidad de absorción de la mano de obra procedente de otros sectores (desindustrialización)
- Estructura ocupacional profundamente heterogénea, que dificulta el análisis de los puestos de trabajo del sector y ello ha conducido a que durante bastante tiempo el análisis del sector servicios adoptase una concepción industrial del trabajo (obrera, masculina), para estudiar los diferentes tipos de trabajo del sector servicios lo que ha provocado que se interpretase mal o parcialmente, el trabajo efectuado por las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes.

Si la dimensión económica del trabajo está atravesada (modifica y se ven modificada) por cuestiones de etnia, raza, género y edad, solo vale concluir

el trabajo es una relación social, es decir una condición a partir de la cual los individuos se posicionan en el espacio social. Por tanto lo que está en juego a través de la conceptualización/ categorización del trabajo y de los trabajadores es su posición y valor en el orden social.

Un intento de dar cuenta de esta profunda heterogeneidad, se plantea la clasificación en tres modelos: americano, mcjob, bajos salarios, euroesclerótico, inadecuada adaptación al modelo flexible hace que las tasas de paro permanezcan, escandinavo: basado en políticas activas de empleo.

Los datos constatan, un hecho paradójico al menos en teoría, que el aumento del empleo de servicios vinculados al conocimiento ha supuesto un aumento de las ocupaciones descualificadas.

Junto a la terciarización, los otros dos rasgos que definen el mercado contemporáneo son la temporalidad y el desempleo, se consolida un colectivo de excluidos que sería el núcleo duro de los más vulnerables.

En el contexto del sector servicios, la invisibilidad de las cualificaciones derivaría fundamentalmente del hecho de que la condición por excelencia del trabajo es el empleo. El hecho de tenerlo o no tenerlo mucho más que las condiciones de este. Los estatutos del empleo segmentan y jerarquizan los estatutos del trabajo. Por ejemplo el tipo de contrato indefinido o temporal, la jornada a tiempo completo o parcial, subordinan la variable cualificación. Esto se constata en cualquier investigación del llamado “terciario precarizado” en el caso de cajeras, teleoperadores etc. Para quienes sus condiciones de trabajo: salario o estabilidad estará definida por su modalidad de contratación: indefinida o temporal, jornada parcial o completa.

A esto habría que sumar el hecho de que el producto final del trabajo de los servicios B es intangible se consume casi al tiempo que se produce, lo que dificulta controlar su calidad, medir su productividad lo que invita incluso a no reconocer su existencia.

Para el caso de los inmigrantes, el concepto de etnoestratificación sería el que mejor explica esta cuestión de la invisibilidad de las cualificaciones, se trata de una especie de sello étnico que concentra a los trabajadores en determinadas actividades dentro del sector, prescindiendo, por parte de ambas partes, de las competencias que en caso de existir, permitirían que el inmigrante realizase un trabajo de mayor categoría laboral. En este caso la descualificación jurídica es un elemento que desplaza la presentación de credenciales de cualificación técnica; dos, los no cualificados tienen con mayor frecuencia una jornada a tiempo parcial.

### ***El trabajo inmigrante de servicios : de la difícil cualificación técnica a la probable descualificación jurídica***

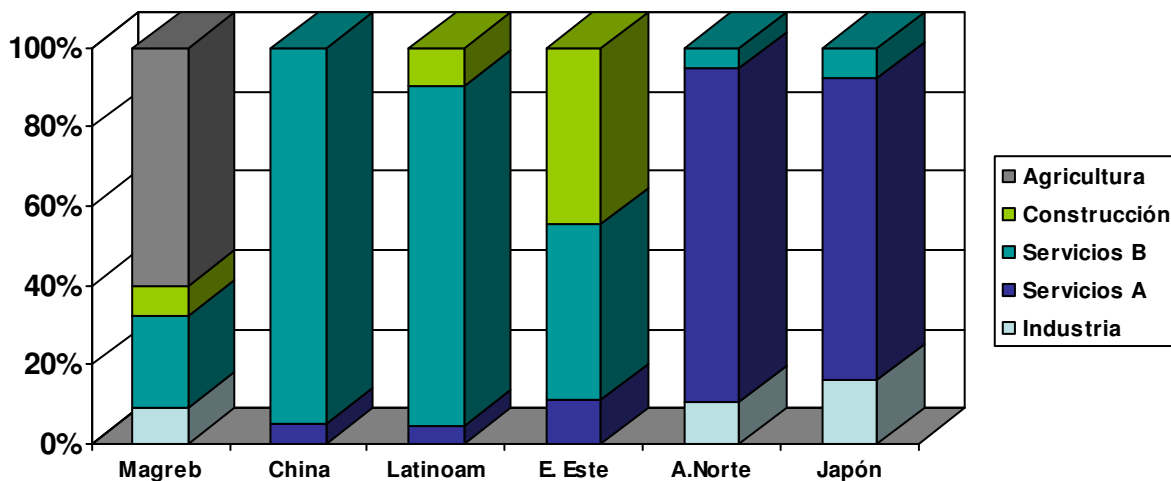
Una posible explicación de la segmentación laboral de los extranjeros en función del origen étnico, tan claramente mostrada por los datos, se articularía en torno a la combinación de dos cuestiones: la importancia de las “redes de relación” entre las comunidades de inmigrantes, y el diferente “poder social de negociación” entre autóctonos y extranjeros.

Por lo que respecta a **la existencia de “redes”**, hay que partir del hecho de que el proceso migratorio no es producto de la “libre decisión individual y racional”, sino el resultado de una compleja conjunción de factores históricos, políticos, culturales (el idioma diferente del país de destino es un obstáculo sustancialmente distinto, en función de que exista o no un tejido de relaciones que funcione como “colonia de acogida” del país de origen) que condicionarán de forma definitiva la causa económica del desplazamiento. En este sentido, la estructura y densidad de las redes sociales en la medida en que se consolidan y expanden, adquieren una dinámica propia, relativamente independiente de las tendencias económicas o las políticas migratorias. Es decir, constituyen una especie de amortiguador de las fluctuaciones de la economía del país de destino, lo cual no significa que la fuerza de dichos vínculos las convierta en una garantía contra la exclusión o la discriminación. De hecho, la realidad demuestra su compatibilidad.

Atendiendo a la fuerza de las redes, el perfil de trabajadores inmigrantes presentados en la tabla II respondería a dos modelos principales. El primero de ellos sería el de una comunidad antigua, con marcado predominio de un sexo, a pesar de su relativa antigüedad estos contingentes se hallan en situación de provisionalidad prolongada (pudiendo mantenerse eternamente en este estadio, a causa de los factores más diversos) con escasas relaciones sociales con la población autóctona a favor de redes unisexuales que pueden facilitar las

estrategias de inserción laboral, reforzando la situación de gueto. Dentro de esta descripción encajarían las pautas de comportamiento de los trabajadores magrebíes en la agricultura.

**Gráfico 1. Trabajadores extranjeros en España, según sector económico y origen, año 1998**



Fuente: Elaboración propia, a partir de IOÉ,

El otro tipo es la colonia de implantación reciente; sus relaciones en el país de destino son frágiles, tanto con compatriotas como con autóctonos, y este hecho impone un modelo de vida “fragmentada” entre las exigencias, principalmente materiales, del país de destino, y las emocionales del país de origen. Los europeos del este pueden ejemplificar este modelo, aunque cada vez en menor medida.

La explicación del segundo aspecto, el diferente “poder social de negociación” entre autóctonos y extranjeros, posibilita responder, trascendiendo la lógica de la oferta y la demanda, la ya clásica pregunta de si los trabajadores extranjeros “quitan” puestos de trabajo, o el paro estructural de la economía española no les afecta. La segmentación es una característica central de la actual estructura sociolaboral española, que no ha sido generada por la presencia de trabajadores inmigrantes, pero cuya existencia puede reforzar dicha fragmentación del mercado.

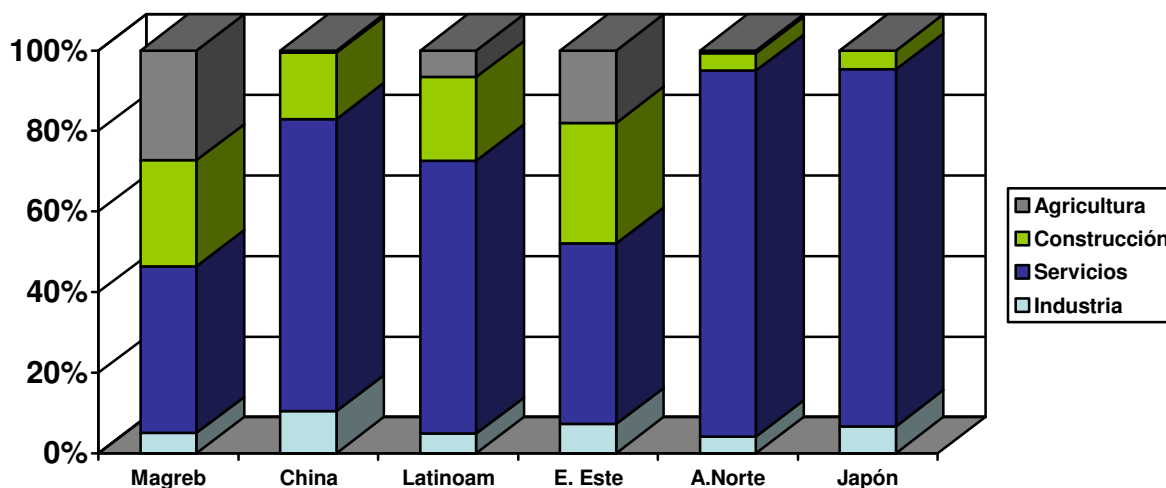
Dicho de otra manera, la política española de inmigración al haber vinculado la situación jurídica de los extranjeros con su situación laboral les hace enormemente vulnerables (la renovación de los permisos de trabajo suele estar ligada a la posesión de un contrato de trabajo), de forma que la precariedad laboral introduce un factor que dificulta seriamente la inserción de estos ciudadanos en la sociedad española, de la que

los autóctonos se hallan exentos, no tanto como mano de obra, sino como ciudadanos beneficiarios en distintas modalidades de un sistema de protección. Por tanto esa idea de que los trabajadores inmigrantes realizan los trabajos que los españoles, consecuencia del incremento generalizado de la cualificación rechazan, es bastante inexacta. Los autóctonos quieren esos trabajos pero, en condiciones diferentes, que están en posición de negociar mientras que los extranjeros están obligados aceptarlas por su inestabilidad jurídica.

Para articular la relación entre las complejas relaciones de identidad con las estrategias de inserción social, ligándolas a la cuestión central de la segmentación del mercado de trabajo, resulta muy pertinente la noción

de “**etnoestratificación**” como sinónimo de segmentación laboral a partir del origen étnico. Esta diferenciación parece adecuada, dado que la concentración sectorial o la segregación, ambas más genéricas, no incorporan la variable étnica o cultural, tan relevante en los estudios de inserción laboral de inmigrantes.

**Gráfico 2. Trabajadores extranjeros en España, según sector económico y origen, año 2006**



Fuente: Elaboración Propia, Anuario Estadístico 2006

A modo de conclusión, el último gráfico sigue mostrando la tendencia a la etnoestratificación, pero pone de manifiesto la definitiva extensión del terciario, como sector de actividad para el trabajo inmigrante, en detrimento de otros, tales como la agricultura o la construcción

## Bibliografía

- Colectivo IOÉ, (1998) Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, colección OPI, nº1
- López Peláez, A. (2004) Comunicación VIII Congreso Nacional de Sociología, Alicante.
- Mèda, D. Vennat, F., (2004) le travail non qualifié, permanences et défis, ed. La Découverte, coll Recherche
- Recio, A., (2001) Una nota sobre bajos salarios en España, Cuadernos de Relaciones Laborales nº 18, pag 15-45