

EL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL

Fem caure els falsos mites

desembre de 2018



Índex

1.- Introducció	1
2.- Els salaris a Catalunya	2
3.- La necessitat de tenir un SMI digne	5
4.- Fem caure els falsos mites	7
5.- Conclusions	10
6.- Propostes de la UGT de Catalunya	11



1. Introducció

El passat 11 d'octubre, i dins de l'Acord dels Pressupostos Generals de l'Estat per l'any vinent (veurem si finalment s'aprova i es publica finalment al BOE), el president del Govern i el secretari general de Podemos, van signar **una pujada del salari mínim interprofessional** (d'ara en endavant, SMI) del 22,3%, és a dir, 164 euros més, **fins arribar als 900 euros bruts mensuals**. (recordem que l'actual SMI és de només 736€).

Aquest anunci **ha reobert de nou, un debat més que recurrent en els últims temps**, ja que a diferència del que pensem i defensem des de la UGT de Catalunya, hi ha qui posa en dubte la importància d'aquest augment.

De fet, el sector més liberal i segons el model neoclàssic, **no és només que es consideri contraproduent una pujada d'aquest salari, sinó que critiquen el simple fet de que existeixi**, ja que consideren que, un salari mínim augmenta els costos laborals i dificulta l'accés dels joves al mercat de treball, entre d'altres.

En definitiva, **el desprestigi del salari mínim constitueix un de tants enganys que han permès construir una societat tan desigual com la que patim**.

Aquest estudi l'elaborem per **fer caure els mites i trencar les cortines de fum** que han llençat i establert els liberals entorn al SMI i perquè **ja ni ha prou de la xacra de la devaluació salarial**, que sembla que s'hagi instal·lat de forma permanent en el nostre mercat laboral. Denunciem que **aquesta**

devaluació salarial és aliena al cicle econòmic, ja que la situació de la economia ha millorat i en canvi, el sous no s'han tocat. **Considerem que ja n'hi ha prou i que ara és temps de guanyar i de repartir la riquesa!**

El salari mínim té ja més de mig segle de vida, ja que es va introduir per primer cop a Espanya, l'any 1963. En aquell any es va fixar un SMI de 60 pessetes (0,36 euros) al dia i 1.800 pessetes (11 euros) al mes. Des de llavors, el salari mínim s'ha actualitzat cada any, excepte durant el període de 1976-1979, ja que degut a la forta inflació es va augmentar dos cops cada any i els anys 2012 i el 2014, que amb l'excusa de la crisi es va mantenir congelat.

La UGT de Catalunya considera que **l'anunci de la pujada del SMI és un gest positiu** per part del Govern i un salt qualitatiu que permetrà augmentar el poder adquisitiu d'aquells treballadors i treballadores més colpejats per la crisi i per les reformes laborals del govern del PP. No obstant aquesta consideració, **no ens oblidem de la recomanació de la Carta Social Europea i per tant, seguirem exigint un salari mínim de com a mínim, el 60% del salari mig del país**, perquè considerem que, després de tots aquests anys de devaluació salarial, la nostra societat té un deute pendent amb aquest col·lectiu; i perquè aquest criteri del 60% respon a la voluntat **d'evitar que existeixin salaris per sota del llindar de pobresa**, que a Espanya està fixada en 8.522€ per llars amb una persona, i que a Catalunya, amb un cost de vida superior, era al 2017 (últimes dades disponibles) de 10.096€.



2.- Els salaris a Catalunya

Abans de continuar, i de començar a fer caure mites, volem mostrar algunes **dades sobre els salaris a Catalunya**, per conèixer quina és la situació que tenim a casa nostre i més concretament, al nostre mercat de treball.

A Catalunya, 45.000 persones treballadores es veurien directament beneficiades per l'augment del SMI.

A partir de les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial publicades per l'INE¹ podem estimar el nombre de persones assalariades a Catalunya que reben un salari inferior al SMI. Segons aquesta enquesta unes **45.000 persones treballadores per compte aliè a temps complet, estarien cobrant un salari per sota del SMI**, la majoria dones, el 78,4%.

Percentatge de treballadors a jornada completa en funció dels seus guanys respecte al SMI			
	Dones	Homes	Total
De 0 a 1 SMI	2,59%	0,70%	1,50%
De 1 a 2 SMI	35,75%	27,75%	31,12%
De 2 a 3 SMI	30,41%	33,13%	31,99%
De 3 a 4 SMI	16,19%	16,99%	16,66%
De 4 a 5 SMI	7,97%	10,09%	9,20%
De 5 a 6 SMI	3,21%	4,59%	4,01%
De 6 a 7 SMI	1,83%	2,80%	2,39%
De 7 a 8 SMI	0,99%	1,77%	1,44%
Més de 8 SMI	1,06%	2,17%	1,70%

Font: INE, Enquesta d'Estructura Salarial

A Catalunya, gairebé 370.000 persones treballadores es veurien beneficiades, indirectament, per l'augment del SMI.

A partir de les dades de l'Agència Tributària, estimem que el **13,4% de les persones afiliades a la Seguretat Social a Catalunya cobren entre una vegada i 1,5% del SMI.**

¹ Les dades més actualitzades en el moment de realitzar aquest informe són del 2016 per a Espanya .

Des de la UGT de Catalunya, entenem que la possible pujada del SMI beneficiarà, en primera persona, a aquells treballadors i treballadores que cobren el salari mínim, però també a aquelles persones que cobren poc més del salari mínim definit, com efecte dominó.

Si no discriminem per tipus de jornada, el percentatge de **persones treballadores per compte aliè que tenen uns guanys inferiors al SMI puja al 12,6%**, percentatge que és molt més superior en el cas de les dones, el 17,8%, davant el que presenten els homes, el 7,8%. Quan en els darrers anys s'ha apostat per ampliar la jornada parcial cap a un sector més ampli de població, hem de considerar també que a Catalunya actualment el 14,3% de les persones treballadores treballen a temps parcial, el 73% del qual són dones, un percentatge prou significatiu i que no assegura a les persones treballadores a obtenir ingressos suficients per a mantenir un nivell de vida adequat.

Aquesta darrera afirmació que fem, la sustentem sobre els resultats de l'Enquesta de Condicions de Vida que, amb dades del 2017 per a Catalunya, determina que el **13,4% de les persones ocupades estan en situació de risc de pobresa, 437.200 persones treballadores**. La situació s'agreuja quan es perd la feina, i és que el risc de pobresa de la població catalana que es troba en atur puja fins el 42.8%.

A partir d'aquesta enquesta també podem saber el percentatge de treballadors i treballadores amb salaris baixos, és a dir, amb salaris per sota a dues terceres parts de



la mediana salarial. Per a Espanya es constata que al 2016 el 16,8% dels treballadors tenien salaris baixos, i entre aquests, el 64,3% eren dones.

La UGT de Catalunya hem fet una estimació del percentatge de treballadors i treballadores a jornada completa que a Catalunya reben un salari baix. A partir dels resultats per a Catalunya de l'Enquesta d'Estructura Salarial hem calculat **que al 2016 un salari baix se situava en 874,90 euros mensuals per 14 pagues, salari que no superava el 19% de les persones treballadores a temps complet.**

També volem fer visibles les desigualtats que persisteixen en el nostre mercat de treball. La més visible i la que ja hem anat fent referència, és la desigualtat que es produeix per raó de sexe. Les dones de mitjana tenen un salari un 23,4% inferior. Però les desigualtats es produeixen en més àmbits, sent les més evidents les que es produeixen per raó d'edat, per tipus de contractació, nacionalitat i tipus d'ocupació.

Enquesta anual d'estructura salarial. Catalunya, any 2016			
Les DONES	tenen un salari mig respecte als	HOMES	-23,4%
Temporals	tenen un salari mig respecte als	Indefinits	-33,3%
< 25 anys	tenen un salari mig respecte als	55 i més anys	-60%
Nacionals estrangers	tenen un salari mig respecte als	Nacionals espanyols	-32%
Els directius guanyen 3,43 vegades més que els treballadors no qualificats			

No podem acabar aquest apartat sense fer referència als darrers increments salarials pactats als convenis col·lectius.

Fins a 31 d'octubre, l'increment salarial pactat a Catalunya ha estat de l'1,84% (el mes alt dels últims quatre anys): 1,88% pels

convenis de sector i 1,08% pels convenis d'empresa.

Malgrat aquest nota positiva, aquest augment dista molt de l'objectiu sindical que es marca el nostre Sindicat i **això es deu principalment al desequilibri en la correlació de forces introduït en la negociació col·lectiva amb la Reforma Laboral de 2012.**

La devaluació salarial objectiu prioritari de les reformes laborals.

Durant els darrers anys i sota les pressions i pèrdua del poder negociador pels efectes de les reformes laborals, els salaris no només no han crescut segons els augments de l'IPC, sinó que han disminuït de manera substancial. Les darreres dades que ofereix l'Enquesta Trimestral de Cost Laboral situa una **disminució dels salaris del 2,8% el 2017 a Catalunya** (mitjana dels tres primers trimestres).

Si a això li sumem la pèrdua de salari real, degut a l'efecte de la inflació, que ha estat de l'1,2% a Catalunya, obtenim una **pèrdua salarial real del 4%** durant el 2017.

A través del mateix càlcul, elaborat per al període 2009-2016, obtenim que **els preus han augmentat un 12,7%, que els salaris han augmentat un 1% en termes nominals, i que en termes reals –la pèrdua real de capacitat adquisitiva dels salaris– els salaris han perdut un 11,8%.**



L'any 2018 és el cinquè any consecutiu en que l'economia creix al nostre país per sobre del 3%, per què part d'aquesta riquesa no s'ha traslladat als salaris? Per què els salaris han continuat perdent poder adquisitiu tot i l'evolució positiva de l'economia? Per què si van baixar durant el període de recessió no han pujat durant el període de bonança? Per què hi ha una part de la població que cada vegada és més rica i un altre que cada vegada és més pobre? Per què som el país on més han crescut les desigualtats als últims anys?

La resposta a aquestes preguntes es ben senzilla: perquè **totes les reformes laborals operades per el govern del PP tenien com a objectiu principal, la devaluació salarial i que aquesta es perpetués en el temps i perquè no s'han portat a terme, polítiques redistributives per corregir les desigualtats i repartir la riquesa.**



3.- La necessitat de tenir un SMI digne

Abans d'entrar en matèria, hem de fer una prèvia: **Què és per a nosaltres, per a la UGT de Catalunya, un salar mínim digne?**

Doncs molt senzill i no ens inventem res, sinó que **agafem com a referència la recomanació de la Carta Social Europea** que estableix que el salari mínim ha de ser, com a mínim, **el 60% del sou mig d'un país**.

Per tant, considerem que **el sou mínim digne per a Catalunya hauria de ser de gairebé 1.000€** i això concorda amb el que defensem en la nostra campanya de **"Cap conveni per sota els 1.000€"**.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Catalunya							
Cost salarial	24.140,5 €	24.215,7 €	24.223,0 €	23.849,2 €	24.290,0 €	24.430,8 €	24.474,6 €
Salari mitjà (14 pagues)	1.724,3 €	1.729,7 €	1.730,2 €	1.703,5 €	1.735,0 €	1.745,1 €	1.748,2 €
60% del salari mitjà	1.034,6 €	1.037,8 €	1.038,1 €	1.022,1 €	1.041,0 €	1.047,0 €	1.048,9 €
SMI (14 pagues)	641,4 €	641,4 €	645,3 €	645,3 €	648,6 €	655,2 €	707,7 €

Des de la UGT de Catalunya, considerem que **és necessari tenir un salari mínim decent** per qüestió de justícia social i perquè:

1.- Permet millorar la capacitat adquisitiva de treballadores i treballadors amb sous baixos, i per tant, la seva capacitat de consum, que repercuteix favorablement sobre l'activitat econòmica (així ho determina un estudi de la OIT, 2013).

Els preus pugen, el PIB creix, les empreses augmenten significativament els seus beneficis, però, els salaris perden poder adquisitiu. Aquesta manca de correlació entre creixement econòmic, augment dels beneficis empresarials i evolució dels salaris, accentua la desigualtat, donant lloc a un **creixement de la pobresa laboral**.

Per a nosaltres, l'objectiu és clar: **és construir una Catalunya més justa que garanteixi una vida digna per a tota la població**, prioritzant polítiques redistributives que redueixin les desigualtats i eradiquin la pobresa.

Els preus del mes d'octubre van augmentar un 2,4% a Catalunya respecte a l'octubre de 2017, una dècima més que a Espanya, on els preus van augmentar un 2,3%. Quant a la variació mensual dels preus, aquests han augmentat un 0,9% tant a Catalunya com a Espanya.

Les darreres dades de l'Enquesta del Cost Laboral de l'INE mostren que els costos salarials van augmentar només un 0,8% a Catalunya el segon trimestre del 2018 respecte al mateix trimestre del 2017. Mentrestant, **l'IPC continua creixent, fet que provoca una pèrdua de capacitat de compra**.

Amb aquestes dades, **l'evolució del poder adquisitiu empitjora mes a mes aquest 2018, tot i la fase expansiva de la nostra economia i els elevats beneficis empresarials**.

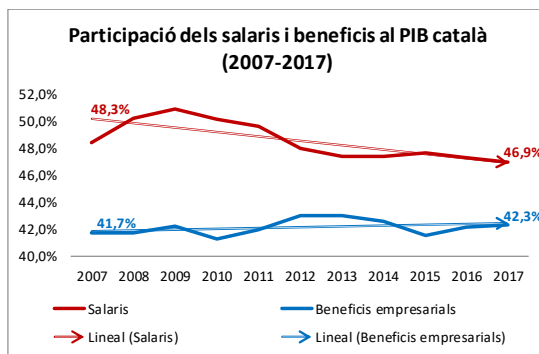
Els salaris han d'augmentar per col·laborar amb la reducció de les desigualtats i de la pobresa i reforçar el creixement econòmic. Han de créixer per sobre de la inflació i guanyar participació sobre el repartiment de la renda, per la qual cosa, els augments salarials a nivell agregat han de ser superiors als augments de productivitat. A més, és fonamental **recuperar la inclusió en els convenis de la clàusula de garantia salarial** per al cas que la inflació a finals d'any sigui superior a la prevista.



Els preus de les despeses relacionades amb l'habitatge van a l'alça: durant el darrer any han augmentat un 4,4% a Catalunya i un 4% a Espanya. S'acosta l'hivern, i els preus energètics augmenten juntament amb els preus dels lloguers.

2. Per fer que la massa salarial global recuperi pes dins el PIB.

En els darrers anys, ha perdut pes mentre els beneficis han augmentat pes sobre el PIB:



3.- Per reduir la pobresa així com la desigualtat salarial d'ingressos.

A Catalunya, 1.753.500 persones viuen en una situació de risc de pobresa o d'exclusió social i d'aquestes, el 28% es troben en aquest risc per tenir una intensitat de treball baixa.

Al 2017 a Catalunya el 15,3% de les persones que estaven treballant no guanyaven els diners suficients per assegurar-se viure per sobre del llindar de la pobresa, percentatge que s'eleva al 59,3% quan es perd la feina i s'està a l'atur.

4.- Incentiva una millora en la capacitat formativa dels treballadors i treballadores.

Tot sembla indicar que es produiria un augment de la demanda de persones treballadores més qualificades i per tant,

aquesta demanda es traduiria en un incentiu per formar-se més i millor.

5.- Elimina la necessitat d'algunes ajudes socials complementàries.

Si les persones treballadores surten del llindar de la pobresa, una conseqüència directe seria la no necessitat de requerir altres ajudes socials complementàries com ara, les beques menjador, ajudes a la discapacitat, beques escolars, entre d'altres.



4.- Fem caure els falsos mites

Aquests són només, una petita mostra dels titulars alarmistes, que hem pogut llegir a la premsa escrita, des de l'anunci de la pujada del SMI, per part del Govern:

CEOE avisa de que la subida del salario mínimo frenará el alza del resto de sueldos

La subida del salario mínimo a 900 euros pone en riesgo hasta 190.000 empleos

Efectos del nuevo salario mínimo: «Poco impacto sobre la pobreza y más riesgos para los que menos ganan»

La AIReF estima que la subida del SMI tendrá un impacto negativo de 40.000 empleos

Coneixem ara quins són els **arguments en contra d'un salari mínim²** i fem caure el que considerem **falsos mites basats en qüestions ideològiques i no econòmiques**:

1. Augmenta els costos laborals (efecte domino).
2. Reducció dels nivells d'ocupació i possible substitució de treballadors i treballadores poc qualificats per altres de més qualificats.
3. Augmenta l'abandonament escolar.
4. Augment generalitzat de preus.
5. Augmenta l'economia submergida.

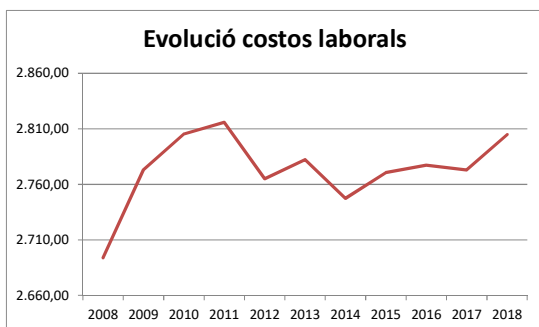
4.1.- Augmenta els costos laborals

Els liberals argumenten que un salari mínim comportaria un augment dels costos laborals i que es podria contreure la contractació; o bé que les empreses optarien per contractar de manera temporal o bé de manera irregular (economia submergida).

Però nosaltres diem que durant tots aquests anys de crisi, els costos laborals s'han mantingut i això no ha suposat pas cap augment de l'ocupació i ni molt menys, ocupació de qualitat:

² Arguments extrets de l'Estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim del Dr. Raül Ramos i el DR Jordi Suriñach.





L'experiència ens fa pensar que, per compensar aquest augment de costos laborals, les empreses traslladarien aquest augment al preu dels seus productes i/o serveis; per tant, l'impacte per a les empreses quedaria compensat; així que res de mentides sobre augment de costos. I pels consumidors, l'increment de costos cap als preus seria parcial (ja que aquests consumidors són també, suposadament, treballadors i treballadores que han vist augmentat el seu salari).

4.2.- Reducció dels nivells d'ocupació i possible substitució de treballadors i treballadores poc qualificats per altres de més qualificats.

Segons el recent *estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim a nivell local*³, conclou que l'augment del salari mínim no té un impacte negatiu sobre l'ocupació. En canvi sí que es produeix un increment a la part baixa de la distribució salarial, que pot repercutir positivament en la reducció de la pobresa.

La introducció d'una determinada política econòmica, com és la de l'augment o

³ Estudi publicat el febrero de 2016, pels Dr. Raül Ramos i el Dr. Jordi Suriñach.

introducció del salari mínim, pot coincidir en el temps amb altres factors que dificulten l'avaluació del seu impacte, en aquest cas, sobre l'ocupació. La majoria dels estudis publicats no tenen prou en compte això o no compleixen criteris de rigorositat, per la qual cosa no són fiables.

Així, per exemple, si s'aplica un augment del salari mínim en un any i s'observa una pèrdua d'ocupació l'any següent, és precís tenir en compte el context econòmic per poder avaluar els resultats.

En canvi, els estudis que sí apliquen metodologies rigoroses obtenen resultats que qüestionen el resultat habitual d'impacte negatiu del salari mínim sobre l'ocupació.

4.3.- Augmenta l'abandonament escolar.

Segons els models neoclàssics, si hi ha un salari més alt, hi hauria més abandonament escolar ja que treballar seria més "atractiu" pels joves que estudiar.

Ara bé, nosaltres contemplem un altre escenari i per tant, una altra realitat. Creiem que a llarg termini, les empreses podrien demandar més qualificació per un sou superior i això suposaria un major incentiu per formar-se i per tant, això suposaria un increment de la demanda de formació i uns nivells de capital humà més elevats.

4.4.- Augment generalitzat de preus.

Si les empreses han de pagar sous una mica més alts, i volen seguir tenint amples marges de benefici, que no tindria perquè, donat



que els marges que tenen són prou amples, semblaria “lògic” que traspasessin aquest augment de sous al preu dels seus productes i/o serveis.

Ara bé, hi ha estudis i treballs que consideren que un increment del 10% del salari mínim, es tradueix en un increment del 4% dels preus del sector de la restauració, amb un impacte sobre els preus globals del 0,4%⁴.

4.5.- Augmenta l'economia submergida.

Pagar uns sous més alts, podria implicar que les empreses intentessin escapar d'aquesta mesura, allò que en diuen “feta la llei, feta la trampa”. En aquest cas podrien optar per marxar a mercats, salarialment més atractius o bé, que es potenciés un nou nínxol de mercat de treball al marge de la legalitat. Però això, no està passant ja amb les plataformes digitals?

Que no ens enganyin. En el nostre mercat de treball, l'economia submergia i precària ja existeix; per tant, que no ens vinguin dient que un augment de salari comportaria un nou nínxol de mercat al marge de la legalitat.

⁴ Extret de l'Estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim a nivell local del Dr. Raül Ramos i el Dr. Jordi Suriñach que citen el treball de Card i Kruger (19959).



5.- Conclusions

- L'anunci del Govern és un gest, però per nosaltres no és suficient. **La UGT de Catalunya reclama un salari mínim digne de 1.000€** que és el que recomana la Carta Social Europea (el 60% del sou mig d'un país).
- L'IPC puja, els salaris cauen i no es recuperen tot i que el PIB segueix creixent... **Aquesta falta de correlació entre creixement econòmic, augment dels beneficis empresarials i l'evolució dels salaris es deu fonamentalment al desequilibri en la correlació de forces introduït en la negociació col·lectiva amb la Reforma Laboral de 2012; i és per aquest motiu que necessitem que el Govern fixi un salari mínim interprofessional digne**, perquè tot i defensar fèrrriament uns salaris dignes a les meses de negociació, ens és molt difícil obtenir uns resultats, suficientment dignes i a l'alçada del que el país i les persones necessiten.
- És imprescindible l'**aplicació de l'increment salarial aconseguit i pactat tant en el IV AENC com en l'AIC 2018-2020, que recordem fixa un increment del 3%** en base a: una part fixa al voltant del 2% i una part variable de l'1% lligada a productivitat, resultats o altres indicadors que han de ser sempre quantificats, mesurables i coneguts per tothom a l'empresa.
- **Desmuntem cadascun dels falsos mites que s'han construït, falsament:**



Augmenten els costos laborals.

Les empreses compensaran aquest augment, traslladant la pujada de costos laborals a una pujada dels preus dels seus productes i/o serveis. I encara així compensa, perquè si els treballadors i treballadores que guanyen una mica més, poden fer front, com a consumidors a un petit augment dels preus de determinats productes i/o serveis.



Reducció dels nivells d'ocupació.

Els estudis que sí apliquen metodologies rigoroses obtenen resultats que qüestionen el resultat habitual d'impacte negatiu del salari mínim sobre l'ocupació.



Augmenta l'abandonament escolar.

A llarg termini, les empreses podrien demandar més qualificació per un sou superior i això suposaria un major incentiu per formar-se i per tant, això suposaria un increment de la demanda de formació i uns nivells de capital humà més elevats.



Augment generalitzat de preus.

Hi ha estudis i treballs que consideren que un increment del 10% del salari mínim, es tradueix en un increment del 0,4% dels preus globals.



Augmenta l'economia submergida.

Que no ens enganyin. En el nostre mercat de treball, l'economia submergida i precària ja existeix; per tant, que no ens vinguin dient que un augment de salari comportaria un nou nínxol de mercat al marge de la legalitat.



6.- Propostes de la UGT de Catalunya

D'una banda **exigim els canvis normatius que permetin:**

- **Derogar les Reformes Laborals** que tant han precaritzat el nostre mercat de treball i exigir mesures immediates que redueixin la precarietat laboral i millorin les condicions de treball perdudes en els darrers temps.
- **Establir un salari mínim digne** no de 900€, sinó de 1.000€ que ens situï a l'alçada d'altres països europeus.

Per altre banda, **ens proposem com a objectius de negociació col·lectiva per al 2019:**

- **Incorporar en les meses de negociació col·lectiva, els increments salarials pactats tant a nivell estatal a l'AENC com a l'Acord Interprofessional de Catalunya,** acords que han de traslladar als convenis col·lectius augments salarials al voltant d'un 3% -que permetin guanyar poder adquisitiu- i que estableixin **l'increment dels salaris mínims de conveni a 14.000 euros anuals: Cap conveni per sota els 1.000€!** També demanem la inclusió als convenis de **clàusules de revisió salarial amb efectes retroactius.**
- No només hem d'aconseguir que cap conveni estigui per sota els 1.000€, sinó que hem d'aconseguir a més, **un efecte rebot sobre els salaris més baixos de les taules salarials continguts als convenis col·lectius de sector i d'empresa.**

