

Salari mínim i competitivitat

**Resum de la Jornada de PIMEC “Salari i Competitivitat”,
celebrada a Barcelona el 15 d’abril de 2016**

Maig 2016

0 Introducció

El salari mínim és un tema d'actualitat en el debat polític, econòmic i social. En aquest context, PIMEC va elaborar l'INFORMES 3/2016 *Salari mínim: una visió general sobre els països de l'OCDE*¹ i el 15 d'abril de 2016 va organitzar la jornada "Salari mínim i competitivitat" per debatre sobre aquest tema.

El present document recull les aportacions en aquella jornada, que va obrir el Sr. Josep González, president de PIMEC, i que va clausurar el Molt Honorable Sr. Carles Puigdemont, president de la Generalitat de Catalunya. Com a ponents experts hi van participar el Sr. Herwig Immervoll, economista de la Direcció de Polítiques Socials per a l'Ocupació de l'OCDE, i el Sr. Miquel Puig, autor del llibre *Un bon país no és un país low cost*. La jornada va comptar amb una taula rodona amb representants institucionals, formada pels senyors Josep Ginesta, secretari general de Treball, Afers Socials i Famílies; Ferran Tarradellas, director de la Representació de la Comissió Europea a Barcelona; Joan Carles Gallego, secretari general de CCOO de Catalunya, i Vicenç González, director del Departament Jurídic de PIMEC. En una segona taula s'hi van aplegar representants empresarials: el Sr. Cèsar Molins, director general d'AMES; el Sr. Josep Tres, president de l'Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN); el Sr. Francesc Boronat, president de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), i el Sr. Francisco Godoy, advocat del Gremi de Restauració de Barcelona. Va realitzar les conclusions de la Jornada el Sr. Modest Guinjoan, director de l'Observatori de la pimec.

A continuació es presenta una síntesi de les dades i de les opinions expressades pels participants en la Jornada en qüestió, i es fa de manera agrupada en els cinc blocs descrits. La conferència del Sr. Immervoll, en primer lloc, les dues taules rodones després, i finalment la conferència del Sr. Puig i les conclusions de la Jornada.

1 El salari mínim a l'OCDE (Herwig Immervoll)

El salari mínim és un aspecte d'importància creixent als 34 països membres de l'OCDE. Mostra d'això és que al 1990 n'hi havia 17 amb un salari mínim legal, i que de llavors ençà se n'hi han afegit 9 més; la resta (8 països) no tenen un salari mínim legal, però apliquen salaris mínims a nivell sectorial (països nòrdics, Àustria, Itàlia i Suïssa), amb efectes equivalents i amb diferenciació per activitats.

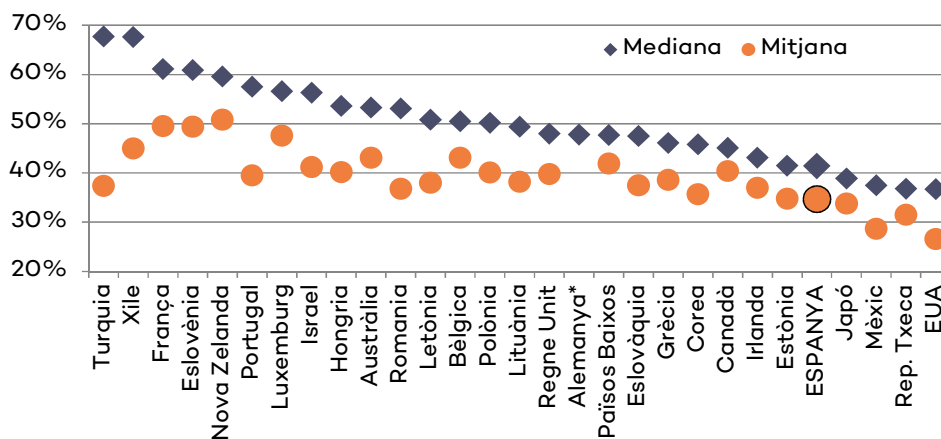
La crisi econòmica ha comportat un agreujament dels problemes d'atur i de les desigualtats al mercat de treball. En aquest context cal trobar instruments per

¹<http://observatori.pimec.org/ca/estudis/salari-minim--una-visio-general-sobre-els-paisos-de-l-ocde>

tal de corregir aquestes problemàtiques i reforçar la recuperació, però cal dir que el salari mínim no sembla ser ni la causa ni tampoc la solució a aquests problemes del mercat de treball, que responen bàsicament a un desajust en l'oferta i la demanda. La situació coincideix amb una competència creixent entre països amb diferents nivells salarials, i que els pressiona a la baixa. Això fa que un increment dels sous podria penalitzar la recuperació de les empreses.

En la comparativa internacional, el salari mínim espanyol es troba a la mitjana-baixa de països de l'OCDE més desenvolupats, no només en valors absoluts (euros al mes) sinó també en valors relatius. Concretament Espanya és un dels països on el salari mínim representa un percentatge menor de la mediana² salarial del país (41%) (Gràfic 1). De fet, cobrant aquest sou, una persona amb dos fills al seu càrrec necessitaria treballar 58 hores setmanals per superar el llindar de la pobresa, un nivell de requeriment dels més alts de tota l'OCDE.

Gràfic 1. Salari mínim com a percentatge del salari mitjà i salari mitjà del país. 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de l'OCDE

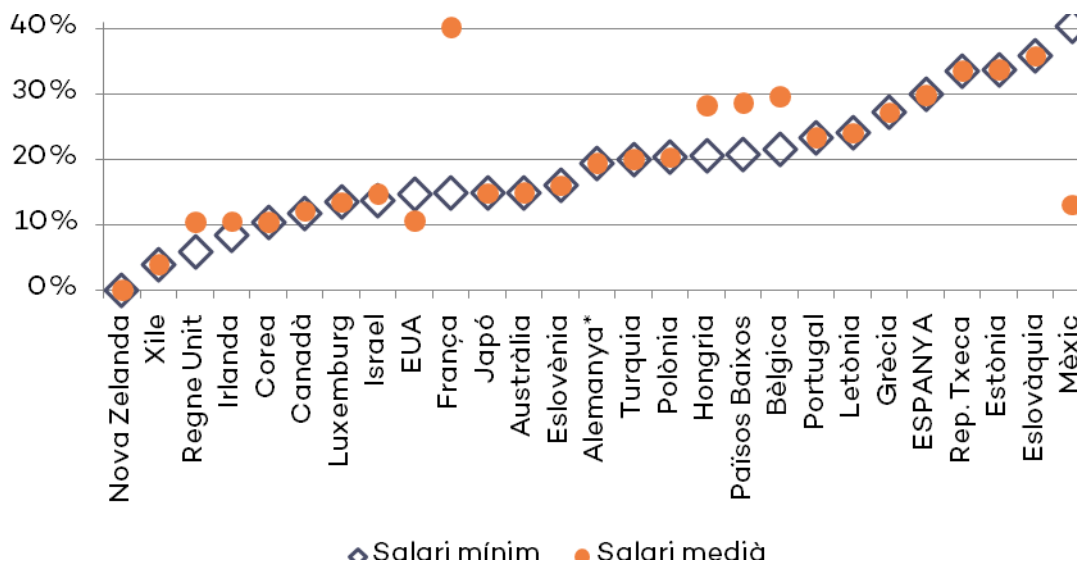
El salari mínim no s'ha d'entendre com un element aïllat, ja que per part del treballador la retribució neta dependrà de la tributació sobre el treball (impost sobre la renda i cotitzacions socials a càrrec del treballador); i per a les empreses, el cost laboral estarà format pel salari i per altres costos laborals, com ara les cotitzacions socials. En aquest sentit, cal destacar que existeixen múltiples polítiques que acompanyen o poden acompanyar la fixació d'un salari mínim determinat.

L'establiment d'incentius lligats al salari mínim hauria de tenir una aplicació progressiva en l'escala salarial per tal que no actuï de barrera a l'oferta o a la demanda de treball. Aquestes mesures poden afectar els costos laborals per a les empreses: així, per exemple, França té un salari mínim elevat, però redueix

²Nivell salarial que, ordenats tots els assalariats de menor a major salari, deixa la meitat a cada costat.

sensiblement els costos laborals de qui cobra el salari mínim amb menors cotitzacions socials i impostos a càrrec de l'empresa, unes mesures que també s'apliquen, encara que en menor grau, als Països Baixos o Bèlgica (Gràfic 2).

Gràfic 2. Cotitzacions socials i impostos sobre el treball a càrrec de l'empresa. 2013 (% del salari brut)

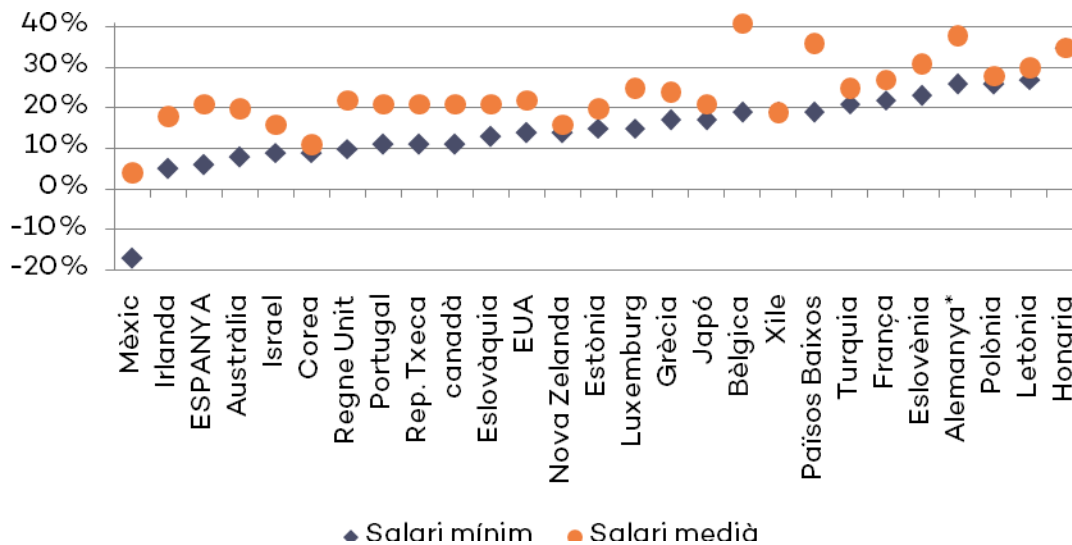


Font: OCDE

Ara bé, també es poden aplicar criteris oposats, com en el cas de Mèxic, on es penalitza aquelles empreses que fixen els salaris en nivell mínim, ja que els impostos i seguretat social a càrrec de l'empresa són relativament més alts quan es paga el salari mínim que quan es paguen sous superiors. A Espanya no existeixen incentius en aquest sentit, i en ambdós casos se situa en el 30% del salari brut, com es pot observar al mateix gràfic 2.

Des de la perspectiva del treballador, també es pot influir en la renda neta obtinguda per aquelles persones que cobren el salari mínim. En efecte, la gran majoria de països, també Espanya, afavoreixen fiscalment els perceptors de salaris baixos a través de la progressivitat dels impostos sobre la renda (Gràfic 3). Concretament, aquí la tributació pel salari mínim es fixa en el 6%, mentre que per a la mediana salarial arriba al 21%. D'aquesta manera, la imposició sobre la renda i les cotitzacions socials a càrrec del treballador com a percentatge del salari brut és inferior per als perceptors de salari mínim que per a aquelles persones que cobren el salari mitjà. Una vegada més, destaca el cas de Mèxic, que fins i tot estableix un impost negatiu per tal de complementar la renda obtinguda mitjançant el salari mínim.

Gràfic 3. Cotitzacions socials i impostos sobre el treball a càrrec de l'assalariat. 2013 (% del salari brut)



Font: OCDE

En la fixació d'un salari mínim es poden establir diferenciacions com, per exemple, entre treballadors en funció de la seva productivitat, de la seva dificultat per accedir al mercat de treball (salari mínim en funció de l'edat, de l'experiència,...), o tenint en compte el cost de la vida a les diferents regions d'un territori (salaris mínims regionals o municipals). Aquestes excepcions o diferències, juntament amb el nivell del salari mínim i la implantació de la negociació col·lectiva, condicionen l'impacte real del salari mínim en el nivell salarial general a través de la negociació col·lectiva i la seva incidència econòmica i social.

2 El salari mínim des d'un punt de vista institucional (J. Ginesta, F. Tarradellas, J.C. Gallego i V. González)

2.1 Efectes d'un increment del salari mínim

Augmentar el salari mínim tindria un impacte directe sobre tots aquells salaris per sota del sou mínim. Actualment, a Espanya el percentatge de perceptors del salari mínim o per sota és insignificant; un augment substancial del salari mínim afectaria un nombre creixent de persones com més alt fos aquest increment i, en conseqüència, també els costos laborals de les empreses afectades.

D'altra banda, un augment significatiu podria tenir un impacte indirecte sobre els salaris situats per sobre del mínim legal, que podrien veure's pressionats a l'alça si es pretengués mantenir el diferencial absolut o relatiu respecte al salari mínim. Aquesta reacció podria tenir un gran impacte sobre el conjunt de

l'economia si no es gestionés adequadament la revisió a l'alça del salari que es corregeix, que és únicament el mínim.

Cal tenir en compte que un 83% de la població ocupada és assalariada i que el 88% del PIB correspon a la demanda interna. Així, els augments en el salari poden tenir un impacte rellevant en l'activitat econòmica agregada, ja que augmentaria el consum i la inversió pública -fruit d'una major recaptació impositiva. A més, un increment del salari mínim podria permetre reduir les desigualtats i la pobresa, atès que milloraria la renda d'aquelles persones treballadores amb un nivell salarial més baix.

Per contra, l'increment del salari mínim, i més si té efectes sobre el conjunt de l'escala salarial, podria fer baixar la contractació, ja que el treball s'encariria. En concret, l'augment podria condicionar les contractacions d'aquells perfils laborals que més s'encarissin en relació a la seva contribució a la generació de riquesa, i que serien els de més baixa qualificació. En cas que els increments de costos no es poguessin traslladar a les vendes, l'encariment del salari mínim podria afectar clarament els resultats empresarials.

2.2 Relació entre salari mínim i altres actuacions de l'Administració

El salari mínim és una referència per a diverses actuacions públiques, com s'estableix a l'Estatut dels treballadors³ o a la Llei General de la Seguretat Social,⁴ per exemple, de tal manera que uns hipotètics augments tindrien efectes indirectes en alguns àmbits de les polítiques laborals i socials com es descriu a continuació:

- El Fons de Garantia Salarial (FOGASA) garanteix el pagament d'un màxim de 120 dies i dues vegades el salari mínim diari per aquelles mensualitats pendents de cobrar per part d'un treballador. També es limiten a dues vegades el salari mínim les indemnitzacions a càrrec del FOGASA.
- El salari mínim és inembargable.
- Fins al doble del salari mínim, els crèdits salarials dels darrers 30 dies tenen preferència per davant de qualsevol altre crèdit, fins i tot si aquest està garantit. A més, els crèdits salarials que no compleixin el requisit anterior tindran preferència per davant de qualsevol crèdit sense garantia real fins al triple del salari mínim interprofessional.
- Per tenir accés a la Renda Activa d'Inserció, un dels requisits és no superar el 75% del salari mínim descomptant-ne la part proporcional de les pagues extraordinàries.

³<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

⁴<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095093.pdf>

- La base mínima de cotització a la Seguretat Social és la quantia que determina el salari mínim.
- La pensió de jubilació és compatible amb la realització de treballs per compte propi sempre que no superin el salari mínim interprofessional.
- Es permet cobrar la pensió de viduitat en el cas de parelles de fet quan els ingressos del supervivent no superin 1,5 vegades el salari mínim, i s'incrementa en 0,5 vegades per cada fill amb dret a pensió d'orfandat.

2.3 Dissenyant un nou salari mínim

Un augment substancial del salari mínim tindria impacte no només en l'àmbit social sinó també sobre el model econòmic i -en funció de l'augment- sobre la competitivitat empresarial. Hi ha coincidència en el fet que cal abordar el tema tot sospesant acuradament necessitats i possibilitats de la nostra societat i model productiu. I que, en fer-ho sota el lideratge de l'administració pública, és imprescindible que hi participin organitzacions patronals i sindicats.

L'administració de la Generalitat manifesta la seva voluntat decidida d'impulsar un augment del salari mínim a través dels instruments que té a l'abast (la competència la té l'Estat), o de la negociació en el marc del Consell de Relacions Laborals, sigui a través de la fixació de condicions en aquest sentit en realitzar contractació pública, entre altres.

Massa sovint es parla de salari mínim fent referència només al seu import. Però caldria debatre també sobre com ha de produir-se un eventual increment del salari mínim. A l'horitzó, l'acord de la Carta Social Europea⁵ i la resolució del Parlament Europeu⁶, segons la qual el salari mínim hauria de representar el 60% de la mediana nacional. 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 7.961€ per llars amb una persona, i que a Catalunya, amb un cost de la vida superior, era al 2014 de 9.767€⁷. Una persona soltera que cobri el salari mínim actual (9.171€) es troba per sota d'aquest llindar. Les diferències entre territoris introdueixen el debat sobre la idoneïtat de salaris mínims provincials o municipals per tal de corregir les diferències en el cost de la vida.

Per tal de compatibilitzar un increment salarial amb la competitivitat en costos de les empreses, una de les propostes que es posa sobre la taula és reduir altres costos laborals, com ara les cotitzacions socials a càrrec de les empreses, tal com ha recomanat el Consell de la Unió Europea⁸. D'aquesta manera, els costos

⁵<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-13567>

⁶<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IP0375&from=ES>

⁷ 14.651€ per llars amb dos adults, 15.628€ per llars amb un adult i dos infants, o 20.511€ per llars amb dos adults i dos infants.

⁸http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_spain_es.pdf

totals es veurien poc alterats, al mateix temps que els salaris percebuts pels treballadors augmentarien. Aquesta mesura plantejaria el problema del finançament de la Seguretat Social, actualment amb desequilibris a causa dels elevats nivells d'atur del nostre país, i que ha reduït el nombre de contribuents al mateix temps que una part dels nous entrants al mercat de treball ho feien per salaris relativament més baixos que els que l'abandonaven.

En qualsevol cas, el salari mínim hauria de fixar-se considerant els impactes que aquesta mesura podria tenir sobre l'ocupació, la pobresa i la competitivitat. Es demana transparència i claredat en els criteris i indicadors utilitzats; que els responsables facin un seguiment periòdic dels condicionants del salari mínim i els seus efectes sobre el mercat de treball i l'economia; i que s'estableixin els mecanismes d'assessorament i monitoratge que permetin als agents implicats participar en la fixació i evolució del salari mínim.

També cal tenir present, no obstant tot l'anterior, que per combatre la pobresa o les desigualtats en els salaris hi ha altres mesures a més del salari mínim, com són les polítiques dirigides a la temporalitat, la pobresa energètica, les càrregues fiscals, etc.

3 El salari mínim des d'un punt de vista empresarial (C. Molins, J. Tres, F. Boronat i F. Godoy)

Les pimes catalanes participants en la Jornada sobre "Salari mínim i competitivitat" consideren imprescindible que existeixi una relació entre salari i productivitat. Especialment en aquells sectors on el component salarial té un major pes sobre els costos totals, cal que els increments salarials vagin acompanyats d'augment en la productivitat, que cal mesurar com el valor que afegixen els treballadors en la producció de béns i serveis. En cas contrari, es reduiria la competitivitat de les empreses i els marges empresarials de les empreses afectades. Addicionalment, es considera necessària, d'una manera general, l'ètica empresarial en fixar els salaris que es paguen, particularment entre els col·lectius menys formats.

És probable que les estadístiques oficials infravalorin el nombre de persones que perceben el salari mínim. Precisament a la Jornada hi van participar representants d'alguns sectors sovint relacionats amb un menor valor afegit i uns salaris per conveni baixos. Però fins i tot en aquests casos, els mínims es troben molt per sobre del salari mínim legal.

Ara bé, un increment important del salari mínim podria tenir un impacte sobre el conjunt de l'escala salarial, de tal manera que suposaria un problema per a les empreses, especialment per a aquells sectors on la capacitat per modificar els preus de venda és menor, com passa en el sector primari o en aquelles proveïdores de l'administració, o per a les que competeixen amb altres països

amb regulacions més laxes i, per tant, menors costos quan la diferència de qualitat no és clarament percebuda.

En el cas hipotètic que un increment del salari mínim comportés un augment generalitzat del nivell de preus, la renda real dels assalariats no es veuria alterada, però, en canvi, sí que es reduiria la competitivitat en preus de les empreses. Per això cal que qualsevol increment salarial vagi acompanyat de millores en la productivitat per tal que la competitivitat no en surti perjudicada.

També hi hauria la possibilitat de compensar els increments en els costos salarials amb reduccions en els costos laborals no salarials. I també caldria, se subratlla, un esforç per corregir problemes com l'absentisme, que suposen costos per a les empreses sense obtenir-ne rendiment.

Perquè el salari mínim tingui en compte la capacitat productiva dels treballadors i redueixi possibles distorsions, hi hauria la possibilitat d'establir diferències en funció de l'experiència (un salari mínim més baix per a aprenents, per exemple), de l'edat (un salari mínim més baix per als menors de determinada edat), etcètera, com ja fan alguns països. Cal tenir en compte, per exemple, que un salari mínim massa elevat podria condicionar el nombre d'hores contractades i la no contractació de determinats col·lectius sense formació o experiència.

Una expressió de la segmentació amb la qual es pot operar en fixar un salari la tenim en el fet que la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit provincial provoca que, per a les mateixes activitats, els nivells salarials mínims segons conveni entre províncies siguin molt diferenciats.

4 Arguments a favor d'incrementar el salari mínim (Miquel Puig)

La intervenció del conferenciant Miquel Puig va consistir en una defensa clara d'augmentar el salari mínim vigent. Obtenir beneficis gràcies a salaris massa baixos és inadmissible i tenir treballadors pobres és inacceptable, van ser dues afirmacions de Puig per iniciar la seva ponència. Això es defensa no només per raons ètiques o de justícia, sinó també econòmiques: els salaris baixos estan subvencionats per l'estat, és a dir, per tots nosaltres. D'aquesta manera aquelles persones amb salaris baixos contribueixen poc al finançament dels serveis públics que reben en sanitat, educació, serveis socials, etcètera, amb la qual cosa aquests serveis s'han de finançar per altres vies o es fan insostenibles.

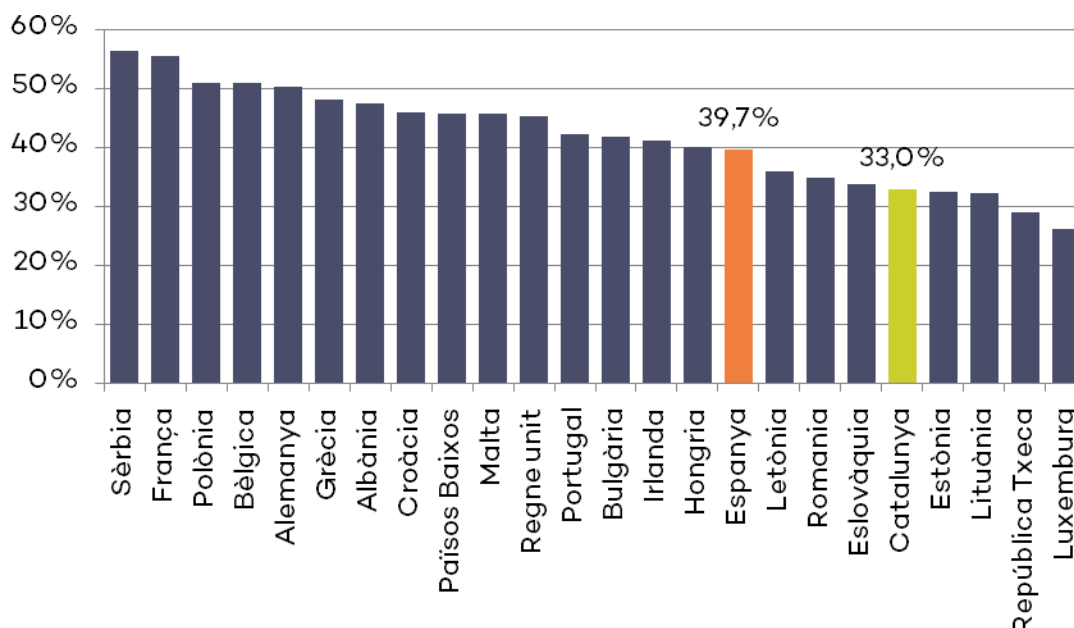
Una altra qüestió és el dels fluxos internacionals de persones. Si els salaris baixos impliquen una subvenció estatal, caldria plantejar-nos si és desitjable atraure immigració per ocupar llocs de treball amb salaris baixos, ja que aquestes persones suposen més despesa que ingrés per a l'Estat. I el mateix es podria dir del turisme de baix cost, ja que el que s'està produint és una

subvenció cap als turistes, que poden obtenir un servei barat a càrrec dels impostos de tots. De fet, fins i tot governs de caire clarament liberal com el de David Cameron al Regne Unit han defensat i implementat increments substancials del salari mínim amb l'argument que això és necessari per tal de fer sostenible l'Estat del benestar.

Espanya s'ha caracteritzat en els darrers anys per generar molts llocs de treball de salaris baixos. Les taxes de natalitat fan innecessari crear tants llocs de treball que no aporten el que costen a l'Estat. L'alternativa és crear menys ocupació, però de més qualitat i millor remuneració. Per exemple, a Àustria, els cambres de pis són treballadors autòctons, mentre que aquí són majoritàriament immigrants.

Els salaris mínims haurien de tenir una correspondència amb la productivitat de l'economia. Si aquest indicador es mesura a través de la ràtio PIB per càpita, resulta que el salari mínim espanyol se situa una mica per sota del 40% d'aquesta productivitat (les dades estan calculades amb paritat de poder de compra). La distància del salari mínim respecte a la productivitat mitjana a Catalunya és encara més allunyada, atesa la major productivitat de la nostra economia (Gràfic 4). Hi ha marge, per tant, per a incrementar el salari mínim.

Gràfic 4. Salari mínim com a percentatge del PIB per càpita en paritat de poder de compra. 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Eurostat

Quan es parla de possibles increments del salari mínim sovint es defensa que generarien atur a causa de l'encariment relatiu dels treballadors menys productius. El cert és que no hi ha evidència empírica que sustenti aquestes afirmacions. De fet, en lloc de parlar del salari mínim com a distorsió del mercat, caldria entendre'l com una correcció necessària.

Cal que els salaris siguin justos, i mentre que la proporció entre els salaris del primer decil (10% de treballadors que cobren menys) amb el darrer decil (10% amb majors salaris) és d'1/7 al Regne Unit o d'1/6 a Suècia, a Espanya la proporció és d'1/14. De manera que som un país més desigual que països avançats europeus.

Finalment, cal tenir en compte com es determina la productivitat en certes activitats. Per exemple, en el sector dels serveis turístics, la productivitat d'un treballador no depèn tant de la seva feina, com del preu que s'és capaç de cobrar per aquell servei; de tal manera que, incrementant el preu de venda, s'estaria produint un increment de productivitat. El que caldria en aquest cas és oferir un servei capaç de permetre increments en el preu de venda, evitant així la subvenció al turisme que s'apuntava anteriorment.

5 Conclusions

Al tancament de la Jornada el Sr. Modest Guinjoan, director de l'Observatori de la pimec, va resumir les aportacions efectuades per tots els participants, de les quals es destacarien les següents:

1. El salari mínim espanyol és baix en termes monetaris, com a percentatge de la mediana salarial (41%) i en relació a la productivitat del país (40% del PIB per càpita).
2. El nivell i les revisions del salari mínim són una decisió de caràcter polític. Espanya va signar, l'any 1978, la Carta Social Europea, ratificada per les Corts Generals al 1980, que estableix que el salari mínim dels països hauria de ser del 60% de la mediana salarial.
3. La funció del salari mínim és l'assegurament d'una retribució del treball per sota de la qual no es considera ni just ni ètic contractar una persona. Però en la base de l'adequació del salari mínim no hi ha només la dignitat, la justícia i l'ètica, sinó també la racionalitat econòmica, ja que amb uns salaris massa baixos, l'Estat no podrà finançar els seus serveis.
4. Pel seu component social, el salari mínim no es pot augmentar sense considerar la resta d'elements que actuen sobre la justícia social, com ara el tractament impositiu dels salaris baixos o les actuacions en matèria de protecció social. De fet, el salari mínim s'ha de considerar com una peça més del sistema, que és l'estat del benestar.
5. La revisió a l'alça del salari mínim i les seves posteriors modificacions no es poden gestionar des de l'opacitat o la manca de criteris. Tot al contrari, exigeix una metodologia seriosa i rigorosa sobre què es vol aconseguir i a quins ritmes es pretén aconseguir, i també una gran transparència.

6. Les decisions dels governs sobre salari mínim i competitivitat no s'haurien de prendre sense un debat previ i un consens amb les organitzacions empresarials i els sindicats.
7. El salari mínim (absolut i en preu per hora) no necessàriament ha de ser únic, sinó que el més adequat és establir algunes (poques) segmentacions: l'experiència (per tal d'ajustar-lo a la productivitat dels treballadors), la dificultat per accedir al mercat de treball, o també del territori (per tenir en compte el cost de la vida).
8. El nombre de treballadors que cobren el salari mínim o menys és pràcticament nul; els que cobren una mica més que el salari mínim és un col·lectiu que, sense estar quantificat estadísticament, algunes estimacions situen per sota del 5% dels empleats assalariats.
9. Un augment substancial del salari mínim podria tenir efectes de transmissió sobre la negociació dels salaris no afectats; aquest risc. No obstant això, s'hauria d'eliminar sobre la base del consens entre agents econòmics, atès que el que corregeix és un salari de referència (el mínim) que no es correspon amb el nivell econòmic del país, no pas la resta de salaris.
10. Un augment significatiu del salari mínim pot tenir efectes col·laterals que caldria tenir analitzats i previstos sobre l'economia submergida (tema que requeriria un tractament específic), sobre el nivell de preus en els sectors afectats, sobre col·lectius de treballadors més potencialment afectats, sobre la immigració, sobre la competitivitat empresarial, entre altres. En qualsevol cas, aquestes possibles afectacions, amb un tractament complementari adequat no haurien de ser obstacle per afrontar el repte de revisar l'actual nivell de salari mínim i d'apropar-lo a nivells més propers a la productivitat de la nostra economia, contribuint així a orientar-nos a un model productiu més generador de valor i no tant a un model que descansi en la quantitat i els preus baixos.