

LA PRECARIEDAD SOCIOLABORAL CRÓNICA DE CANARIAS

Aniano Manuel Hernández Guerra

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

aniano.hernandez@ulpgc.es

RESUMEN

En las tres últimas décadas, Canarias ha logrado insertarse en los selectos circuitos de la globalización económica. Actividad turística, movimientos migratorios, comercio internacional, inversiones públicas y privadas y avance tecnológico son, básicamente, las fuerzas que señalan la globalización de Canarias. Sin embargo, la evolución del empleo y de las condiciones sociales de vida no expresa un desarrollo tan satisfactorio. En este artículo analizamos las causas principales que subyacen en el proceso crónico de precariedad sociolaboral de Canarias. En la primera parte, nos detenemos en el sistema productivo, para resaltar las deficiencias más evidentes de la oferta económica. En la segunda parte, analizamos los efectos sociales que retroalimentan el deterioro: la pobreza, el desempleo masivo y la precariedad salarial.

PALABRAS CLAVE: trabajo precario, modelo productivo y de empleo, técnicos y profesionales, trabajadores de los servicios, desigualdad, salarios bajos.

ABSTRACT

«The Chronic Social-employment Precariousness of the Canary Islands». In the three last decades, the Canary Islands have managed to be inserted in the select circuits of the economic globalization. Tourist activity, migratory movements, international trade, public and private investments, and technological advance is, basically, the forces that indicate the globalization of the Canary Islands. Nevertheless, the evolution of the work and the social conditions of life does not express a so satisfactory development. In this article we analyzed the leading causes that underlie in the continuous process of precarious work of the Canary Islands. In the first part, we pause in the productive system, to emphasize the most evidence deficiencies of the economic supply. In the second part, we analyzed the social effects that feed back the deterioration: the poverty, mass unemployment, and low wage.

KEYWORDS: precarius work, productive model and work, technicians and professionals, low workers of the services, inequality, low wages.



Pero del mismo modo que es demasiado fácil decir que en materia de niveles de vida todo es relativo, también es erróneo evaluarlo todo en términos absolutos. La gente experimenta la pobreza cuando sus ingresos, a pesar de que sean adecuados para sobrevivir, son radicalmente más bajos que los de la comunidad. En este caso carecen de lo que la gran comunidad considera como el mínimo necesario de decencia; y no pueden verse libres por completo de que la gran comunidad les reproche su indecencia. Son degradados porque, literalmente, viven fuera de los grados o categorías que la comunidad considera aceptables.

J.K. Galbraith, *La sociedad opulenta*.

1. INTRODUCCIÓN

El cambio social de Canarias ha sido ingente. En los últimos veinticinco años nos ha sobrellevado una ola gigante de progreso que ha arramblado con los restos de una sociedad agrícola, aislada, subsistente, y en algún sentido y medida, endogámica. Pero el lodo de la precariedad social ha persistido con el avance hacia ese progreso. Colectivos voluminosos de pobres, desempleados, trabajadores atípicos, descualificados, trabajadores de salarios bajos, y de tareas elementales, manuales y rutinarias, identifican el submundo de la precariedad sociolaboral de Canarias. No parece fácil superar esta espiral, pero el objetivo de este artículo es tratar de señalar los caminos que podemos abrir en la búsqueda de una sociedad más cohesionada y justa.

En este documento hacemos una síntesis diacrónica del proceso de precariedad sociolaboral de Canarias. Es decir, no nos remontamos a tiempos anteriores con datos y hechos, que a buen seguro nos enredarían en significados parciales estériles. Más bien preferimos sintetizar los resultados a los que hemos llegado como sociedad, y sin preguntarnos demasiado por los porqués. Pero la síntesis nos concede un diagnóstico urgente, cuya finalidad es avivar las conciencias y, si fuera posible, impulsar una intervención adecuada y estratégica para limpiar el lodo de precariedad que arrastramos.

Los muchos años transcurridos permiten evaluar los efectos socioeconómicos del proceso de modernización y desarrollo de Canarias y advertir los errores de visión y de cálculo de los agentes intervinientes. Efectivamente, hablamos de «desarrollo» porque hasta la década de los años noventa, la sociedad canaria estuvo inmersa en una espiral de aislamiento, subdesarrollo y dependencia exterior, documentada por múltiples investigadores (Álvarez Francisco, 1980; Bergasa Perdomo y González Viétez, 1995; Rodríguez Martín, 1981). Sin embargo, el impulso modernizador de las últimas décadas ha sido potente y de calado, logrando mejorar todos los ámbitos de nuestra sociedad: la producción económica, el sistema político y administrativo, el capital humano y cultural, el tejido urbano y el entorno medioambiental, las infraestructuras y los equipamientos...

Aun así, insuficiente, porque el desarrollo no parece tener una meta fija, sino móvil. La economía canaria se desarrollaba por la vía de las actividades comerciales, turísticas e inmobiliarias, conectando con la globalización económica, abierta a los movimientos migratorios y enganchándose de forma débil al reflujo del conocimiento





y de la innovación tecnológica de los países más desarrollados; mientras esto ocurría, el mundo más productivo (Occidente y Oriente, desarrollados y emergentes) aceleraba el cambio global hacia una economía intensiva en conocimiento capaz de aumentar la productividad, y en los últimos quinquenios ha vuelto a dejar atrás a las capacidades socioeconómicas de Canarias. Esta brecha socioeconómica y tecnológica tiene el efecto de alejar las condiciones de vida regional de los estándares europeos, occidentales y avanzados del mundo.

Así, el modo de desarrollo tutelado por la globalización es un proceso ambiguo y contradictorio, porque fomenta interconexiones y convergencias, pero a la vez acentúa las distancias (de saber, tecnológicas, de poder) y las desigualdades sociales. Las metrópolis, «tecnópolis» o regiones globalizadas intercambian los recursos entre ellas, con una alta productividad y un alto nivel de vida, mientras los territorios desconectados quedan debilitados, dependientes y excluidos del modo de desarrollo global (Hernández Guerra, 2016). Las regiones vulnerables quedan como espacios de mayor riesgo social, de mayor empleo precarizado y de baja innovación (Alonso, 1999).

El modelo productivo y de empleo canario que ha acabado por consolidarse tiene visos de ineficiencia y, aun estando conectado a la globalización, arrastra el lastre de la vulnerabilidad social. Esperábamos una sociedad con una calidad de vida equilibrada y con grados adecuados y justos de cohesión. Sin embargo, a medida que avanzaba el proceso de desarrollo desde finales del siglo xx, se observaba que tanto la actividad productivo-empresarial como los recursos humanos, y de estos en particular, los asalariados del sector privado, no se expandían o desarrollaban de forma centrífuga y, por tanto, con dinamismo, pluralidad y diversificación. Como consecuencia de ello, una alta proporción de trabajadores descualificados, de tareas manuales, rutinarias y de servicios, caracteriza la estructura ocupacional, desde el inicio de la metamorfosis. Nos encontramos así con una estructura económica regional desequilibrada, vulnerable, con un mercado laboral precarizado, más aún, fragmentado; una estructura económica generadora de fuertes desigualdades sociales.

El tejido productivo empresarial, de pequeñas unidades y de raíz familiar, se ha concentrado en los sectores de comercio y turismo¹, aplazándose en consecuencia la generación de nuevas actividades creadoras de mayor valor añadido, tales como las industriales, las de tecnologías de información y comunicaciones, la innovación tecnológica y otras actividades intensivas en conocimiento (sanidad, educación, cultura, etc.). De hecho, el sector productivo privado de Canarias contrata solo un 14% de técnicos y profesionales, mientras que las tareas manuales y rutinarias desempeñadas por los trabajadores representan el 74% de la estructura ocupacional². Esta gran masa de trabajadores manuales, a la que podríamos señalar como el nuevo proletariado

¹ En el iv trimestre de 2015, el 51,4% del tiempo efectivo de trabajo de los asalariados del sector privado de Canarias se concentró en las únicas actividades de comercio y hostelería.

² Microdatos de la Encuesta de Población Activa del iv trimestre de 2015: Instituto Nacional de Estadística (INE).

del siglo XXI, padece el efecto de una uniformización de sus condiciones laborales: reducción salarial, jornadas de mayor tiempo de trabajo, polivalencia funcional, etc. Estas malas condiciones laborales se suman a la escasa especialización de la oferta de empleo, vinculada a su falta de calidad, y cuyo resultado es que todo el mundo (que demanda empleo) sirve para todo. Así es porque observamos que en la vida laboral de una persona se puede encontrar experiencia de peón de la construcción, de camarero, de repartidor, etc., y todo ello en breves periodos de tiempo.

Por descontado, la polarización sociolaboral conlleva grandes riesgos, porque la organización productiva poco tecnificada no tiende a mejorar la seguridad económica de las empresas, ni a aumentar la productividad, ni el tamaño de las unidades empresariales, ni, por tanto, a expandir el ciclo de vida de las mismas. De una estructura productivo-empresarial débil e insegura resulta la inseguridad social de los trabajadores y, por extensión, mayor desigualdad, pobreza y exclusión social.

2. ALGUNAS NOTAS METODOLÓGICAS

Antes de desarrollar nuestra visión sobre la precariedad sociolaboral canaria, es preciso aportar unas notas explicativas sobre los conceptos, métodos y fuentes que empleamos. El punto de partida debe ser el concepto de empleo precario. El empeoramiento de las condiciones laborales lleva a sociólogos como Kalleberg (2009) a profundizar en el «precarious work» como un proceso arraigado en el capitalismo global contemporáneo. Advirtamos el significado amplio del trabajo precario que presenta este autor:

La precariedad en el empleo ocurre cuando la gente pierde sus trabajos o tiene miedo a perderlo, cuando carecen de oportunidades de empleo alternativo en el mercado de trabajo, y cuando los trabajadores con experiencia ven disminuidas las oportunidades para obtener y mantener las habilidades propias. Otros aspectos de la precariedad en el empleo son cualquiera de los determinantes o consecuencias de estas formas básicas de incertidumbre, incluyendo la precariedad de los ingresos, el trabajo inseguro, y la representación precaria (indisponibilidad de voz colectiva) (Standing, 1999, citado en Kalleberg, 2009).

Otro aspecto, de orden metodológico, a tener en cuenta es la conveniencia de centrarnos en los asalariados del sector privado de la economía. Si queremos medir el supuesto declive de la «sociedad salarial» (Castel, 1997), parece obvio que focalicemos el análisis en los asalariados, dejando de lado otros vínculos con la actividad laboral (profesionales por cuenta propia, miembros de cooperativas, etc.). Téngase en cuenta que, por un lado, el marco ideológico dominante de austeridad en el gasto público tiende a la reducción de empleo en este sector (aunque avatares político-electorales lo impiden); por otro, es probable que los asalariados del sector público representen una realidad distinta a la del sector privado, porque sus condiciones de trabajo no son tan precarias. Estas razones justifican que en el análisis empírico del mercado laboral canario pongamos especial énfasis en los asalariados del sector privado. Al fin y a la postre, la naturaleza económica del sistema capitalista se basa en el mercado



privado. Y sin soslayar el carácter estratégico del sector público, hemos de reconocer que la creación de rentas y la búsqueda de la eficiencia y la competitividad le corresponden, aunque no en exclusividad, al sector privado. En síntesis, puede decirse que los asalariados del sector público retienen unas condiciones laborales más próximas al *fordismo* y al Estado de bienestar, mientras que los asalariados del sector privado han caído en las garras del capitalismo (global) feroz, mercantilizado y desregulado.

Como veremos más adelante, el diagnóstico sobre el sector privado es preocupante, porque rompe muchos argumentos tópicos, argumentos que se han venido implantando en nuestro pensamiento común, pero que no ayudan a comprender, ni a solucionar, la espiral crónica de precariedad sociolaboral en la que se encuentra Canarias. Para terminar de justificar la importancia de circunscribir el análisis al sector privado, aportemos dos indicadores calculados de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA):

- a) El 82% de los asalariados de Canarias trabaja en el sector privado: 569.900 trabajadores, en el cuarto trimestre de 2015.
- b) El 56% de los titulados de educación superior (incluye ciclo superior de formación profesional) que trabaja en el sector privado en Canarias lo hace en categorías inferiores a sus competencias educativas (en concreto, 85.202 titulados subempleados, en el cuarto trimestre de 2015).

Otro aspecto metodológico a considerar es la medida del tiempo efectivo (semanal) de trabajo. En un modelo de empleo donde abundan la precariedad y la temporalidad laborales, como el de España, y más aún el de Canarias, no es del todo pertinente, ni suficiente, medir el volumen de ocupación en cifras de puestos de trabajo. Lo correcto es medir el tiempo efectivo (semanal) de trabajo, ya que los contratos temporales, a tiempo parcial, estacionales o intermitentes son muy frecuentes, y su balance en cifras de contratos encubre el dato del tiempo real de trabajo, que no es otro que el tiempo efectivo semanal de empleo. El cálculo de este parámetro procede de la suma, en la semana de referencia, del número de horas efectivas de trabajo (sin tener en cuenta el tiempo para comer), más el número de horas extraordinarias realizadas, pagadas y no pagadas.

Efectivamente, los cambios en las formas de empleo (temporalidad, parcialidad, intermitencia, teletrabajo...) están indicando que el tiempo de trabajo es una dimensión central en esta sociedad global, informacional y tecnológica. La investigación socioeconómica del empleo dedica cada vez más argumentos al factor temporal del trabajo (Berg y otros, 2004; Bosch, 2004; Burgoon y Raess, 2011). Y esto porque, en el fondo, el tiempo de trabajo es la variable explicativa de la fuerte tendencia al empleo atípico, flexible y, si no lo remediamos, precario. Sin embargo, el comportamiento del tiempo de trabajo no tiene el mismo significado en todos los países. En los países *incluyentes*, el control del tiempo de trabajo depende tanto de los empleadores como de los empleados; en los países *excluyentes*, como España, el control del tiempo de trabajo depende, en gran proporción, de los empresarios. Obviamente, el contexto institucional, y la regulación de las condiciones de trabajo, determinan la dirección que toma ese control del tiempo de trabajo. Por ejemplo,



en algunos países europeos, las horas trabajadas por los asalariados de jornada completa y los de jornada parcial empiezan a converger debido a que, normativamente, aumentan las horas de los trabajadores a tiempo parcial y disminuyen las de los a tiempo completo (Bosch, 2004).

La evaluación del mercado laboral, y de los datos de empleo, varía si aplicamos la medición convencional (n.º de personas), o la alternativa de tiempo efectivo trabajado. Las diferencias de las medidas resaltan, tomando como hitos temporales los años 2007 (precrisis) y 2015 (¿postcrisis?), y valorando el conjunto de España, y cada Comunidad Autónoma. Resultan muy interesantes los diferentes datos de variación en las variables de asalariados, temporales y a tiempo parcial, las tres correspondientes al sector privado. En España, la caída del empleo asalariado (-15,2%) y, especialmente de los temporales (-33,5%), se amplifica si consideramos la medida del tiempo efectivo de trabajo. A la misma vez, y casi como sustitución de los anteriores, los trabajadores a tiempo parcial aumentan significativamente (27,4%). Pero en Canarias, este ejercicio comparativo tiene mayor impacto: aquí la caída del empleo asalariado (-15,7%) y de los temporales (-29,5%), también se amplifica si consideramos la medida del tiempo efectivo de trabajo. Y los trabajadores a tiempo parcial aumentan al mayor ritmo de España (50,9%).

Por último, una pequeña anotación respecto a las fuentes de datos que hemos utilizado. Trabajamos con los ficheros microdatos de la EPA del IV trimestre de los años 2007 y 2015 (INE), y con los ficheros microdatos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios, 2007 y 2013 (ISTAC). Estos ficheros permiten realizar cálculos específicos de indicadores significativos de los conceptos y dimensiones que pretendemos construir, en nuestro objetivo de explicar el fenómeno de la precariedad.

3. PERSPECTIVA DESDE LA PRODUCCIÓN ECONÓMICA

Este apartado permite centrarnos en algunos aspectos sobresalientes que caracterizan el sistema económico canario, vinculados a la condición precaria y vulnerable de nuestra sociedad. Pretendemos destacar, desde la perspectiva de la producción, los principales desajustes que interfieren en la mejora de las condiciones sociales de vida.

En los veinticinco años transcurridos desde 1991 hasta 2016, hay una serie de evidencias de la estructura productiva canaria que deben ser subrayadas:

- a) El aumento exponencial del capital humano cualificado: las categorías directivas, técnicas y profesionales se multiplican. El problema aquí es que el sector público de la economía canaria ha sido el principal receptor de este capital humano, mientras que el sector privado adolece de insuficiente fuerza de trabajo técnica y profesional (solo un 14% de técnicos y profesionales, en el total de las empresas privadas canarias, según la EPA del IV trimestre de 2015).
- b) El fuerte aumento de los trabajadores de los servicios personales y de los trabajadores no cualificados. Este nuevo proletariado del siglo XXI sustituye, en



cierta forma, a los antiguos obreros y campesinos que conformaban la clase trabajadora de los siglos XIX y XX³. Sus bajos salarios, intensas jornadas, estacionalidad, alta rotación, contratos precarios y el desempeño de tareas rutinarias recuerdan mucho a la fuerza de trabajo histórica del proceso de industrialización de los países occidentales.

- c) La concentración productiva en el comercio, la hostelería y el transporte (46% de todos los ocupados), y con tendencia a seguir aumentando. La cuestión de fondo aquí es si esta concentración y especialización extremas no desincentiva la necesaria diversificación para lograr mayor seguridad económica de la región, y para ayudar a salir de la vulnerabilidad social. Así mismo, la escasa calidad de la producción de estos servicios, en una proporción considerable de las unidades empresariales, hace pensar en un replanteamiento del actual modelo económico canario: estas actividades dinámicas no han incorporado capital humano tecnoprofesional, lo cual dice mucho de su escasa modernización.
- d) El bajo peso de las actividades de servicios empresariales (10% de los ocupados). Aunque señala una tendencia expansiva (en los últimos 15 años ha doblado el número de ocupados), debería intensificar su ritmo. La comparación con los países más desarrollados de Europa no deja lugar a dudas: es preciso impulsar esta amplia rama de actividad, así como las de educación, salud y otros servicios, como los de asistencia y cuidado de las personas. En todo caso, la diversificación productiva por la que abogamos en este artículo sin duda impulsará el desarrollo del sector de los servicios a las empresas.
- e) La escasa ocupación en la industria (5%), en la construcción (4,6%) y en el sector primario (3%), en los últimos años. Se ha traducido en la destrucción de unos 90.000 puestos de trabajo en los últimos 15 años. Por tanto, mano de obra desqualificada y desconectada de los nuevos requerimientos del mercado productivo, y con grandes dificultades para su reinserción laboral. Pensemos que, por otro lado, la baja presencia de las actividades primarias y secundarias en el tejido productivo es un factor de debilidad. La dependencia externa (vía importaciones) reduce las capacidades productivas, la potencia y creatividad del capital humano y la extensión y consolidación del progreso económico.

Como consecuencia de estos procesos, detectamos una intensa tendencia a la polarización ocupacional, donde la zona alta ha crecido a buen ritmo y la zona baja, aunque a menor ritmo, también aumenta. La diferencia entre ambas es que el segmento bajo de los trabajadores de los servicios personales y de los desqualificados, ambos de tareas manuales y rutinarias, tiene un peso de casi el 50% de la estructura

³ Matizamos que salvando muchas distancias; pero si tomamos en consideración la cita de John K. Galbraith que abre este artículo, podemos pensar que el nuevo proletariado del siglo XXI representa la indecencia y la degradación, según una concepción relativa de la pobreza, y en el marco de los cánones aceptados por la comunidad.





ocupacional canaria (I trimestre de 2016, EPA). En el polo opuesto alto, los directivos, técnicos y profesionales pesan, en el mismo periodo, el 27% del conjunto de los ocupados. Es evidente que una distribución más equilibrada de las distintas categorías ocupacionales tendría mejores efectos sociolaborales, y económicos en general.

Otro indicador significativo de la evolución del tejido productivo, en el marco del fuerte proceso de innovación tecnológica al que están sometidas las empresas, es el empleo en la rama de información y comunicaciones. En el periodo 2007-2015, que incluye el fenómeno llamado «Gran Recesión», la destrucción de empleo en actividades de información y comunicaciones en Canarias fue de -18% en el sector privado, medida en tiempo efectivo de trabajo. Por el contrario, en el conjunto de España, esta rama aumentó en un 39% el tiempo de trabajo de los asalariados del sector privado⁴. Este ritmo positivo, en un sector tan estratégico, señala sin duda la mejora del tejido productivo y, en definitiva, el aumento de la productividad intensiva en capital y en conocimiento y, por ende, de la competitividad. Esta tendencia opuesta entre Canarias y el conjunto de España debe advertirse como una amenaza, porque la tecnificación de las empresas a través de la información y las comunicaciones es básica para superar la baja productividad, que en gran medida explica la precariedad laboral crónica y los bajos salarios de nuestra región. En última instancia, a una mayor seguridad empresarial debiera corresponderle mayor seguridad y calidad laboral para los trabajadores (aunque, paradójicamente, existen multitud de evidencias en contrario de este axioma).

Los datos que hemos destacado de la estructura productiva canaria de los últimos 25 años dibujan un determinado modelo productivo y de empleo. La concentración excesiva en un tipo de comercio y de hostelería, no dotado de estándares de calidad y caracterizado por pequeñas unidades empresariales, ha desincentivado el desarrollo de nuevas actividades productivas, con mayor potencialidad de absorción de capital humano, como las de servicios sociales (salud, educación y trabajo social), servicios a las empresas e informática y comunicaciones.

Respecto a la importancia del tamaño de la empresa para su propia supervivencia y seguridad en el mercado, el economista John K. Galbraith escribió, a finales de los cincuenta del siglo pasado: «La dimensión de la empresa hace posible adoptar una producción diversificada, lo cual proporciona una mayor protección. Existe el peligro de que las modificaciones técnicas puedan convertir en anticuado un producto o un método de producción. La empresa moderna se encuentra en condiciones, gracias a las investigaciones que realice y a sus recursos técnicos, de adelantarse a estas modificaciones. Por consiguiente, los cambios técnicos tendrán lugar bajo sus propios auspicios o estarán al alcance de sus posibilidades» (Galbraith, 1984: 109). Este argumento toma mayor valor, ahora que vivimos en plena transformación económica como consecuencia de la revolución de las tecnologías de la información, iniciada en los años setenta del siglo xx.

⁴ Cálculos propios de los microdatos de la Encuesta de Población Activa de los trimestres iv de 2007 y 2015 (INE).

3.1. LOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES

En la economía global y del conocimiento, en la que estamos inmersos, la función de los técnicos y profesionales es crucial. En la tabla 1 presentamos el peso y la tendencia más reciente de las grandes categorías de empleados en los principales países europeos, y en Canarias. Nos interesa comparar, en los años recientes de 2011 y 2015, los países de mayor tamaño poblacional, incluida España, y que a su vez tienen un fuerte grado de desarrollo. Advirtamos que, como consecuencia de la extensión de la precariedad sociolaboral y de los problemas de productividad de la empresa española, y de la canaria, es necesario medir la evolución de las categorías ocupacionales más cualificadas (directivos, técnicos y profesionales). Sin duda, este grupo da cuenta del grado de modernización («tecnificación») de la estructura productiva. Así pues, observemos la tendencia y el peso de este gran grupo, porque representa la categoría ocupacional emergente, explicativa del grado y la calidad del progreso económico. Los países con mayor ratio de directivos, técnicos y profesionales son los más desarrollados y con mayores niveles de bienestar social. Todos los países aumentan su peso, excepto España, que permanece igual. Pero no así Canarias, donde el peso de esta categoría disminuye más aún y se distancia indefectiblemente de la media europea y de sus países más desarrollados. Téngase en cuenta, además, que los términos de la comparación incluyen a los empleados del sector público, donde sí sabemos que en España y Canarias están mejor representados los puestos técnicos; por lo que si la comparación pudiéramos hacerla solo con el sector privado, la brecha de tecnificación de los asalariados entre Canarias y Europa sería mayor aún.

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN (%) DE LOS ASALARIADOS SEGÚN GRANDES CATEGORÍAS OCUPACIONALES. PRINCIPALES PAÍSES DE EUROPA Y CANARIAS, 2011 Y 2015

| | 2011 | | | | | 2015 | | | | |
|--------------------|-------------------------------------|---------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| | Directores técnicos y profesionales | Empleados administrativos | Trabajadores de los servicios personales | Trabajadores agrícolas e industriales | Trabajadores descualificados | Directores técnicos y profesionales | Empleados administrativos | Trabajadores de los servicios | Trabajadores agrícolas e industriales | Trabajadores descualificados |
| Unión Europea (28) | 39,3 | 10,0 | 17,1 | 23,5 | 9,2 | 40,7 | 9,8 | 16,9 | 22,7 | 9,2 |
| Zona euro (17) | 39,4 | 11,0 | 17,1 | 21,8 | 9,7 | 40,6 | 10,8 | 17,0 | 21,0 | 9,8 |
| Alemania | 42,6 | 12,2 | 15,1 | 20,3 | 8,3 | 44,2 | 12,7 | 14,2 | 20,3 | 8,0 |
| España | 32,1 | 10,3 | 21,3 | 22,6 | 13,1 | 32,7 | 10,3 | 22,6 | 21,0 | 12,8 |
| Francia | 44,0 | 9,6 | 17,0 | 18,2 | 10,0 | 44,5 | 9,0 | 15,5 | 19,7 | 10,2 |
| Italia | 34,6 | 12,7 | 16,1 | 25,4 | 10,2 | 35,4 | 12,2 | 17,2 | 22,8 | 11,3 |
| Reino Unido | 46,8 | 10,1 | 19,0 | 14,6 | 8,8 | 47,6 | 9,9 | 18,7 | 14,4 | 8,8 |
| Canarias | 28,4 | 14,3 | 26,6 | 17,7 | 13,1 | 22,1 | 10,8 | 30,8 | 15,6 | 20,0 |

Fuente: Labour Force Survey (EUROSTAT); Censo de Población 2011 (INE); microdatos de la EPA tv trimestre 2015 (INE). Cálculos propios.

El siguiente grupo de interés, en la tabla 1, lo representan los trabajadores de los servicios y los trabajadores descualificados, y hacemos una interpretación conjunta de ambas categorías porque, como ya hemos dicho, tienen la característica de representar lo que hemos denominado el nuevo proletariado del siglo XXI. Una masa ingente de trabajadores intercambiables, que por sus tareas manuales y rutinarias tienden a uniformizar sus malas condiciones laborales, su temporalidad y estacionalidad y sus bajos salarios. Si en Europa el peso de este proletariado postindustrial está en torno al 26% de todos los asalariados, en Canarias su volumen se dispara hasta ocupar al 51% de su fuerza de trabajo. Nótese, además, que la tendencia a la proletarización es considerable, ya que el peso de los trabajadores descualificados pasa de 13% a 20% en tan solo cinco años (2011-2015).

El modelo institucional de empleo, español y canario, trenzado por los distintos actores sociales (gobiernos, administraciones públicas, sindicatos, patronales, asociaciones profesionales, etc.), desarrolla un sistema de relaciones laborales cuyo resultado ha sido la polarización ocupacional, la descualificación profesional y la precariedad sociolaboral. Es por ello que la evolución hacia un modelo de empleo inclusivo, más eficiente y de mayor calidad, pasa por un amplio acuerdo de naturaleza política.

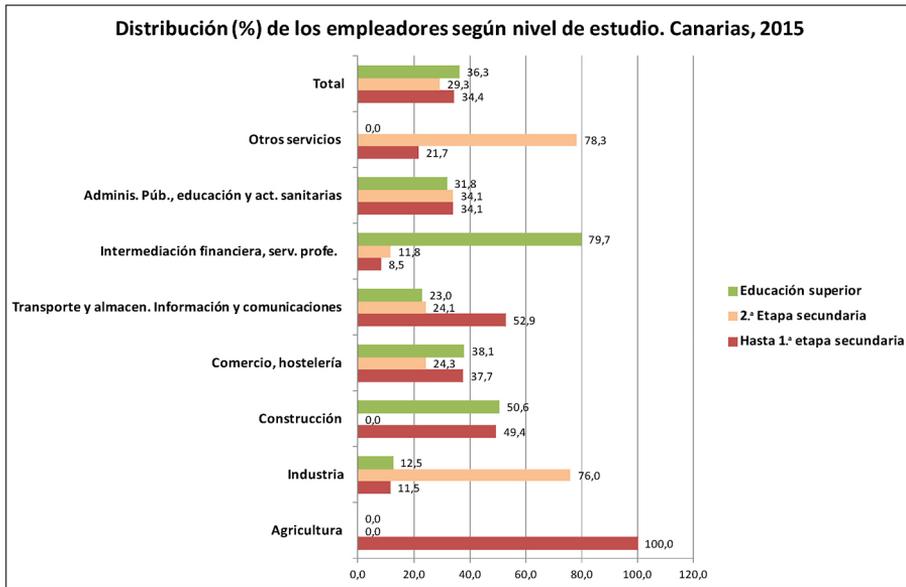
3.2. EL NIVEL DE ESTUDIO DE LOS EMPLEADORES

Hasta ahora, en el análisis del modelo productivo de Canarias, hemos puesto el énfasis en la baja ocupabilidad de los técnicos y profesionales en el sector privado. Pensamos que este hecho está vinculado a cierto anacronismo empresarial, y en muchos casos a la *infraeducación* de los empleadores. Una proporción muy alta de los empresarios tiene niveles educativos bajos, o al menos insuficientes para los requerimientos de la sociedad de la información, la economía del conocimiento y los procesos de innovación tecnológica que caracterizan la reorganización del capitalismo de las últimas décadas. Exceptuando los empleadores del sector de actividad financiera y de servicios profesionales a las empresas, los empleadores del resto de ramas de producción tienen niveles educativos bajos, especialmente en agricultura e industria.

Por su parte, también el Censo de Población de 2011 confirma y matiza los datos del nivel educativo de los empleadores de Canarias: el 41% tiene una escolaridad básica o elemental. Interesa subrayar esta condición patronal de *infraeducación* porque hasta ahora el discurso oficial (político, académico y, por supuesto, empresarial) lo ha soslayado, mientras achacaba a los trabajadores su escasa formación. Dado que los niveles educativos de la sociedad canaria han aumentado exponencialmente, respondiendo así a las necesidades de la oferta productiva, hay que profundizar en otras causas para explicar la baja productividad y la precariedad sociolaboral de la región. Sin duda, entre esas causas están las deficiencias estratégico-organizativas, técnicas y gerenciales, en alguna medida asociadas a la *infraeducación* de los empleadores.

El siguiente aspecto a considerar en el modelo productivo de las islas es el subempleo. Como consecuencia de la baja tecnificación de las empresas canarias, y de sus deficiencias estratégicas y organizacionales, es flagrante el desequilibrio entre





Fuente: microdatos de la encuesta de población activa del iv trimestre de 2015. Cálculos propios.

Gráfico 1. Distribución (%) de los empleadores por rama de actividad, según su nivel de estudio. Canarias, 2015.

los puestos de trabajo ofertados y el capital humano de los demandantes de empleo. Este desequilibrio se ha venido denominando «sobreeducación», aunque en tiempos no tan pretéritos se definía como «subempleo». La diferencia semántica de ambos vocablos no es baladí. Quienes ven sobreeducación entienden que los ciudadanos activos y, en última instancia, las políticas públicas educativas se han sobrepasado en la adquisición y disposición de conocimientos y saberes, en relación con el sistema productivo y con el mercado de trabajo. Por el contrario, quienes vemos subempleo, entendemos que el tejido productivo y empresarial carece de capacidades para modernizarse y, por ende, para absorber un capital humano necesario en un nuevo sistema económico basado en el uso intensivo del conocimiento y en la calidad de los servicios.

El subempleo en Canarias de las personas con educación superior (incluidos aquí los de ciclo superior de formación profesional) alcanza proporciones insospechadas. Procesando los microdatos de la EPA del iv trimestre de 2015, comprobamos que en el conjunto de España, los asalariados del sector privado con educación superior que trabajan en puestos de menor nivel son el 45% de todos los titulados. En Canarias, el problema se amplifica, ya que el 56% de los titulados superiores que trabaja en el sector privado lo hace en categorías inferiores a sus competencias educativas (en concreto, 85.202 titulados subempleados, en el cuarto trimestre de 2015). Y no creamos que se trata de un desequilibrio pasajero que afecta a los jóvenes en su tránsito a la vida laboral, no; por el contrario, afecta a todo el ciclo de

vida de los asalariados del sector privado, desde los 20 años hasta los 54 años⁵. Y tiene mayor incidencia en las mujeres (62%) que en los hombres (51%), once puntos porcentuales más en ellas. Estos subempleados se están ocupando, intensivamente, como trabajadores de las industrias, como trabajadores de los servicios personales y como administrativos.

En resumen, en este apartado nos hemos interesado por cuatro dimensiones que apuntan a graves déficits de la estructura productiva de Canarias: la concentración de la actividad económica en el vigente monocultivo del comercio y la hostelería, y la debilidad de actividades diversas y emergentes; la muy baja tecnificación-profesionalización-modernización de las empresas privadas canarias; la *infraeducación* de los empleadores en un sistema económico global, informacional y tecnológico, donde las capacidades estratégicas, organizativas y gerenciales de las empresas son claves para la supervivencia y el crecimiento de los negocios; y por último, el inmenso subempleo de los titulados de educación superior, que en el sector privado de Canarias trabajan en puestos por debajo de sus competencias educativas.

4. PERSPECTIVA DESDE LA SOCIEDAD

Como consecuencia de los desajustes estructurales que hemos visto en el sistema productivo, la sociedad canaria ha padecido, a lo largo de estos últimos veinticinco años, las enfermedades de la pobreza, el desempleo masivo y la precariedad laboral. Estas tres tendencias resultantes, asociadas a nuestra organización social, son las que vamos a tratar en este apartado. Porque entendemos que el modelo productivo y de empleo, debido principalmente a inercias consustanciales a nuestra cultura y a la debilidad estratégica y operativa de las instituciones públicas, no ha evolucionado buscando ganancias de productividad, que expandan, de forma cohesionada, el desarrollo económico y social.

Partimos de que el capital humano es el principal motor de un modo de producción que se ha tornado en conocimiento y tecnología. Así, si disminuye el capital humano (conocimiento, experiencia y esfuerzo), aumenta el riesgo de pobreza.

4.1. LA POBREZA

Los últimos datos de la pobreza relativa cifran en 598.587 personas residentes en Canarias bajo el umbral de la pobreza, según la Encuesta de Condiciones de Vida 2015 (INE). Hay cuatro tendencias que conviene señalar en la evolución de este amplio segmento desfavorecido:

⁵ Por ejemplo, el subempleo de los titulados en educación superior afecta en un 57% a los asalariados de entre 20 y 24 años, y en un 65% a los que tienen entre 50 y 54 años. Cálculos propios de los microdatos de la EPA del IV trimestre de 2015.

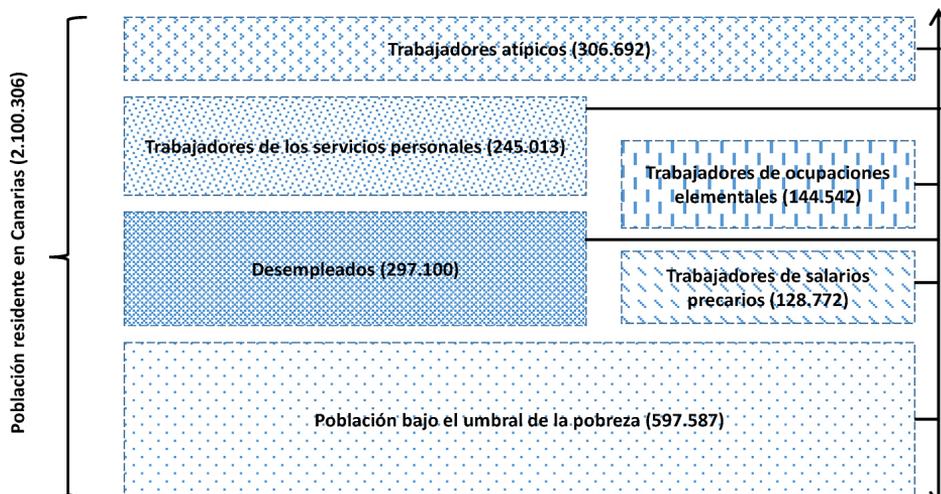
- a) Los hogares pobres son cada vez de menor tamaño: si en 1995 acogían a 4,1 miembros, en 2013 a 2,7 miembros (EDIS, 1996). Hasta hace pocos años había una asociación entre el tamaño del hogar y la condición de pobreza (muchas bocas que alimentar para pocos recursos de ingresos); ahora, el tamaño del hogar no importa (pocas bocas y pocos ingresos). No obstante, el tamaño medio dentro de los hogares se reduce, pero el número de hogares pobres aumenta, sin solución de continuidad, durante un periodo de expansión económica que se inició en 1994 y tuvo su punto de inflexión máximo en 2008, hasta llegar a la recesión (2013) y al actual estancamiento (2016).
- b) Hay una fuerza de «juvenilización» de la pobreza y, con ella, una mayor incidencia en los menores, porque los jóvenes son por naturaleza reproductores. Se observa un fuerte aumento de los jóvenes como personas principales de hogares pobres. Y aumentan porque la falta de empleo es el factor principal que los desplaza hacia los márgenes de la exclusión. Además, ni siquiera el nivel de estudio salva a muchos sostenedores de familias de la amenaza de la pobreza. Dos de cada tres personas principales de los hogares pobres alcanzan el nivel de enseñanza secundaria o superior.
- c) La evolución de la pobreza en Canarias continúa su proceso de «feminización». La pobreza femenina sigue multiplicándose, observable no solo en que las mujeres son más que los hombres en la condición de persona principal de los hogares pobres, sino también en que el número de madres solas con hijos aumenta en un 90% entre 2001 y 2013.
- d) Por último, la pobreza se «asalariza». El desempleo tiene una fuerte influencia sobre la pobreza, pero el trabajo no es garantía de seguridad para alejarse de ella: los hogares pobres con dos o más ocupados han aumentado exponencialmente, lo que da cuenta del fenómeno del «in-work poverty» (EC, 2010). La pobreza aumenta, y lo hace a través del desempleo y el trabajo precario, afectando a personas en edad de trabajar y, en gran proporción y tendencia, a los que aún no han llegado a la mitad de su trayectoria laboral.

Esta síntesis de la evolución del perfil de pobreza nos permite adentrarnos en los colectivos vinculados, aquellos que expresan una relación estrecha y que pueden llegar a nutrir a la población por debajo del umbral de la pobreza.

4.2. OTROS COLECTIVOS DE LA PRECARIEDAD

Una vez vistas las tendencias principales de la pobreza, observemos ahora el esquema 1. Nos interesa relacionar la desigualdad social (y su expresión máxima: la pobreza) con el factor trabajo. ¿Por qué? Porque el peso del factor laboral sobre la condición social de pobreza es amplio y determinante. «El estatus laboral adquiere cada vez más peso, porque tanto la protección social del estado como la de la familia se debilitan, con lo que la pobreza tiene mayor asociación con el lugar que ocupa el individuo respecto al mercado de trabajo. Además, el riesgo de pobreza no sólo se adquiere en función de la entrada y salida del mercado laboral, sino paradójicamente,





Fuente: elaboración propia.

Esquema 1. Dimensiones de la precariedad social y laboral en Canarias, 2015.

se puede estar trabajando con salarios precarios que no superan la línea del ingreso promedio del hogar en riesgo de pobreza» (Padrón Marrero y otros, 2016: 130).

Como hemos dicho, el esquema 1 relaciona la precariedad laboral y la pobreza. Grandes colectivos de personas en edad activa que representan bolsas vulnerables a la pobreza. En la base se encuentra el segmento de los más desfavorecidos (597.587 personas), cuyos ingresos nominales de 2015 no superan los 351 euros al mes por persona⁶. Vinculados a ellos están los desempleados (297.100 personas): cuantos más haya dentro del hogar, mayor probabilidad de vivir en la pobreza, por la escasez de ingresos. Pero, paradójicamente, los trabajadores cuyos salarios están por debajo del percentil 20 de la distribución salarial aumentaron su condición de pobre en más del 50% entre 2007 y 2013 (Padrón Marrero y otros, 2016).

Obsérvese que, de los colectivos de trabajadores que se exponen en el esquema 1, solo dos son excluyentes entre sí (los trabajadores de servicios personales y los trabajadores de ocupaciones elementales). Por tanto, las distintas categorías de la precariedad sociolaboral se superponen y entremezclan, por ejemplo: un sujeto puede ser trabajador atípico, de salario precario, que desempeña su trabajo en servicios personales y que convive en un hogar en riesgo de pobreza.

⁶ Umbral de la línea de pobreza, en un hogar tipo de dos adultos y dos niños, según la Encuesta de Condiciones de Vida 2015 (INE).

Los trabajadores de salarios precarios (128.772)⁷ están en el borde de la pobreza, aunque siempre depende del número de miembros del hogar donde conviven y de los ingresos de esos miembros. Se definen los *salarios precarios* como los ingresos salariales netos por debajo del percentil 20 de la distribución salarial de Canarias. A efectos ilustrativos, indicamos que el salario precario en 2007 lo obtuvieron quienes cobraron 733 o menos euros netos al mes, en una jornada de 40 horas semanales; y en 2013, el salario precario lo obtuvieron quienes cobraron 587 o menos euros netos al mes, igualmente en una jornada de 40 horas semanales (Padrón Marrero y otros, 2016). En este último caso, puede observarse que el *salario precario* regional quedó por debajo del salario mínimo interprofesional (645,30 euros en 2013).

Les siguen de cerca los trabajadores de ocupaciones elementales, es decir, los descualificados. Ya hemos visto que han aumentado su peso proporcional en el conjunto de las ocupaciones, y pensemos que, en una sociedad cada vez más tecnificada, donde el conocimiento concentra mayor valor añadido, es lógico que los trabajadores sin competencias, habilidades o destrezas mínimas queden relegados al menor valor económico-laboral. En investigaciones anteriores hemos comprobado estadísticamente que, a medida que evolucionamos hacia esa sociedad del conocimiento, el bajo nivel educativo (hasta enseñanza primaria) determina con mayor fuerza la condición de trabajador no cualificado (Hernández Guerra, 2016). Además, el empleo no cualificado en Canarias se concentra en el intervalo de edad de 35 a 54 años (57% de los descualificados en 2011; 62% en 2015, según la EPA). Por consiguiente, el efecto sobre el sistema familiar es directo: se trata de mujeres y hombres en edad de reproducción y crianza de hijos, donde los ingresos menguan, ya que en torno al 60% de estos trabajadores disponen de salarios bajos⁸.

Otro colectivo vulnerable lo representan los trabajadores de los «servicios personales», denominados así para simplificar su significado: trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. Hablamos de trabajadores de tareas manuales y rutinarias de los servicios, que a partir de la reestructuración del capitalismo industrial en la década de los setenta del siglo xx conformaron una subclase con menores ventajas laborales que los obreros industriales de las décadas precedentes. En realidad, los trabajadores de los servicios es la mano de obra que sustituye a los obreros en la reconversión de las sociedades desarrolladas hacia una economía terciaria, solo que soportan menores condiciones laborales y salarios que estos. En España, esta categoría ocupacional tiene un fuerte peso, y además ha aumentado (8%) durante el periodo de crisis económica y destrucción de empleo de los años 2007-2015. En Canarias, el peso de estos trabajadores es superior al del conjunto nacional, y se caracterizan por una baja calidad laboral, incluyendo una fuerte incidencia de salarios bajos (en 2013, la mediana de los salarios netos

⁷ Los datos corresponden a 2013, calculados de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios 2013 (ISTAC).

⁸ Medida estadística convencional que establece el umbral de un país y que se calcula en dos tercios de la mediana del salario bruto por hora nacional. La cifra expresada corresponde a 2011, calculada sobre los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE) de ese año.

mensuales en el sector privado fue de 800 euros para los dependientes de comercio, 850 euros para los trabajadores de servicios personales y seguridad y 1.000 euros para los trabajadores de restauración⁹).

En cuanto a los trabajadores atípicos, conviene advertir que los procesos de desregulación del empleo y los cambios (flexibilidad) en los contratos de trabajo contribuyen a la segmentación y polarización de la fuerza de trabajo, es decir, a la desigualdad de las rentas salariales. El empleo a tiempo parcial, intermitente o temporal que se ha extendido tiene los niveles más bajos de remuneración. A este tipo de empleo se le viene denominando «atypical job» (EC, 2010), en contraposición al empleo normal (y normado), de carácter fijo y a tiempo completo. Es el resultado de los procesos de desregulación laboral iniciados en el segundo quinquenio de los años setenta en el mundo desarrollado, y que han facilitado los cambios en los contratos de los trabajadores a favor de la empresa. Una característica amenazante del «atypical job» es que este tipo de empleo, en fase de crisis económica, no se añade al empleo existente, sino que sustituye a los empleos normales o regulares. Lo que significa que la desregulación del mercado laboral no conduce necesariamente a la expansión del empleo, sino que más bien elimina empleos de calidad y bien remunerados, lo que hace aumentar las desigualdades socioeconómicas (EC, 2010).

Hemos comprobado este axioma en Canarias, durante el periodo 2007-2015: mientras que el tiempo efectivo (semanal) trabajado de todos los asalariados del sector privado se redujo en un -16%, el tiempo efectivo trabajado por los empleados a tiempo parcial aumentó un 51%, según los cálculos extraídos de los microdatos de la EPA. De hecho, en Canarias, y durante ese periodo de 2007 a 2015, el empleo a tiempo parcial aumentó al mayor ritmo de todas las comunidades autónomas: en el saldo final se han perdido 67.800 puestos de trabajo en el sector privado, pero se han «ganado» 38.649 puestos nuevos a tiempo parcial, en el mismo sector. La consecuencia evidente de este saldo laboral es la reducción inexorable de los ingresos salariales, especialmente en los segmentos más desfavorecidos y, en definitiva, el aumento de la desigualdad social.

4.3. LA PRECARIZACIÓN DE LOS SALARIOS

La degradación del valor del trabajo, tanto por las condiciones de partida de la economía canaria, a las que nos hemos referido (escasa diversificación productiva, baja tecnificación empresarial, descualificación laboral y baja productividad...), como por las nuevas formas de empleo, conduce a una estructura de remuneraciones más precaria y a una desigualdad que no se queda solo en el ámbito laboral, sino que trasciende a las condiciones sociales de vida. La región canaria, aun estando inserta en el círculo selecto de la globalización, y aun en los ciclos expansivos de

⁹ Cálculos propios del fichero de microdatos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios 2013 (ISTAC).

su comportamiento económico, arrastra una inercia de desigualdad social, cuyas manifestaciones más claras son el desempleo, la tasa de salarios bajos y la crónica diferencia salarial respecto al conjunto nacional, lo que lleva a una vulnerabilidad transversal de su estructura social (Hernández Guerra, 2016).

TABLA 2. DIFERENCIA (%) DE LA MEDIANA DEL SALARIO BRUTO ANUAL ENTRE CANARIAS Y ESPAÑA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO POR CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES, 1995, 2002, 2006 y 2010

| | 1995 | 2000 | 2006 | 2010 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| <i>Sexo</i> | | | | |
| Hombre | -27,5 | -22,8 | -18,5 | -20,8 |
| Mujer | -18,8 | -12,0 | -7,7 | -14,1 |
| TOTAL | -25,7 | -18,0 | -14,2 | -18,8 |
| <i>Nivel de estudios</i> | | | | |
| Sin estudios y primaria | -26,0 | -11,0 | -9,9 | -11,8 |
| Educación secundaria I | -16,6 | -15,2 | -8,5 | -15,1 |
| Educación secundaria II | -21,6 | -12,0 | -14,3 | -18,1 |
| Formación profesional | -22,1 | -20,9 | -20,4 | -22,6 |
| Diplomados universitarios | -4,8 | -10,6 | -1,5 | -12,7 |
| Licenciados universitarios y equivalentes | -3,5 | -10,1 | -19,8 | -15,2 |
| TOTAL | -25,7 | -18,0 | -14,2 | -18,8 |
| <i>Ocupación</i> | | | | |
| Directores y gerentes | 1,7 | -5,9 | -6,7 | -1,6 |
| Técnicos y profesionales | -9,6 | -11,6 | -24,1 | -16,5 |
| Empleados administrativos | -18,9 | -5,7 | -9,0 | -14,2 |
| Trabajadores de los servicios personales | -1,9 | -3,9 | 6,5 | -5,1 |
| Trabajadores agricultura, industria y construcción | -23,0 | -19,6 | -17,1 | -20,3 |
| Trabajadores no cualificados | -7,0 | 1,0 | -2,9 | -5,3 |
| TOTAL | -25,7 | -18,0 | -14,2 | -18,8 |
| <i>Actividad económica</i> | | | | |
| Industria | -18,7 | -20,7 | -20,8 | -21,5 |
| Transporte y comunicaciones | -21,3 | -7,4 | -11,7 | -27,8 |
| Construcción | -22,0 | -14,6 | -12,7 | -17,0 |
| Comercio | -17,8 | -13,8 | -13,2 | -16,5 |
| Hostelería | 2,8 | 10,3 | 21,9 | 9,0 |
| Finanzas y servicios a empresas | -34,4 | -26,1 | -19,3 | -18,9 |
| Educación, sanidad y servicios sociales | - | -10,1 | -6,8 | -13,4 |
| Otras actividades | - | -1,6 | -10,9 | -20,8 |
| TOTAL | -25,7 | -18,0 | -14,2 | -18,8 |

Fuente: microdatos de la encuesta de estructura salarial (INE). Cálculos propios.

Los datos estadísticos históricos disponibles de los salarios en España y Canarias señalan a esta última como la comunidad autónoma del conjunto nacional de menor volumen promedio de retribución de los asalariados. Igualmente, la región manifiesta el menor coste laboral de España, entendiéndolo según la metodología del INE como el coste que tiene el empleador por la utilización del factor trabajo (CES, 2013). Lo cierto es que el coste laboral en Canarias ha variado entre el 81,6% y el 85,7% del coste laboral medio de España, durante la primera década del siglo XXI. La tabla 2 recoge la diferencia porcentual de la mediana del salario bruto de Canarias y España, y en todas las muestras y categorías la diferencia es negativa para Canarias, excepto en la rama de producción de hostelería, donde la diferencia de salario resulta superior en Canarias. La menor percepción salarial está vinculada a factores que tienen que ver con la oferta económica, tales como la escasa competitividad, la baja productividad de las unidades empresariales y las estructuras organizacionales y gerenciales anacrónicas, unidas a los condicionantes geográficos, tales como el alejamiento y la insularidad. Con evidencias empíricas cuantitativas, Padrón Marrero y otros (2016: 118) explican el efecto región frente al efecto especialización (turismo) como explicación, en dos terceras partes, de la brecha salarial de Canarias en relación con el conjunto nacional.

Por nuestra parte, en la tabla 2 observamos que todas las categorías de niveles de estudio de los trabajadores expresan fuertes diferencias salariales, y la de licenciados universitarios y equivalentes, de las que más. En la variable ocupación, los técnicos y profesionales también padecen la limitación de los salarios. Pero más revelador aún, si cabe, es que una de las ramas de producción de la economía canaria de mayor diferencia salarial es la de finanzas y servicios a las empresas (-18,9% en 2010). Esta rama de producción no es precisamente de bajo uso tecnológico, ni de trabajo asalariado basado en el esfuerzo físico-manual; por el contrario, obtiene su productividad a partir del conocimiento y el uso de instrumentos tecnológicos, principalmente de información y comunicaciones. Vemos, entonces, cómo las categorías tecnificadas de la estructura económica regional se resienten del mismo mal.

En última instancia, parece razonable pensar que las decisiones empresariales pueden apostar por un modelo de empresa con salarios dignos y, en consecuencia, con trabajadores motivados y colaborativos, o por un modelo de salarios bajos, y de trabajadores poco productivos. Máxime si atendemos al hecho de que la reestructuración del capitalismo iniciada en el último cuarto del siglo XX no solo está devaluando el trabajo poco cualificado, sino que, en general, está devaluando todo el trabajo.

Pero, en Canarias especialmente, las evidencias apuntan a que la degradación del valor del trabajo es una tendencia independiente de la marcha del ciclo económico y, por tanto, de carácter estructural. Es una tendencia que se extiende por el conjunto de las ocupaciones y que alcanza a la mayoría de sus categorías. El indicador más evidente de la precariedad sociolaboral es la tasa de salarios bajos. Los investigadores (Bosch, 2009; Lee, S. y Sobek, K., 2012; OIT, 2010) han aplicado como medida estadística adecuada de los salarios bajos de un país el umbral situado en dos tercios de la mediana del salario bruto por hora nacional. En consecuencia, por debajo de esta medida se agrupan los trabajadores de salarios bajos. En otras investigaciones hemos aplicado el cálculo de dicha tasa para Canarias y España, poniendo de ma-



nifiesto el grado de cronificación del fenómeno de la baja retribución (Hernández Guerra, 2016). Esta tendencia nos obliga a observar, con detenimiento y sistemática, la evolución presente y futura de este indicador, porque resulta determinante y útil para diagnosticar la calidad del mercado laboral, e implementar políticas laborales y sociales que amortigüen su efecto negativo en las condiciones de vida de los sujetos, los hogares y las comunidades.

Los bajos salarios se expanden en el mercado laboral, pero nuestros análisis señalan que están determinados por la categoría ocupacional de los trabajadores. Los trabajadores no cualificados y los trabajadores de los servicios personales, representantes del nuevo proletariado de las sociedades «terciarizadas» y desarrolladas del siglo XXI, tienen una probabilidad altísima de percibir salarios bajos. También la categoría de los empleados administrativos sufre esta situación, cuya causa puede provenir de la obsolescencia de sus funciones en una economía que tiende a sustituir el trabajo administrativo con procesos y herramientas automáticas y electrónicas.

Por el lado de la demanda, es decir, los atributos que aportan los trabajadores, es preciso señalar que la influencia del nivel educativo sobre los salarios bajos es cada vez menor. Tanto los trabajadores con bachillerato como los que disponen de formación profesional tienden a aumentar su probabilidad de percibir salarios bajos, lo que nos hace concluir que la baja retribución afecta más o menos por igual a todos los niveles educativos, excepto al universitario.

Tal y como resaltan Padrón Marrero y otros (2016: 4) «... Canarias destaca en el contexto autonómico nacional, además de por menores niveles salariales, por una elevada desigualdad salarial, así como una elevada tasa de incidencia del empleo de bajos salarios, lo que se traduce en una mayor prevalencia de situaciones de riesgo de pobreza entre los ocupados (pobreza laboral o in-work-poverty)».

En esa misma investigación, se calculó el indicador denominado *salario precario*, que viene representado por el 20% de los trabajadores de menor retribución. A efectos ilustrativos, en Canarias el *salario precario* en 2007 lo obtuvieron quienes cobraron 733 o menos euros netos al mes, en una jornada de 40 horas semanales; y en 2013, el *salario precario* lo obtuvieron quienes cobraron 587 o menos euros netos al mes, igualmente en una jornada de 40 horas semanales (Padrón Marrero y otros, 2016: 149). ¿Y qué perfil tienen estos trabajadores? En primer lugar se destaca su tendencia al empobrecimiento, ya que se comprueba que entre 2007 y 2013, esta mano de obra de *salario precario* ha aumentado en más del 50% su condición de población por debajo del umbral de la pobreza. Por otro lado, los jóvenes (16-29 años) y las mujeres sufren con mayor frecuencia la precariedad salarial. Y en cuanto a las ocupaciones se especifica en la investigación: «Si observamos la serie de 2013, los salarios precarios proliferan en los trabajadores del sector primario (50%), en los dependientes de comercio (39%), en los trabajadores no cualificados (29%), y en los de servicios personales, de protección y seguridad (22%). No obstante, excepto las categorías de dirección y tecnoprofesionales, el resto de la estructura ocupacional de Canarias tiene un peso considerable de trabajadores de salarios precarios» (Padrón Marrero y otros, 2016: 152).



CONCLUSIÓN

Hemos visto que la oferta empresarial de la región canaria tiene parte de responsabilidad de la precariedad laboral y salarial, y de la escasa competitividad productiva. Pero no solo hemos de enfocarnos hacia las empresas. Las instituciones político-económicas y laborales tienen mucho que decir y hacer para mejorar la competitividad económica y la seguridad de las empresas, y traducir estas mejoras en seguridad y calidad de empleo para los trabajadores. Aumentar el salario mínimo, así como propulsar una mayor calidad del tejido empresarial fomentando la formación de los empleadores, y la innovación tecnológica, son medidas concretas para superar el bucle de la escasa competitividad-inseguridad empresarial-bajos salarios-precari-
dad laboral. Así mismo, como ya hemos indicado, las actitudes de los trabajadores resultan de igual importancia. Asimilar valores de responsabilidad, participación y compromiso con los objetivos de la empresa es crucial para ganar productividad.

Para salir del bucle de ineficiencia del modelo productivo y de empleo de Canarias, se requieren políticas laborales incentivadoras de la inserción de los colectivos más afectados por la precariedad (trabajadores descualificados, jóvenes, mujeres, y adultos maduros de 50 y más años). Se requiere una fuerte dotación presupuestaria para las políticas activas, una mejor organización administrativa de los servicios públicos de empleo y una mayor vinculación con el sector productivo privado. Se necesita aumentar las ofertas de formación, y mejorar su calidad, estableciendo vínculos estrechos con el tejido empresarial de cada isla, y de la región. En esta misma línea, hay que apostar por una mayor contratación pública de asesores laborales personales, destinados a los sujetos con menor capacidad de inserción (Padrón Marrero y otros, 2016). Acompañando a estas medidas, se necesita un impulso de calidad a todos los recursos educativos, donde no solo cuenten las disciplinas de conocimiento tradicionales, sino donde se prioricen otras competencias enfocadas a las habilidades sociales, los valores éticos, la creatividad, el emprendimiento y la enseñanza de idiomas extranjeros.

En esta misma línea, se requiere poner en marcha e impulsar un sistema de formación ocupacional en los centros de trabajo, incluyendo la integración de los sistemas educativos formales en el mercado de trabajo. Un objetivo básico es aumentar la contratación de técnicos y profesionales en todas las ramas de producción del sector privado, y por debajo de este grupo superior se debe facilitar la creación y dotación de escalas profesionales, en las tareas manuales y rutinarias, para así reconducir la tendencia a la homogeneización de la precariedad laboral en el amplio polo inferior de la estructura ocupacional.

En otro trabajo (Hernández Guerra, 2016) hemos dicho que las empresas especializadas en actividades informáticas, investigación y desarrollo, educación, sanitarias, de servicios sociales, y recreativas y culturales, no tienen suficiente representación en la estructura productiva canaria, ninguna de ellas alcanza el 4%. Estas actividades componen el sector emergente del nuevo capitalismo informacional. La expansión económica de Canarias en los nuevos ciclos que se abren tendrá que impulsarse sobre este «sector cuaternario», tanto por lo que significa de adaptación al nuevo capitalismo global, que, recordemos, tiene con Canarias una importante

conexión comercial y turística, como por la capacidad de desarrollo de su capital humano. Sin embargo, no se materializa clara y decididamente la inversión empresarial en esta gran área económica estratégica. El cambio de modelo económico y de empleo, que necesariamente busca productividad y calidad, tendrá que sostenerse sobre ese «sector cuaternario» del que carece la región canaria.

RECIBIDO: enero de 2017, ACEPTADO: mayo de 2017



BIBLIOGRAFÍA

- BERG, P., APPELBAUM, E., BAILEY, T. y KALLEBERG, A. (2004). «Contesting Time: International Comparisons of Employee Control of Working Time». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, núm. 3, 331-349.
- BERGASA PERDOMO, O. y GONZÁLEZ VIÉTEZ, A. (1995). *Desarrollo y subdesarrollo de la economía canaria*. Canarias: Viceconsejería de Cultura y Deportes, Gobierno de Canarias.
- BOSCH, G. (2004). «Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, 617-636.
- (2009). «Los salarios bajos en cinco países europeos y en los Estados Unidos». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 128, núm. 4, 373-395.
- BURGOON, B. y RAESS, D. (2011). «Does the global economy mean more sweat? Trade, investment, migration and working hours in Europe». *Socio-Economic Review*, vol. 9, 699-727.
- CASTEL, R. (1997). *Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS, (CES) (2013). *Informe Anual 2011-2012 sobre la situación económica, social y laboral de Canarias en el año 2000*. Las Palmas de Gran Canaria: Consejo Económico y Social de Canarias.
- EQUIPO DE INVESTIGACIÓN SOCIOLÓGICA (EDIS) (1996). *Las condiciones de vida de la población pobre del archipiélago canario*. Madrid: Fundación FOESSA.
- EUROPEAN COMMISSION (EC) (2010). *Why socio-economic inequities increase? Facts and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- GALBRAITH, J.K. (1984). *La sociedad opulenta*. Barcelona: Editorial Planeta-De Agostini, S.A.
- HERNÁNDEZ GUERRA, A. (2016). *El empleo y la desigualdad en las sociedades desarrolladas. El caso de Canarias*. Tesis doctoral, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.
- KALLEBERG, A. (2009). «Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition». *American Sociological Review*, vol. 74, núm. 1, 1-22.
- LEE, S. y SOBECK, K. (2012). «Empleo de baja remuneración: una perspectiva mundial». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 131, núm. 3, 153-169.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2010). *Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- PADRÓN MARRERO, D., MARTÍNEZ GARCÍA, J.S., GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ, P., GODENAU, D. y HERNÁNDEZ GUERRA, A. (2016). *Desigualdad, pobreza y cohesión social en Canarias. Análisis de su incidencia y distribución entre la población canaria*. Informe realizado para el Comisionado de Inclusión Social y Lucha Contra la Pobreza del Gobierno de Canarias. Extraído el 15 de agosto de 2016 de: <http://www.gobcan.es/cmsgobcan/export/sites/presidencia/INFORMES/INFORME-DESIGUALDAD-Y-POBREZA.pdf>.
- RODRÍGUEZ MARTÍN, J.A. (1981). «Tres aspectos en el modelo de crecimiento reciente de la economía canaria». En Instituto de Desarrollo Regional Universidad de La Laguna, *Canarias ante el cambio* (pp. 39-59). Santa Cruz de Tenerife: Instituto de Desarrollo Regional Universidad de La Laguna.