



INFORME SOBRE L'IMPACTE DEL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL AI PAÍS VALENCIÀ

19 de juny de 2019

Un augment possible i beneficiós

El salari mínim interprofessional (SMI) es va incrementar l'any 2019 un 22,3 %, passant de 735,90 euros bruts mensuals en 14 pagues a 900 euros, la qual cosa ha pogut beneficiar 1.200.000 persones assalariades. En aquest informe es presenten, com a novetat, la incidència de l'augment per al total d'assalariats i assalariades (diferenciant entre contractats a temps complet i parcial), la seua caracterització territorial i per federacions de la Confederació Sindical de CCOO, i una estimació del seu impacte en el primer trimestre de 2019, a partir de les microdades de l'EPA de fluxos, que permeten seguir a la mateixa persona al llarg de diversos trimestres i analitzar com evoluciona la seua probabilitat de conservar l'ocupació o de trobar un lloc de treball assalariat en el cas de les persones en atur i inactives.

Per investigar la incidència del salari mínim en el conjunt dels assalariats i de les assalariades s'empren estimacions del salari per hora pactada procedents de l'Enquesta de població activa (EPA), i del salari per dia de treball per als assalariats a temps complet, procedents de la Mostra contínua de vides laborals (MCVL). La incidència en l'ocupació a temps parcial s'obté per interpolació de totes dues estimacions.

L'augment del salari mínim beneficia el 7,4 % dels assalariats, 7 % dels assalariats a temps complet i 8,4 % dels assalariats a temps parcial. Té com a principals beneficiaris els joves (17,3 %), les dones (8,9 %), els assalariats/as temporals (12,8 %), els que pateixen més la rotació laboral (14,1 %, en aquells amb una antiguitat en l'empresa inferior al mes), els migrants econòmics (8 %), els que disposen de pocs estudis (14,4 %), els treballadors i les treballadores agraris (26,7 %), i els ocupats en xicotetes i grans empreses (la distribució per grandària d'empresa es troba polaritzada entre tots dos extrems de la distribució). Per territoris, la major incidència s'observa a Canàries (14,5 %), Extremadura (12,9 %), Múrcia (10,1 %) i Andalusia (10 %); i per federacions de CCOO, en Construcció (11,2 %), Serveis (8,5 %) i Indústria (7,5 %).



confederació sindical de comissions
obreres del país valencià
secretaria de acció sindical

Malgrat la polèmica en els mitjans de comunicació, l'augment de l'SMI s'inscriu dins d'una lògica gradual d'aplicació de l'acord subscrit per les organitzacions empresarials amb CCOO i UGT, a l'estiu de 2018, per elevar el salari mínim dels convenis col·lectius (que cobreixen el 80 % dels assalariats) a 1.000 euros mensuals l'any 2020. L'acord va ser possible perquè l'increment de costos que implica pot absorbir-se per uns marges de benefici empresarial unflats, després de la profunda devaluació salarial provocada per les altes taxes d'atur i unes reformes laborals dissenyades per afeblir la capacitat de negociació individual i col·lectiva dels treballadors i de les treballadores.

En efecte, les empreses van registrar l'any 2018 beneficis que, en termes reals, superen en 38.000 milions d'euros el millor moment de l'etapa de creixement anterior. Així mateix, s'han deslliurat del sobreendeutament, que se situa actualment per sota del nivell previ a la bombolla, i tenen una capacitat de finançament excedentari de 32.000 milions, que no estan gastant en l'economia real. L'augment de l'SMI permet, per tant, avançar a normalitzar els marges empresarials i rebaixar la "financerització" dels excedents empresarials en favor del creixement i la creació d'ocupació.

Davant d'aquest context, el Banc d'Espanya (BE) va estimar un fort impacte negatiu en l'ocupació conseqüència de l'alça del salari mínim (-132.000 ocupacions), en particular, entre els majors de 44 anys (-82.000 ocupacions). Es tracta d'estimacions passats 12 mesos després de l'augment, però atés el seu important increment (22,3 %), la publicitat que va rebre, i la facilitat per a cancel·lar els contractes amb els quals es cobreixen aquests llocs de treball (la meitat són temporals i les indemnitzacions dels indefinits són magres), sembla raonable pensar que l'impacte sobre l'ocupació es concentre en el primer trimestre de l'any.

Una caiguda d'aquestes dimensions hauria de percebre's en les taxes de variació anual de l'afiliació; no obstant això, no ha sigut així. El nivell mitjà de baixes del règim general del primer trimestre va evolucionar en línia amb el de l'any passat, igual que l'ocupació neta en el cas dels majors de 45 anys, a pesar que l'any 2019 la Setmana Santa no va caure en el primer trimestre, cosa que sí va ocórrer l'any 2018.

Un examen preliminar més precís el proporciona l'anàlisi de baixes de l'EPA de fluxos, que per als col·lectius on l'augment té major incidència (assalariats amb pocs estudis i amb menys d'un any d'antiguitat en l'empresa) no detecta canvis en les probabilitats de mantindre l'ocupació. Tampoc s'observen canvis significatius en les probabilitats d'entrada a l'ocupació assalariada de les persones



aturades o inactives amb pocs estudis, la qual cosa significa que l'alça salarial tampoc ha representat un obstacle a la creació d'ocupació per a aquests col·lectius.

El BE adverteix en el seu Informe en tres ocasions que les seues estimacions estan subjectes a una elevada incertesa. En l'apartat 4.2 es comenta perquè aquestes previsions han pogut fallar. Per part seua, l'AIReF va fer una estimació molt més moderada que va xifrar l'impacte negatiu en 24.000 ocupacions (-40.000 persones ocupades si s'afegís l'ocupació que es deixarà de crear amb resultat de la mitjana). Recentment, l'AIReF ha anunciat que, en vista de les dades ja disponibles per a 2019, la seua estimació està esbiaixada a l'alça.

Això no significa que l'increment del salari mínim no haja pogut destruir algun lloc de treball, el que sí sembla descartat és que haja sigut en el volum estimat pel BE. De fet, a la vista de l'evidència disponible per al primer trimestre de l'any (on es concentra l'impacte negatiu), l'efecte net de l'augment sobre l'ocupació serà positiva, ja que els llocs de treball desapareguts hauran sigut més que compensats per la creació d'ocupació induïda per la millora de la massa salarial impulsada per l'increment salarial que ha beneficiat un 1.200.000 treballadors i treballadores. No obstant això, caldrà esperar a disposar de més informació sobre afiliació i ocupació per a l'any 2019 per saber amb més precisió quina ha sigut la dimensió d'aquesta millora.

Un augment de l'SMI no té perquè destruir ocupació si els salaris –i entre aquests el mínim– estan per sota del seu nivell raonable, és a dir, digne i just. Això ocorre quan hi ha un atur elevat, que pressiona a la baixa les condicions de treball, i quan el poder per a fixar-les està desequilibrat en favor dels empresaris. Precisament, aquesta és la situació del mercat de treball espanyol després d'una forta devaluació salarial i de les condicions d'ocupació, provocada per la recessió i unes reformes laborals dissenyades per ampliar-la.

Com s'ha apuntat, l'alça del salari mínim generarà creació neta d'ocupació. Si aquesta acabara beneficiant a tots –és a dir, si no s'acomiadara ningú– la massa salarial s'incrementaria en 2.000 milions d'euros addicionals, segons la distribució salarial estimada per nosaltres. Si es compliren les estimacions de destrucció d'ocupació de l'AIReF (-24.000 ocupacions), la massa salarial neta continuaria augmentant en 1.573 milions d'euros, que servirien per a compensar l'ocupació destruïda i millorar-la.



Però més enllà de l'efecte net final de l'augment, sembla prudent i convenient establir un programa de bonificacions per a persones en atur de llarga durada amb poca qualificació, amb trams reforçats per a joves i majors de 45 anys. Aquest programa és necessari independentment de la variació del salari mínim, a la vista de l'evolució de les taxes d'ocupació d'aquests col·lectius, i ha sigut reivindicat per CCOO al llarg de tota la recessió i també ara.

Fins on pot augmentar l'SMI? Fins a aconseguir el nivell de productivitat de les treballadores i dels treballadors menys qualificats i mai per damunt per no destruir ocupació? Aquesta prescripció –que es recepta molt– no és, no obstant això, aplicable per a la gran majoria de casos, ja que els ingressos que genera un lloc de treball individual (la productivitat) no es poden desagregar dels del conjunt de l'empresa. La productivitat és resultat de sinergies indissociables entre totes les persones de la plantilla i d'aquestes amb el capital i l'economia on es localitza, motiu pel qual a la productivitat del treball tècnicament se la denomina 'productivitat aparent del factor treball'.

La productivitat depén –sobretot en el cas d'una referència bàsica com és el salari mínim– del context econòmic en el qual es presta i remunera el treball, ja siga aquest l'empresa, el sector o el conjunt de l'economia d'un país. Per posar un exemple, no guanya el mateix un conductor d'autobusos a Calcuta que a Frankfurt, encara que exercisquen exactament el mateix treball. La remuneració mínima de la productivitat no és, per tant, només un assumpte relacionat amb eficiència sinó també, i sobretot, amb el repartiment.

Per això, el nivell adequat per al salari mínim ha d'establir-se d'acord amb el nivell de vida i desenvolupament del país. Per fixar-lo pot servir com a referència el nivell mitjà de productivitat del país en relació a l'entorn o el salari mitjà. La productivitat de l'economia espanyola representà l'any 2018 el 97 % de la dels països europeus amb salari mínim, mentre que l'SMI espanyol sol representava el 75 % del salari mínim d'aquests països, ponderat per la grandària de les seues economies. Per tancar aquesta bretxa amb Europa, entre la productivitat i el nivell mínim de remuneració, exigiria elevar el salari mínim un 29 %. Un salari de 900 euros se situa en el 92 % del salari mínim europeu, hi ha encara recorregut per a augments ulteriors.

El salari mínim pot ser un instrument eficaç per a combatre la pobresa, reduir el fracàs escolar, augmentar el rendiment dels estudis, i millorar l'eficiència econòmica i el repartiment. L'alça de l'SMI és un mecanisme sense costos de gestió administrativa, útil per a arribar a les llars més necessitades. El



confederació sindical de comissions
obreres del país valencià
secretaria de acció sindical

65 % de les persones beneficiàries de l'augment de l'SMI té més de 32 anys, és a dir, moltes estan al cap de llars que no tenen una bona situació econòmica.

L'IMPACTE AL PAÍS VALENCIÀ

Sobre el missatge de la destrucció d'ocupació

Segons les dades d'afiliació a la Seguretat Social corresponents al mes de maig de 2019, 1.468.173 persones estaven donades d'alta en el règim general Seguretat Social (RGSS), 48.299 en el sistema especial agrari (SIGA) i 31.811 en el sistema especial empleades llar (SEEH). Això representa un creixement de 45.217 persones treballadores en RGSS, per un descens de 7.439 en SIGA o de -144 en SEEH.

Si ajustem als paràmetres de l'Informe estatal (1r trimestre) podem observar un creixement en 31.383 persones en RGSS, de +277 en SEEH i una disminució de -4.089 en SIGA, principalment a causa del caràcter estacional de l'activitat (recollida de cítrics en gran manera). Si apliquem al País Valencià el percentatge del 9,1 % sobre les últimes dades d'afiliació, l'increment de l'SMI tindria una afectació potencial de 140.894 persones treballadores, amb jornada completa i parcial.

Per sectors, l'agricultura abasta prop del 20 % del total. Si desagreguem per províncies, l'estimació és que podria afectar 20.128 persones a Castelló, 74.318 a València i 46.449 a Alacant.

Tabla 2.1

Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por CCAA y jornada
Año 2017

	Beneficiarios (%)	Incidencia en cada colectivo ¹		
		Total asalariados (%)	Jornada completa (%)	Jornada Parcial (%)
Andalucía	20,8	10,0	10,5	9,0
Aragón	2,2	5,3	5,0	6,3
Asturias	2,1	7,7	5,0	15,4
Baleares	2,2	6,0	3,9	9,6
Canarias	9,3	14,5	13,1	18,1
Cantabria	1,4	8,3	5,0	17,3
Castilla y León	4,0	6,0	4,8	9,3
Castilla-La Mancha	3,7	6,7	10,6	n.d.
Cataluña	14,1	5,9	4,8	9,1
C. Valenciana	9,1	6,4	7,6	3,8
Extremadura	3,2	12,9	13,6	10,9
Galicia	5,5	8,0	7,0	10,8
Madrid	14,8	6,7	5,4	10,9
Murcia	4,1	10,1	11,9	5,9
Navarra	0,8	3,9	2,7	7,8
País Vasco	1,9	2,8	2,3	4,3
La Rioja	0,5	5,1	5,3	4,3
Total	100,0	7,4	7,0	8,4

(1).- La incidencia sobre el total de asalariados se estima con la EPA (salario hora) y la incidencia sobre los asalariados a jornada completa con la MCVL (salario día). La incidencia sobre los asalariados a tiempo parcial se interpola de los dos resultados anteriores.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE y la MCVL del MTMSS.

Si analitzem qualitativament aquestes dades, se'n desprèn que la major potencialitat la trobem en dones (un 9,5 % davant del 7,6 % d'homes), i persones compreses entre 16 i 32 anys (29,1 %), en els contractes a jornada completa.

Anexo I

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por CCAA, sexo y edades

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

	Total	Sexo		Edades			
		Hombres	Mujeres	16-24 años	25-32 años	33-44 años	45 y más años
Andalucía	10,5	9,2	12,4	22,7	15,3	8,8	7,7
Aragón	5,0	4,5	5,8	13,4	6,3	4,6	3,4
Asturias	5,0	3,9	6,8	13,9	8,7	4,4	3,6
Baleares	3,9	3,9	4,0	9,8	4,5	2,8	3,1
Canarias	13,1	11,3	15,5	27,4	20,2	11,7	9,5
Cantabria	5,0	3,7	6,9	m.i.	8,6	4,3	3,1
Castilla y León	4,8	3,8	6,3	11,4	7,0	4,3	3,7
Castilla-La Mancha	10,6	8,8	13,7	17,8	13,3	8,6	9,7
Cataluña	4,8	4,4	5,2	13,3	6,1	4,0	3,4
C. Valenciana	7,6	6,4	9,5	18,6	10,5	6,2	6,0
Extremadura	13,6	12,3	15,7	25,3	16,4	11,4	11,6
Galicia	7,0	5,4	9,3	19,1	10,7	6,0	5,1
Madrid	5,4	5,2	5,7	16,4	7,7	4,2	4,0
Murcia	11,9	10,5	14,3	21,2	15,6	10,4	9,6
Navarra	2,7	2,5	2,9	9,7	m.i.	2,0	2,3
País Vasco	2,3	2,1	2,6	10,5	3,7	1,8	1,4
Rioja	5,3	4,3	6,8	m.i.	m.i.	4,0	4,4
Total	7,0	6,2	8,1	17,1	9,8	5,8	5,2

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la MCVL del MTMSS.



D'igual manera que en l'Informe estatal de CCOO es desmenteix la destrucció d'ocupació, passa el mateix en l'àmbit autonòmic. Si analitzem les dades d'afiliació a l'RGSS del primer trimestre de l'any, i fem una comparativa des de 2016, observem que:

ANY	AFILIACIÓ RGSS
2016	1.260.556
2017	1.321.232
2018	1.391.271

Mentre l'augment de l'SMI des de 2016 a 2019 ha resultat del 37,36 %, en el mateix període, al PV les afiliacions a l'RGSS s'han incrementat un 14,22 %. Una dada addicional que desmenteix la vinculació entre increment d'SMI i taxa d'atur. També ha augmentat en el sistema especial agrari un 3,03 %, mentre que en SEEH s'experimenta un descens de 3,13 %.

Com recomana la Carta social europea en l'article 4 per garantir l'exercici efectiu del dret a una remuneració equitativa, es comprometen a reconèixer el dret de les persones treballadores a una remuneració suficient que els proporcione a ells i a les seues famílies un nivell de vida decorós. Aquesta remuneració suficient va ser taxada pel Consell Europeu en 1.993 en el 60 % del salari mitjà de l'Estat membre.

Amb les últimes dades disponibles (corresponents al guany mitjà durant 2016), el 60 % d'aqueix salari mitjà ascendiria a 13.893,80 € de mitjana. Si atenem els salaris mitjans dels homes, aqueix 60 % ascendiria a 15.554,66 €. Per això, podem afirmar que hi ha recorregut en els increments salarials si la voluntat política és aconseguir els estàndards de la Carta social europea i per descomptat, eliminar la bretxa salarial de gènere que hi ha en l'actualitat.

Considerem positiva la deriva produïda de l'SMI, que canvia la tendència dels anys 2011 i 2015 que va arribar a provocar la queixa de CCOO i d'UGT davant la Comissió de Normes de l'OIT per possible incompliment del Conveni 131 per part de l'Estat espanyol resolta en la 329a reunió del Comité Tripartit en vulnerar-se tant el procés de negociació com no adaptar l'SMI als paràmetres a tindre en compte de l'art. 27 de l'Estatut dels treballadors atenent "l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana



aconseguida, l'increment de la participació del treball en la renda nacional o la conjuntura econòmica en general”.

L'SMI en la negociació col·lectiva

Segons les dades publicades per l'estadística de negociació col·lectiva, al PV els salaris s'han incrementat en l'1,53 % dels convenis publicats amb efectes retributius l'any 2019. Aquesta dada autonòmica es troba un 0,68 % per sota de la dada estatal. Són nombrosos els convenis col·lectius que mantenen categories salarials que tenen com a referència l'SMI, principalment en les categories que ocupen les persones més joves (fins a 18 anys), les persones amb menys antiguitat (fins a 3 anys), o els contractes formatius. Així mateix, les persones que treballen en centres especials d'ocupació en nombroses categories, o multitud de convenis col·lectius d'empresa que tradueixen aqueixa relativa negociació a l'establiment de la jornada màxima anual (1.826 hores) amb una remuneració de l'SMI.

Respecte al sistema especial empleades llar, continua sent la principal prioritat acabar amb l'economia submergida. No obstant això, de les persones cotitzadores en aqueix sistema especial, la disminució es dona per la reducció d'hores de treball, per la qual cosa la potencialitat de l'increment de l'SMI es veu esmorteïda, en una fugida cap a l'economia irregular que hauria de ser corregida per la Inspecció de Treball mitjançant actes de liquidació de quotes, així com per la pèrdua del poder adquisitiu de moltes famílies que no poden mantindre amb els seus salaris la prestació de serveis de persones en el treball domèstic.