



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya

Debats

Catalunya Social

Propostes des
del Tercer Sector

núm. 48

juliol de 2016

Cap a un Salari Mínim digne.

Una reforma necessària
per reduir les desigualtats
socials a Catalunya



Cap a un Salari Mínim digne.

Una reforma necessària per reduir les desigualtats socials a Catalunya

AUTORA: ELISENDA ROVIRA

Índex de continguts

■ 1. Introducció	3
■ 2. Una mobilització de llarg recorregut	4
■ 3. L'SMI en la comparativa internacional	8
■ 4. Anàlisi de l'estructura salarial a Catalunya	11
■ 5. Augment de l'SMI, reducció de les desigualtats socials?	16
■ 6. Quins són els canvis legislatius necessaris per a la reforma de l'SMI? ...	20
■ 7. Reflexions per a un debat sobre l'augment de l'SMI	23
■ 8. Conclusions.....	26
■ 9. Fonts consultades.....	28

1. Introducció

El salari constitueix l'única font d'ingressos per a una major part dels treballadors. Això vol dir que els sous tenen una importància cabdal en la qualitat de vida de les persones i un pes destacat en l'economia.

L'existència d'un salari mínim és una qüestió que actualment al nostre país genera amplis consensos, perquè porta associats diversos beneficis socials i econòmics (CCOO i UGT, 2015): la reducció de la bretxa salarial entre homes i dones i altres col·lectius en exclusió (estrangers, joves...), la cohesió del mercat de treball i un repartiment més equitatiu de la renda, la millora de la qualitat del treball i de la productivitat i l'impuls del consum i l'economia, ja que amorteix les fases recessives del cicle econòmic, etc.

El debat actual se situa en com fer que aquest salari mínim garanteixi una situació de dignitat a les persones que el cobren, cosa que ara no es produeix. El salari mínim espanyol se situa freqüentment amb el llindar de la pobresa per a una persona que visqui sola i és significativament inferior al dels països europeus més avançats.

Diverses iniciatives que demanen pujar el salari mínim per permetre a les persones que el cobren tenir una vida digna van en la línia d'aquesta definició de "salari digne" encunyada per Vicenç Navarro (Cabasés, 2016):

"Nivell d'ingressos nets (després d'impostos) derivats del treball realitzat durant un període de temps (40 hores setmanals) que permetin a les persones cobrir, com a mínim, les necessitats bàsiques com habitatge, energia, aigua, alimentació, vestimenta, atenció sanitària, educació, transport i llars d'infància".

L'objectiu d'aquest dossier és oferir una mirada general a la qüestió del salari mínim, tant pel que fa a la seva regulació i import actual

com, especialment, a les propostes que hi ha per incrementar-lo i què caldria fer per aplicar-les.

Així doncs, a continuació veurem en detall com es fixa i en quina quantitat el salari mínim interprofessional (SMI) a l'Estat espanyol, quines mobilitzacions hi ha en marxa al voltant d'aquesta qüestió, com se situa l'SMI espanyol en relació al d'altres països occidentals, quina és l'estructura salarial a Catalunya, fins a quin punt un augment de l'SMI podria reduir les desigualtats i algunes reflexions oportunes per al debat.

2. Una mobilització de llarg recorregut

2.1 El salari mínim a l'Estat espanyol

El salari mínim interprofessional no es va introduir per primera vegada a l'Estat espanyol fins l'any 1963. Des de la seva integració a l'Estatut dels Treballadors de 1980 s'ha mantingut ininterrompudament (Ramos i Suriñach, 2016), tenint en compte el que estableix la primera part de l'article 35 de la Constitució de 1978: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de gènere".

Segons estableix l'article 27 de l'esmentat Estatut dels Treballadors, el govern fixarà l'SMI consultant-ho prèviament amb sindicats i patronals, i a partir d'aquests indicadors: l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana nacional avançada, l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general. Així, es fixa una revisió semestral per si no es compleixen les previsions citades sobre l'IPC.

Aquest 2016, el govern ha fixat el salari mínim interprofessional per a l'Estat espanyol en 21,84 euros al dia, o el que és el mateix: 655,20 euros al mes en 14 pagues o 9.172,80 euros anuals, segons va establir el Reial Decret 1171/2015, del 29 de desembre.

Com el seu nom indica, el salari mínim interprofessional s'aplica a qualsevol activitat (agrícola, industrial o de serveis), sense distinció de sexe ni edat dels treballadors. S'entén que els imports esmentats corresponen a la jornada legal de feina de cada activitat, sense

incloure la part proporcional de diumenges i festius. En feines amb jornades inferiors, se'n prorratejarà la quantitat.

Pel què fa als treballadors eventuais i temporers, el Reial Decret estableix un mínim de 31,03 euros per jornada legal i, en el cas dels treballadors del servei domèstic, el mínim són 5,13 euros per hora treballada. Cal tenir en compte també que en el càlcul del salari mínim es computa únicament la retribució en diners, i no es pot rebaixar remunerant-ne una part en espècies.

Les quantitats d'aquest salari mínim fixades pel govern de Rajoy per al 2016 suposen un increment de l'1% respecte el 2015. Aquesta pujada doblava la de l'any anterior, que va ser d'un 0,5%, i és la més elevada des de 2011, que curiosament va ser també un any electoral. Tot i això, l'augment és molt inferior al creixement del PIB (3,2% per al 2015); a l'increment dels salaris, acordat entre patronal i sindicats en un 1,5% aquest 2016; i a l'IPC, que es preveia en un 1,2% en el moment de la decisió del govern. Si es compleixen les estimacions, tot plegat comportarà una nova pèrdua de poder adquisitiu per als treballadors, en la línia de la devaluació salarial dels últims anys.

De fet, des de l'any 2010 i fins el 2015 l'SMI va perdre 4,1 punts del seu poder adquisitiu, segons dades que aporten CCOO i UGT. En l'evolució del salari mínim en el que portem de segle es distingeixen dues etapes diferenciades. Des de l'any 2000 fins el 2012, va experimentar una millora contínua, tot i que irregular. Si el relacionem amb l'evolució dels preus, però, veiem que només hi va haver un augment real del poder adquisitiu per als perceptors del salari mínim entre 2004 i 2009 (en aquest últim any, el 2009, el creixement és causat per la caiguda dels preus dels productes).

L'arribada de la recessió econòmica marca un punt i a part: entre 2010 i 2013 l'augment de l'IPC, afegit a un increment molt moderat de l'SMI (fins i tot congelat entre 2012 i 2014), causa una pèrdua del poder de compra de 5,4 punts. El 2014 i 2015 torna a millorar la capacitat real de compra, a causa del descens generalitzat dels preus del consum.

El fet que el salari mínim actual no permet a les persones que el perceben viure dignament i la necessitat de fer un pacte global per apujar-lo de manera significativa no només és un debat que està actualment sobre la taula a l'Estat espanyol, sinó també una exigència de les institucions europees.

El gener de 2015, el Comitè de Drets Socials, un organisme del Consell d'Europa, alertava en un informe que l'Estat espanyol havia

incomplert diversos articles de la Carta Social Europea. Aquest tractat garanteix drets socials i econòmics i és vinculant per a tots els estats adherits, entre els quals hi ha Espanya. Concretament, el Comitè explicava que, entre 2009 i 2012, l'Estat espanyol havia vulnerat sis articles sobre drets laborals, entre els quals hi ha el que assegura un salari digne per a tenir un "nivell de vida decent".

L'article 4 de la Carta Social, que l'Estat espanyol incompleix, afirma que "tots els treballadors tenen dret a una remuneració suficient que els proporcioni a ells i a les seves famílies un nivell de vida decorós". La proposta del Consell d'Europa perquè aquesta remuneració sigui "suficient" és que el salari mínim sigui el 60% del salari mitjà del país.

Com veurem més endavant, el salari mitjà a l'Estat espanyol és de 24.000 euros bruts. Un 60% d'aquest import serien 14.400 euros anuals que, dividits en 14 pagues, donarien un salari mínim mensual de 1.028,57 euros. Això requeriria pujar el salari mínim actual en més d'un 50%. Si bé aquesta pujada podria ser complicada d'aplicar de forma immediata, hi ha diverses propostes per pujar el salari mínim.

L'import del salari mínim va ser una de les qüestions que es van posar sobre la taula en la campanya electoral del 20 de desembre. La majoria dels grans partits estatals portaven al programa electoral propostes per pujar-lo, que es van mantenir de cara a les eleccions del 26 de juny. El PSOE, per exemple, optava per una pujada escalonada del salari mínim fins al 60% del salari net mitjà, mentre que Podemos proposava incrementar-lo en dos anys fins a arribar als 800 euros al mes en 14 pagues, i que al final de la legislatura sigui de 950 euros al mes. Ciutadans, per la seva banda, no és partidari d'incrementar el salari mínim, sinó d'impulsar un complement salarial per a les rendes més baixes.

Al novembre de 2015, els principals sindicats estatals, CCOO i UGT, van elaborar un document on reivindicaven que el salari mínim s'apugés fins als 800 euros en el primer any de legislatura. Aquesta pujada la justificaven per la necessitat d'equiparar-lo amb el nivell de riquesa del país, a la recuperació de poder adquisitiu perdut en els anys de recessió i a l'aproximació als nivells de la Unió Europea i al 60% del salari mitjà indicat a la Carta Social Europea.

Així, proposen també que, a partir de 2015, l'SMI s'incrementi en funció de l'evolució del salari mig i el salari mínim a Europa i a Espanya. A més, volen negociar la reforma de l'article 27 de l'Estatut dels treballadors per establir sobre noves bases la determinació anual de l'SMI, per tal d'evitar noves pèrdues del seu poder adquisitiu.

2.3 El salari mínim a Catalunya

A nivell de Catalunya, el debat sobre el salari mínim està també sobre la taula. Els sindicats, el govern i patronals com Pimec s'hi han mostrat a favor, i de fet des de la Generalitat s'està avançant en aquest sentit, com veurem a continuació.

El Ple d'Emergència Social, celebrat al Parlament de Catalunya el març del 2016, va aprovar apujar el salari mínim als estàndards europeus. Concretament, la resolució aprovada insta a "avançar cap a un nou salari mínim català, d'acord amb els estàndards que defineix la Carta social europea (equivalent al 60% del salari mitjà)", cosa que estableix en uns 1.000 euros al mes. Més endavant veurem com s'està aplicant aquesta mesura i quins passos cal dur a terme per aplicar-la.

Paral·lelament, a Catalunya han sorgit iniciatives com "Anem a mil", una plataforma fundada l'octubre de 2015 per ciutadans individuals que reivindiquen un augment del salari mínim. Aposten per un augment de l'SMI fins als 1.000 euros per ajustar-se a la Carta Social Europea i per arribar a una xifra simbòlica, la del mileurisme, que ha passat "de ser una queixa abans de la crisi a una aspiració en l'actualitat", segons afirma la seva portaveu, Pilar Pérez.

Per això, la plataforma ha endegat la campanya "Municipis a mil", en el marc de la qual demana a tots els consistoris que subscriuguin el manifest, s'hi adhereixin com a municipi i presentin mocions als seus plens per adoptar totes les mesures necessàries i que estiguin a les seves mans, fins a aconseguir implementar un SMI de 1000 euros. Actualment, 19 municipis i 2 consells comarcals ja han aprovat la moció i s'espera que molts més s'hi sumin properament.

Enmig del debat per apujar el salari mínim interprofessional, hi ha encara al nostre país treballadors i treballadores que es queixen que ni tan sols arriben a cobrar l'SMI. Les cambres de pis de l'Hotep Tryp Barcelona Aeropuerto cobren cobren 653,71 euros al mes, dos euros per sota del salari mínim, segons denunciava al maig d'aquest 2016 el sindicat UGT de Catalunya. Aquestes treballadores haurien de cobrar un salari de 1.286,61 euros, segons estableix en Conveni d'Hostaleria de Catalunya, però l'hotel té el servei externalitzat a l'empresa de serveis integrals ISS. Precisament, els principals sindicats i col·lectius com "Las Kellys" –treballadores d'hotels que han denunciat les dures condicions en què treballen- han alertat repetidament sobre la precarietat que en algunes ocasions implica l'externalització de serveis a terceres empreses.

3. L'SMI en la comparativa internacional

El primer país del món en incorporar el salari mínim a la legislació laboral va ser Nova Zelanda, l'any 1894. Dos anys després feia el mateix Austràlia. El 1909 es va introduir a la Gran Bretanya, des d'on es va estendre als Estats Units i a l'Europa continental (Ramos i Suriñach, 2016). A l'Estat espanyol, com hem vist, no es va introduir el salari mínim interprofessional fins l'any 1963.

En el marc de l'OCDE, l'interès dels països per instaurar un salari mínim és creixent: si el 1990 n'hi havia 17 amb un salari mínim legal, des de llavors 9 més n'han instaurat (Pimec, 2016). Els 8 països restants, d'un total de 34, no tenen un salari mínim legal però n'apliquen a nivell sectorial (països nòrdics, Àustria, Itàlia i Suïssa).

A la Unió Europea, actualment el 80% de la població activa (equivalent a uns 200 milions de treballadors potencials) està coberta per un salari mínim establert pels diferents estats. L'import acostuma a ser el mateix per tot el territori, però augmenta la tendència d'establir diferents nivells salarials mínims a través de la negociació col·lectiva.

A continuació, analitzem el salari mínim a l'Estat espanyol i a Catalunya en comparació amb altres països europeus i també amb d'altres països "occidentals", tant pel què fa a la quantitat total com a la relació amb el poder adquisitiu i nivell de vida de cada país. A la taula següent (Puig, 2015), la primera columna mostra el salari mínim anual de cada país. La segona columna mostra el salari mínim anual en termes de poder adquisitiu, ja que el cost de la vida pot ser molt diferent en un país o un altre. La tercera columna mostra el salari mínim anual respecte el PIB per càpita de cada país, o sigui, el nivell de vida.

La taula inclou separadament dades relatives a l'Estat espanyol i a Catalunya. Si bé el salari mínim és el mateix per tots dos, la relació d'aquest en termes de poder adquisitiu i nivell de vida és diferent, tal i com veurem a continuació.

Cal tenir en compte que les dades són anteriors a 2016, ja que corresponen a estadístiques d'Eurostat i l'OCDE de 2013 i 2015, però igualment la taula permet fer-se una idea de la realitat espanyola en la comparativa internacional (el salari mínim espanyol, com hem vist, és actualment de 9.172,80 euros anuals en lloc dels 9.080 que apareixen a la taula, però això no canvia els resultats de l'anàlisi).

Si ens fixem en la primera columna, veiem que el salari mínim a l'Estat espanyol és el més baix de tots els països amb qui es compara, exceptuant Grècia (8.205 euros anuals) i Portugal (7.070). França,

Alemanya i Irlanda gairebé doblen el salari mínim d'Espanya, superant els 17.000 euros; és més del doble a Bèlgica, els Països Baixos, el Regne Unit i Nova Zelanda, amb més de 18.000 euros; i a Austràlia, amb 21.000, és encara més elevat.

Pel què fa a la comparativa del salari mínim en termes de poder adquisitiu, veiem que a l'Estat espanyol és d'11.121 euros, molt a prop, però per sota, dels 12.421 als Estats Units. L'espanyola és, de nou, la més baixa exceptuant els estats hel·lènic i lusità... i Catalunya. Al nostre país, el salari mínim un cop relacionat amb el poder adquisitiu equival a 9.477 euros, la xifra més baixa de tots els estats inclosos a la taula, fins i tot per darrere de Grècia i Portugal.

Si comparem el salari mínim respecte el PIB per càpita, és a dir, el nivell de vida, de nou les xifres són poc esperançadores. El salari mínim espanyol no arriba al 40% del PIB per càpita de l'Estat. És el percentatge més baix de tots els països analitzats, exceptuant els Estats Units, on és d'un 27,5%. De nou, però, Catalunya s'emporta encara una pitjor part: comparant-ho amb el nivell de vida aquí, el salari mínim estatal equival només a un 34,2% del PIB per càpita.

Taula. Salari mínim en la comparativa internacional.

	Salari mínim, en euros	Salari en termes de poder adquisitiu, en euros	Salari mínim respecte el PIB per càpita (respecte nivell de vida), en euros
Bèlgica	18.022	17.838	51,8%
França	17.490	17.437	52,2%
Alemanya	17.676	18.731	48,4%
Països Baixos	18.022	18.276	46,7%
Grècia	8.205	10.583	49,8%
Portugal	7.070	9.568	44,0%
Espanya	9.080	11.121	39,8%
Irlanda	17.542	17.922	46,4%
Regne Unit*	18.862	17.376	55,7%
Austràlia	21.540	18.037	46,9%
Nova Zelanda	18.338	15.933	55,2%
Estats Units	12.421	12.421	27,5%
Catalunya	9.080	9.477	34,2%

* Les xifres actuals són 16.546, 18.242 i 48,9%. Les reflectides al quadre corresponen al valor actual de les anunciades pel govern en la presentació del pressupost el 9-7-15 per al 2020.

Font: Puig, 2015. Dades: Eurostat i OCDE (2015 i 2013).

En altres fonts (Pimec, 2016) s'esmenta també que Espanya és un dels països on el salari mínim representa un percentatge més petit de la mediana salarial. Entenem per mediana salarial el salari que se situaria al mig si ordenéssim tots els salaris del país de menor a major. L'SMI representa només un 41% d'aquesta mediana. Una altra dada alarmant és que, cobrant el salari mínim, una persona amb dos fills al seu càrrec necessitaria treballar 58 hores setmanals per superar el llindar de la pobresa. Pocs països de l'OCDE tenen una exigència superior en hores.

D'altra banda, cal tenir en compte altres aspectes que afecten en el salari mínim, que no podem considerar un element aïllat. Així, el sou final que percebi el treballador dependrà de la tributació sobre el treball (impost sobre la renda, cotitzacions socials a càrrec del treballador). Per la seva banda, el cost laboral per a les empreses inclou el salari i altres costos, com les cotitzacions socials.

En aquest sentit, diversos països apliquen polítiques diverses que acompanyen el salari mínim. Per exemple, França té un salari mínim elevat però redueix els costos laborals de qui el cobra amb menors cotitzacions socials i impostos a càrrec de l'empresa. A Mèxic, en canvi, es penalitza pagar el salari mínim, amb un cost més elevat per a l'empresa en impostos i seguretat social que no pas si es paga un sou més alt, per tal de fomentar que hi hagi sous superiors.

A l'Estat espanyol, la progressivitat dels impostos sobre la renda és una de les mesures per afavorir els qui perceben sous baixos. Així, la tributació per al salari mínim és del 6%, mentre que per a la mediana salarial arriba al 21% (Pimec, 2016).

La pressió fiscal i el tipus de rendes que grava pot determinar també el grau de desigualtat o igualtat d'un país, tant si tenen salari mínim com si no (com és el cas d'Itàlia, Xipre, Àustria, Dinamarca, Finlàndia o Suècia, entre d'altres).

Precisament, Dinamarca, per exemple, és un dels països europeus on no hi ha salari mínim establert però és dels que té menys pobresa i desigualtat. El salari mitjà en aquest estat és molt més elevat que a la majoria de països de la Unió Europea. La diferència entre els ingressos del 10% de la població que cobra més i el 10% que cobra menys és de 3 vegades. En canvi, a l'Estat espanyol aquesta diferència és de 6 vegades. I si ens fixem en la pressió fiscal, veiem que globalment a Espanya és baixa (se situa al lloc 21), però es concentra sobretot en gravar les rendes del treball. A Dinamarca la pressió fiscal és més alta però no recau tant sobre els treballadors, sinó sobre les rendes del capital, segons Maria Àngels Cabasés.

4. Anàlisi de l'estructura salarial a Catalunya

4.1 Per sota del salari mínim

Actualment, a l'Estat espanyol, el 83% de la població ocupada és assalariada (Pimec, 2016). Dins d'aquesta població assalariada, segons dades de l'Agència Tributària (Cabasés, 2016), el 29,4% ha tingut una retribució per sota dels mínims corresponents, una qüestió que afecta més les dones que els homes. Entre 2008 i 2014, el percentatge d'assalariats que perceben retribucions inferiors al salari mínim es va incrementar en més de 7 punts en els homes (27,4%) i en més de dos punts per a les dones (31,7%).

El fet que hi hagi treballadors i treballadores que ingressin en un any una quantitat inferior al Salari Mínim Interprofessional es deu majoritàriament a que treballen amb una jornada parcial, amb un contracte fix o discontinu, per hores o bé que han treballat només durant uns mesos de l'any.

Taula. Percentatge d'assalariats i pensionistes per sota del SMI i PM

	2008		2014	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Assalariats <1 SMI	20,1%	29,0%	27,4%	31,7%

Font: Cabasés, 2016. Dades: Agència Tributària i elaboració pròpia.

Un element a tenir en compte és la gran desigualtat en el repartiment dels salaris, especialment en els que són més baixos i més elevats, segons aquestes mateixes dades. Per veure-ho, comparem la quantitat de persones que se situa en cada franja d'ingressos i quants diners ha rebut cada franja de la suma de tots els salaris del país.

Com veurem a la taula següent, l'any 2008 el 20,1% dels homes rebia el 3,1% de la massa salarial; mentre que el 2,2% n'acumulava el 11,8%. L'any 2014, el percentatge de massa salarial havia baixat a gairebé la meitat per als salaris més baixos, fins a l'1,7%, mentre que per als salaris més alts s'havia reduït només una mica, fins al 10,3%.

Pel què fa a les dones, el 2008 el 29% acumulava el 6,5% de la massa salarial, mentre que el 0,5% amb sous més elevats n'aconseguia el 3,2%. El 2014, el percentatge amb sous més baixos constituïa el 31,7% i tenia el 7,1% de la massa salarial, mentre que als trams més alts eren un 0,4% amb un 2,9%.

Un altre element a tenir en compte comparant 2008 i 2014 és una millor redistribució entre els salaris intermitjts, però, alhora, una desigualtat més intensa com més alt és el tram salarial.

Taula. Percentatge d'assalariats i massa salarial per gèneres (2008 i 2014)

Tram salarial	2008		2014	
	% homes	% massa salarial	% homes	% massa salarial
De 0,5 a 1 SMI	20,1	3,1	27,4	4,4
De 1 a 2 SMI	20,1	10,7	19,9	11,7
De 2 a 3 SMI	24,8	21,1	21,6	20,7
De 3 a 10 SMI	32,8	53,2	29,4	52,8
Més de 10 SMI	2,2	11,8	1,7	10,3

	% dones	% massa salarial	% dones	% massa salarial
De 0,5 a 1 SMI	29,0	6,5	31,7	7,1
De 1 a 2 SMI	29,4	21,5	27,9	21,3
De 2 a 3 SMI	20,0	23,6	19,9	24,6
De 3 a 10 SMI	21,1	45,3	20,1	44,1
Més de 10 SMI	0,5	3,2	0,4	2,9
	SMI: 8.400 euros		SMI: 9.034,20 euros	

Font: Cabasés, 2016. Dades: Agència Tributària i elaboració pròpia.

Si analitzem el salari mitjà a Catalunya, veiem que ronda els 24.000 euros bruts anuals, segons l'última Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE, corresponent al 2013. Aquesta xifra és el resultat d'agrupar les xifres dels salaris mitjans d'homes i dones a jornada completa i parcial.

Si ho analitzem per sexes, veiem que hi ha diferències molt significatives: el sou mitjà dels homes és un terç més elevat que el de les dones. Mentre que elles cobren, de mitjana, 20.740,55 euros l'any, ells n'ingressen 27.684,30. Aquestes diferències es produeixen sobretot en els salaris a jornada completa: els homes cobren, de mitjana, 30.473,70 euros, i les dones, 24.955,20. La xifra global d'homes i dones a jornada completa se situa als 28.029,09 euros. En canvi, entre les persones que treballen a jornada parcial, hi ha menys diferències entre gèneres: si bé els homes també cobren una mica més que les dones, tant uns com

altres, així com el global de tots dos, se situen al voltant dels 11.000 euros bruts anuals.

A l'Estat espanyol, el salari brut anual mitjà és una mica més baix que a Catalunya. El global són 22.697,86 euros: 19.514,58 per a les dones i 25.675,17 per als homes. Pel què fa a la jornada completa, la mitjana és de 26.345,22 euros (amb els homes superant els 28.000 anuals i les dones per sota dels 24.000). Entre els que treballen a jornada parcial, el sou mitjà ronda els 10.000 euros (10.670,74 per als homes i 9.766,17 per a les dones).

TAULA. Salari mitjà brut anual a Catalunya i a l'estat espanyol, per gènere i tipus de jornada.

	Catalunya, 2013			Espanya, 2013		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Salari brut anual mitjà	27.684,30	20.740,55	24.253,73	25.675,17	19.514,58	22.697,86
Completa	30.473,79	24.955,2	28.029,09	28.095,6	23.994,34	26.345,72
Parcial	11.094,87	11.035,05	11.054,64	10.670,74	9.766,17	10.056,1

Font: Idescat (per a Catalunya), a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE (Espanya).

4.2 Estructura salarial

El salari mitjà és una xifra global que agrupa tots els salaris d'una població i els divideix entre el nombre de persones que treballen, però amaga dins seu realitats diverses. Cal fixar-nos, doncs, en la distribució d'aquests sous per saber quantes persones hi ha als trams baixos, mitjans i elevats de l'escala salarial.

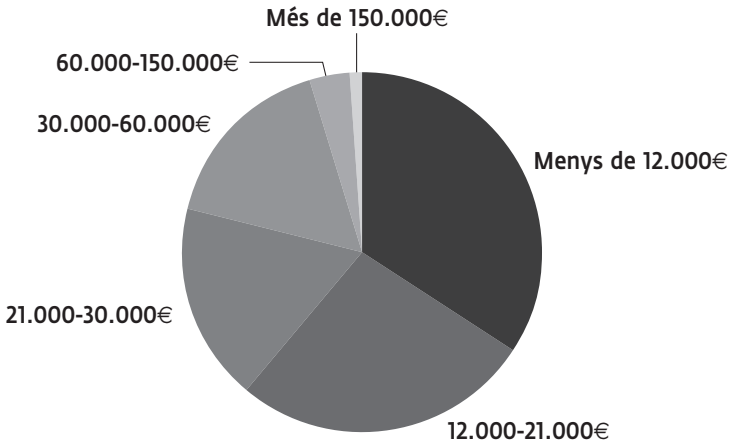
Si bé hem dit que el sou mitjà anual brut rondava a Catalunya els 24.000 euros, les persones que ingressen cada any, com a mínim, aquesta quantitat són una claríssima minoria. La majoria dels catalans i catalanes tenen rendes molt més baixes.

Així, 8 de cada 10 persones cobren menys de 30.000 euros anuals. 6 de cada 10 n'ingressen menys de 21.000, i 3 de cada 10 en cobren menys de 12.000, segons dades facilitades pel Departament d'Economia a l'ACN i recollides per "El Punt Avui", corresponents a l'any 2013.

A la banda alta de l'escala salarial, trobem que només un 4% de la població ingressa més de 60.000 euros anuals. Un 2% n'ingressa més de 100.000 i un 0,45% més de 150.000. El següent gràfic, que il·lustra

quin percentatge de la població se situa en cada tram salarial, mostra aquest repartiment.

GRÀFIC. Estructura salarial a Catalunya, per sous anuals i percentatge de la població que els cobra.



4.3 Comparativa europea

Si en lloc dels salaris individuals ens fixem en els ingressos familiars, les dades varien una mica, però la conclusió és molt semblant: l'Estat espanyol és un dels més desiguals comparat amb altres països de la Unió Europea.

Segons dades d'Eurostat (Puig, 2015), el 10% de les famílies més riques ingressa cada any 13 vegades més que el 10% de les famílies més pobres. Aquest nivell de desigualtat és similar a Grècia o Bulgària. En canvi, a Dinamarca per exemple la ràtio és de 8 vegades, i a Noruega de 5.

Aquesta desigualtat ve causada sobretot pel baix nivell d'ingressos dels més pobres (Puig, 2015). El 20% de les famílies menys afavorides s'emporten el 6% dels ingressos totals, mentre que a Alemanya, Àustria o Dinamarca són més del 8%. El 10% més pobre s'emporta el 2% dels ingressos, la proporció més baixa d'Europa. A Alemanya, Àustria, Bèlgica, França, Suècia o Suïssa, aquesta proporció supera el 3%. A Finlàndia, Noruega i els Països Baixos, el 4%. Si bé una diferència d'entre el 3% i el 2% pot semblar irrisòria, suposa augmentar en un 50% la renda dels que la tenen més baixa.

En canvi, segons esmenta Puig, la distribució dels ingressos que reben els més rics no és gaire diferent a la d'altres països. A l'Estat espanyol, el 10% més ric ingressa un 24,5% del total, una proporció alta però no gaire diferent del context europeu, i per sota de la de França. L'1% més ric s'emporta el 4%, una proporció inferior a la de molts països, com Suïssa, Alemanya, Dinamarca o França.

Pel què fa a la classe mitjana, al nostre país, el 60% que es troba al centre de la distribució (entre el 20% més pobre i el 20% més ric), ingressa el 53,5%, una proporció superior a la de França (52%) o del Regne Unit (52,5%), encara que inferior a la dels Països Baixos o Àustria (55%) i a la dels països nòrdics (55-57%). Per tant, la desigualtat no ve tan provocada per l'empobriment de la classe mitjana, un tema sovint esmentat al debat públic, sinó pels pocs ingressos que reben els més pobres.

4.4 Els efectes de la crisi econòmica

La lluita contra la crisi econòmica ha donat com a resultat una devaluació dels salaris (Cabasés, 2015), que ha fet augmentar una desigualtat ja existent a l'Estat espanyol. Si bé a principis de segle Espanya era un dels països més desiguals de l'Europa occidental, se situava a nivells de Regne Unit o Irlanda. En canvi, ara és molt més desigual (Puig, 2015).

Els països amb un major creixement de l'atur durant la crisi, com l'Estat espanyol o Grècia, són aquells en què ha crescut més la desigualtat, especialment, com esmentàvem, entre el 10% de les llars amb els ingressos més baixos (Cabasés, 2016). Són algunes de les conclusions de l'informe *INCOME INEQUALITY UPDATE Rising inequality: youth and poor fall further behind. Insights from the OECD Income Distribution Database* de juny 2014, elaborat per l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE).

La crisi econòmica i financera que va començar el 2008 ha tingut conseqüències molt greus sobre el teixit econòmic i, especialment, sobre el mercat laboral. Això es deu a dos motius bàsics: en primer lloc, el fre de l'activitat financera va reduir dràsticament l'accés al crèdit, cosa que va comportar un augment de les necessitats de finançament en un marc de tipus d'interès baixos. En un model basat en anys anteriors en el dinamisme de la demanda interna, això va comportar el major dèficit comercial dels països desenvolupats (superior al 9% al 2007, situat al 2,29% el 2015) (Cabasés, 2015). Una altra causa del daltabaix en el mercat laboral va ser el fet que s'hagués crescut en base a sectors de baixa competitivitat, com l'immobiliari i els serveis, amb

un baix valor afegit i una creixent demanda de treballadors poc qualificats, alhora que una manca de capitalització productiva i d'inversió en recerca i innovació.

Pel què fa a les conseqüències d'aquesta crisi, a nivell de finances públiques hi va haver una important disminució d'ingressos en impostos com l'IVA i l'impost de societats, molt sensibles al cicle econòmic, així com la desaparició dels ingressos extraordinaris derivats del sector immobiliari. Tot plegat, acompanyat d'un augment de les despeses per pal·liar els efectes de la crisi.

A nivell de teixit productiu, el mercat laboral es caracteritzava per tenir un gran percentatge de treballadors en sectors de baixa productivitat i valor afegit, així com en dualitat en la contractació i molts treballadors amb un baix nivell formatiu, entre altres. Per tot plegat es va passar d'1.846.000 aturats l'any 2007 a 4.640.000 aturats el 2010.

5. Augment de l'SMI, reducció de les desigualtats socials?

L'increment del salari mínim és una mesura que té com a objectiu principal augmentar el nivell salarial dels treballadors que se situen a la part més baixa de la distribució salarial.

Però fins a quin punt aquest augment del salari mínim suposa una reducció dels nivells de pobresa i desigualtat? A continuació analitzarem l'impacte del salari mínim a través de diversos aspectes analitzats en diferents estudis.

5.1 Increment del salari mitjà, reducció dels treballadors pobres i finançament de l'Estat del benestar

La introducció o increment del salari mínim té un efecte claríssim en l'increment del salari mitjà del territori en qüestió, amb estudis que són contundents en aquest sentit (Ramos i Suriñach, 2016).

Diversos treballs conclouen que el salari mínim pot contribuir a reduir les taxes de pobresa, però no sempre aquest impacte té lloc a través dels canals que es podrien esperar. Així doncs, qui millora la seva situació amb un salari mínim establert o millorat no són els individus amb menors ingressos dins la llar, sinó aquells que gaudeixen de millors posicions, ja que es beneficien dels increments salarials

derivats de la introducció del salari mínim. Sigui com sigui, això repercuteix favorablement en la situació de la unitat familiar.

Com hem vist anteriorment, un dels problemes actuals del nostre país és el fenomen dels "treballadors pobres" o "working poor", és a dir, persones que tot i treballar a jornada completa no aconsegueixen finançar una vida digna. En aquest sentit, l'aplicació de mesures com el salari mínim permetria a les famílies amb pocs ingressos obtenir una major rendibilitat del treball que aconsegueixin, de manera que podrien avançar en l'escala d'ingressos.

I no només això: augmentar els salaris baixos té avantatges econòmics en altres aspectes, com per exemple un millor sosteniment de l'Estat del benestar. Les persones amb sous baixos contribueixen poc al finançament dels serveis públics que reben en sanitat, educació, etc. (Pimec, 2016). És el que anomenem justícia redistributiva. Alguns autors (Puig, 2015) han calculat que, per a les persones amb sous mileuristes o inferiors, hi ha una diferència negativa entre el cost dels serveis que obtenen de l'Estat del benestar (més elevat) i l'aportació que fan a les arques públiques (molt reduïda). Puig considera que la solució seria apujar els salaris, és a dir: el salari hauria de ser tal que el treballador pagués almenys per finançar l'estat del benestar que consumirà al llarg de la seva vida. Xifra aquesta quantitat en 18.000 euros bruts anuals. Afegeix que qualsevol feina remunerada per sota d'aquesta xifra està subvencionada per la societat, ja que són la resta dels contribuents qui assumeix el pagament dels serveis públics que els sous baixos no contribueixen a finançar. D'aquestes feines "subvencionades" ocultament se'n beneficiarien els empresaris (que paguen sous més baixos del que tocaria) i els consumidors (que paguen preus baixos pels béns i serveis que consumeixen).

5.2 Menys dependència d'ajudes socials

Les anomenades transferències socials tenen un gran pes en la supervivència de les famílies amb pocs o nuls ingressos a causa de la pèrdua del lloc de treball, de l'atur de llarga durada, de la reducció del nombre d'aturats protegits per una prestació d'atur, de l'augment de les prestacions assistencials en detriment de les contributives, etc.

Ahora, però, també tenen molta importància entre els treballadors que perceben ingressos que els situen en situació de pobresa, els esmentats "working poor". Entre aquelles persones que tenen salaris baixos, les transferències de protecció social (prestacions i ajuts) tenen

un gran pes. El nou paradigma laboral de major temporalitat i parcialitat ha agreujat aquesta situació (Cabasés, 2016).

Així, després d'implementar un salari mínim, es produeix una reducció de la despesa social en els programes adreçats als segments de població més desafavorits. Ho corrobora un estudi sobre l'impacte que tindria un salari mínim a nivell local, elaborat per la Universitat de Barcelona i promogut per l'Àrea Metropolitana de Barcelona, i que inclou comparacions amb diverses ciutats internacionals (Ramos i Suriñach, 2016).

Segons una investigació citada en aquest estudi, i elaborada amb evidència per als Estats Units entre 2009 i 2012, un augment del 10% en el salari mínim implicaria que el nombre de beneficiaris de programes de nutrició suplementària ("Food stamps") es reduiria entre un 2,4% i un 3,2%, mentre que la despesa total del programa disminuiria al voltant d'un 2%.

Actualment hi ha 224.500 habitatges sense cap tipus d'ingrés i 29.000 que perceben la renda mínima (Cabasés, 2016). Abans de la crisi, la renda mínima estava destinada a persones pobres que no tenien accés a cap feina, per tal que poguessin subsistir i millorar la seva ocupabilitat, per tal d'incorporar-se al mercat laboral.

Amb la crisi, però, se sumen els pobres que ja hi havia i la pobresa sobrevinguda: persones que ja no treballen, atur de llarga durada, gent sense prestacions, treballadors pobres... Tot plegat fa que actualment hi hagi més prestacions assistencials que no pas contributives.

En aquest sentit, Cabasés aposta per repensar el paper i l'abast de les rendes mínimes, en una estratègia global per veure quins recursos hi ha i com s'han de distribuir. Una renda mínima mai no hauria de substituir un salari, sinó ser un mecanisme que permetés incorporar-se a una vida digna.

D'altra banda, cal tenir en compte que el salari mínim és una referència per a altres actuacions públiques, de manera que un augment tindria efectes indirectes en àmbits de les polítiques laborals i socials (Pimec, 2016). Per exemple, els pagaments i les indemnitzacions del Fons de Garantia Salarial (FOGASA); l'embargament (el salari mínim és inembargable); la prioritat dels crèdits salarials; la renda activa d'inserció; la base mínima de cotització a la Seguretat Social; la compatibilitat de la pensió de jubilació amb la realització de treballs per compte propi o la pensió de viduïtat en parelles de fet.

5.3 Augment de la capacitat adquisitiva i la formació dels treballadors

Segons l'esmentat estudi que analitza l'impacte del salari mínim a nivell local (Ramos i Suriñach, 2016), apujar-lo permet ajustar els salaris més baixos al nivell de preus que hi ha a l'entorn. També permet ajustar-lo a les dinàmiques del mercat local, que pot ser diferent al nacional.

Ahora, aquesta mesura millora la capacitat adquisitiva dels treballadors amb sous més baixos. Això, al seu torn, incrementa la seva capacitat de consum, cosa que repercuteix favorablement sobre l'activitat econòmica de la zona.

A més, pot portar a una millora en la capacitat formativa dels treballadors, ja que els incentiva a millorar la seva productivitat.

5.4. Efectes sobre l'ocupació i altres arguments en contra

Malgrat que s'acostuma a argumentar que la implementació o l'augment del salari mínim comporta una caiguda en l'ocupació, no hi ha estudis empírics que sostinguin aquesta afirmació (Puig, 2015). L'augment moderat del salari mínim no mostra impactes negatius destacables sobre l'ocupació, exceptuant alguns col·lectius poc qualificats o amb dificultats d'inserció laboral que podrien veure's perjudicats (Ramos i Suriñach, 2016).

Altres arguments podrien ser l'augment dels costos laborals, no només dels treballadors afectats sinó de tota l'escala salarial, per l'anomenat "efecte dominó". En aquest sentit, és interessant valorar els avantatges fiscals aplicats en altres països per a promoure sous més elevats.

Una possibilitat és que aquest augment dels costos laborals es traslladi als preus (major inflació, pèrdua de competitivitat) i/o destruir el marge empresarial. Això podria comportar una reducció de la inversió i una deslocalització a altres zones on el salari mínim sigui inferior (Ramos i Suriñach, 2016), tot i que altres autors ho desmenteixen (Puig, 2015).

6. Quins són els canvis legislatius necessaris per a la reforma de l'SMI?

Fixar el salari mínim interprofessional és una competència del govern espanyol, com és sabut, i hi ha canvis legislatius que es podrien dur a terme per millorar el salari mínim arreu de l'Estat. Independentment d'això, però, hi ha mesures legislatives que la Generalitat i els ajuntaments poden aplicar –i ja estan aplicant– per garantir un salari mínim digne per sobre dels increments fixats per l'executiu central.

6.1 A nivell estatal

Segons estableix l'article 27 de l'Estatut dels Treballadors, i tal i com hem explicat, el govern central ha de fixar cada any la variació del salari mínim interprofessional consultant-ho prèviament amb sindicats i patronals i basant-se en aquests indicadors: l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana nacional avançada, l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general.

Els principals sindicats, UGT i CCOO, denuncien que en el procés d'actualització anual dels últims anys s'han incomplert reiteradament el procediment i els criteris per fixar l'increment del salari mínim, cosa que ha produït com a conseqüència una pèrdua del poder adquisitiu i l'allunyament del salari mínim com el 60% del salari mitjà net.

El govern hauria incomplert l'article 27 de l'Estatut dels Treballadors, segons els sindicats (CCOO i UGT, 2015), perquè abans de fixar-ne l'increment hauria d'haver realitzat consultes prèvies amb les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives. D'altra banda, també l'ha incomplert perquè no s'ha tingut en compte la trajectòria seguida per les variables econòmiques a partir de les quals caldria fixar-lo i que l'article llista.

A banda de denunciar aquests incompliments, els sindicats aposten per negociar la reforma de l'esmentat article 27. D'aquesta manera volen establir noves bases per a la determinació anual de l'SMI. L'objectiu és evitar que en el futur l'actualització del salari mínim comporti noves pèrdues del seu poder adquisitiu.

6.2 A nivell català

Tot i que fixar l'augment del salari mínim és una competència del govern espanyol, la Generalitat i els ajuntaments, pactant amb sindicats i patronals, poden buscar un compromís en el marc de la

negociació col·lectiva per tal de fomentar que es creï un salari mínim superior a l'establert per l'Estat d'àmbit català o local. Un altre espai d'actuació podria plantejar alguna mesura per incentivar les empreses a aplicar aquest salari mínim superior, ja que en la negociació d'alguns convenis sectorials o provincials ja es pacten sous per sobre d'aquests mínims. Una tercera mesura que, malgrat no universalitzar el salari mínim pot tenir molta força, fa referència a la contractació pública.

El 28% aproximadament del pressupost de la Generalitat es dedica a la compra de béns i serveis (Cabasés, 2015). En aquest sentit, promoure el pagament d'un salari mínim digne entre les empreses que optin a la contractació pública seria una mesura amb un impacte important. Una altra mesura que es podria endegar és que l'administració pública oferís segells de qualitat a les empreses que complissin una sèrie d'indicadors socials, com ara una contractació de treballadors responsable des del punt de vista laboral.

En el sentit d'aquestes línies traçades, i com hem vist anteriorment, el Parlament de Catalunya va aprovar el passat mes de març, en l'anomenat "Ple d'Emergència Social", apujar el salari mínim per igualar-lo als estàndards europeus, d'acord amb allò que estableix la Carta Social Europea. Aquesta mesura es preveu impulsar a través de diverses polítiques complementàries, entre les quals hi ha assolir un acord entre agents socials, amb el compromís de patronal i sindicats catalans d'implementar-lo de manera gradual. Aquesta qüestió s'està treballant i s'ha inclòs en els temes de debat del Consell de Relacions Laborals, format pel Departament de Treball i sindicats i patronals catalans.

Una altra acció per implementar el salari mínim acordada al Pla d'Emergència social és elaborar una nova llei de contractació pública per obligar les empreses que realitzin serveis a la Generalitat a respectar aquest salari mínim. En aquest sentit, s'ha creat un grup de treball per a l'elaboració de la llei de contractes de serveis a les persones, un text que es preveu elaborar de cara al novembre. Per la seva banda, el govern de la Generalitat ha dictat recentment el Decret Llei 3/2016, de 31 de maig, de mesures urgents en matèria de contractació pública, per tal d'avançar en l'aplicació de determinades disposicions de les Directives 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer, relatives a l'adjudicació dels contractes de concessió i sobre contractació pública, respectivament. Aquest Decret Llei permet establir mesures de preferència cap a entitats sense ànim de lucre o de l'economia social a través de la inclusió de criteris socials.

Una altra mesura que podria implementar la Generalitat és donar exemple en la línia de reduir la bretxa salarial del seu personal. Si bé el sou base compleix el que fixa l'article 104 del Decret 1/1997, és a dir, que el sou dels funcionaris del grup superior de classificació no pot ser més de tres vegades el sou dels funcionaris del grup inferior, això es desvirtua amb l'aplicació dels complements. Així doncs, un funcionari nivell 24 pot tenir un sou mensual brut de 3.479 euros i un metge d'urgències del mateix nivell en pot tenir un de 1.771,8 euros. Per aproximar-nos a països més igualitaris caldria un arranament, no pas rebaixant sous sinó planificant de forma progressiva un acostament en els sous totals, com a exemple que caldria seguir en el sector privat (Cabasés, 2016).

Des d'un punt de vista més ampli, de drets socials, caldria aplicar estratègies per reduir la desigualtat i la pobresa des de la coherència i la complementarietat de les polítiques de protecció social, laboral, salarial i tributàries (Cabasés, 2015). Així, es proposen iniciatives com un Pacte Nacional o un Acord sobre la Protecció Social, que comptés amb el suport de tots els agents econòmics i socials, amb els municipis com a principals aliats.

Ahora, es podria promoure un "Pacte de Creixement Econòmic i Estabilitat en l'Ocupació", per provocar un canvi en el model de creixement econòmic. Entre altres coses, això comportaria que el model de relacions laborals recuperi el principi d'estabilitat en l'educació per oferir a totes les persones que treballin o vulguin fer-ho un projecte de vida amb condicions laborals i salarials dignes.

6.3 A nivell local o municipal

Els ajuntaments s'han convertit en molts casos en la primera línia de xoc en la lluita contra la crisi, i el salari mínim no n'és una excepció. En aquest aspecte, els consistoris poden tenir un paper molt important. "Són les administracions més properes al ciutadà, contracten gent i empreses i es relacionen amb les empreses del seu entorn", explica Pilar Pérez, portaveu de la iniciativa "Anem a Mil".

Precisament, els pactes a nivell local entre administracions, petites i mitjanes empreses, agents socials, centres educatius i altres organismes són una de les receptes més vàlides per canviar el model laboral, segons Cabasés.

A Cornellà, per exemple, l'Ajuntament ha impulsat un pla per fixar un salari mínim de 1.071,50 euros, 15.000 euros bruts l'any a temps

complet. Per fer-ho s'inspira en ciutats com San Francisco, que han aplicat mesures similars.

El primer pas per implantar-lo ha estat radiografiar tots els salaris dels funcionaris i de les empreses municipals, per tal de certificar que no n'hi ha cap per sota d'aquesta xifra. Ara toca aplicar aquesta remuneració salarial com a condició ineludible per a les empreses que optin a concursos públics a la ciutat. Per últim, buscaran la complicitat de les associacions empresarials i comercials de la ciutat i l'ajuda dels sindicats, per tal de convertir-ho en realitat. L'objectiu és que la recuperació econòmica i la sortida de la crisi no suposi quedar-se amb uns sous de subsistència.

7. Reflexions per a un debat sobre l'augment de l'SMI

Com hem vist, l'increment del salari mínim interprofessional és una mesura que genera consensos en sectors amplis, des dels sindicats fins a patronals com Pimec, economistes de diversa tendència i administracions. Per a implementar-lo, però, diversos agents defensen que cal tenir en compte una sèrie de qüestions que exposem a continuació.

7.1 Recuperar el poder adquisitiu perdut

El salari mínim ha perdut un poder adquisitiu notable durant els últims anys. Caldria recuperar-lo. Això es podria aconseguir acostant l'SMI al 60% del salari mitjà, tal i com estableix la Carta Social Europea subscripta per l'Estat espanyol. Actualment se situa a la meitat. És necessari que la recuperació econòmica es traslladi als salaris i especialment als més baixos (CCOO i UGT, 2015).

7.2 Un salari mínim diferenciat per territoris

Com hem vist anteriorment, el nivell de vida a Catalunya és diferent al del conjunt d'Espanya, i si analitzéssim el país interiorment segur que hi trobaríem diferències en el nivell de vida de Barcelona respecte el d'altres municipis i territoris.

En aquest sentit, diverses veus aposten perquè l'increment del salari mínim es faci per territoris o fins i tot per municipis. És el cas de Sir Christopher Pissarides, premi Nobel d'Economia per l'estudi de l'atur, que recentment afirmava en una entrevista (La Vanguardia, 22-06-2016) que un salari únic a nivell de l'Estat espanyol no seria "bo

per a ningú". Segons Pissarides, "ajustar cada salari al cost de la vida real al territori afaïoreix tothom". Posant l'exemple de Barcelona, afirmava que la capital catalana hauria de tenir un SMI més alt que altres ciutats perquè és més cara. Les regions més pobres, que tindrien un SMI més baix, podrien d'aquesta manera atraure inversions.

En aquest sentit, un estudi de l'Associació de Directors i Gerents de Serveis Socials afirma que l'èxit del desenvolupament dels serveis socials no té només a veure amb el major o menor esforç econòmic que realitzen les administracions públiques, sinó també amb quines són les administracions públiques implicades. Així, les comunitats autònomes menys descentralitzades són les que tenen menors resultats de cobertura, és a dir, són menys eficients. I són més eficients quan el pes de l'administració local és major.

7.3 Canvi en el model de creixement econòmic

El debat sobre el salari mínim porta implícit un debat de fons sobre el model econòmic de la recuperació econòmica. Cabasés apunta que no és possible reorientar el model econòmic i empresarial si es practiquen els mateixos comportaments del passat, es tenen les mateixes regles del joc i hi ha els mateixos protagonistes (beneficis a curt termini, precarització del treball, subsidiarietat d'allò públic, retallades generalitzades i amenaces creixents de l'Estat del Benestar, la banca, el capital financer, les grans empreses nacionals i transnacionals...).

Així doncs, cal apostar per un canvi en el model de creixement econòmic que tendeixi a la plena ocupació i a la cohesió social i territorial. Els beneficis d'aquest model haurien de ser àmpliament compartits amb una distribució de la renda més equitativa i al servei d'una vida digna.

7.4 Compromís de les empreses i l'administració

Com s'ha dit anteriorment, la creació d'un "segell de qualitat" o similar a les empreses i entitats prestadores de serveis permetria als consumidors discriminar i a les administracions tenir-ho en compte en el moment de la contractació. Aquest segell estaria format per una sèrie de mesures acordades prèviament, com l'aplicació d'un SMI més elevat, la reducció de la bretxa salarial, la protecció social dels treballadors, incorporar en la contractació de personal el que caracteritza el "treball decent", amb "salaris dignes", la transparència en la fiscalitat, etc.

Així mateix, aquestes mesures caldria que anessin acompanyades d'un compromís per part de l'administració pública, a través de les eines legals de les que ja disposa, en la mateixa línia: fixant els paràmetres que caracteritzen "un treball decent"; incrementant l'SMI per garantir un nivell de vida decent; reduint la bretxa salarial dels empleats públics, que es manifesta amb els complements fixats; redefinint el paper de l'abast de les rendes mínimes; o blindant els drets socials jurídica i econòmicament i fixant el pes dels recursos destinats a la protecció social, entre d'altres.

8. Conclusions

- El salari mínim interprofessional actual a l'Estat espanyol és de 655,20 euros al mes (14 pagues), és a dir, 9.172,80 euros anuals. Institucions comunitàries han alertat que aquesta xifra incompleix la Carta Social Europea, signada per l'Estat espanyol, que estableix que l'SMI hauria de correspondre al 60% del salari mitjà del país. Per complir-ho, el salari mínim hauria de ser de 1.028,57 euros.
- Entre 2010 i 2015, l'SMI va perdre 4,1 punts del seu poder adquisitiu. Una reforma de l'article 27 de l'Estatut del Treballador, que estableix les variables econòmiques utilitzades per al càlcul, com l'IPC, permetria evitar que en el futur l'actualització del salari mínim comporti noves pèrdues del seu poder adquisitiu.
- L'Estat espanyol té un dels salaris mínims més baixos entre els països occidentals, tant en termes absoluts com en relació amb altres aspectes, com el llindar de la pobresa o el PIB per càpita (equival a un 40% d'aquest). A Catalunya, el salari mínim equival només a un 34,2% del PIB per càpita.
- Un 29,4% de la població va rebre el 2014 un salari per sota de l'SMI, una situació que afecta més les dones que els homes i que s'explica per situacions de temporalitat, jornades parcials, manca de feina o altres qüestions. Pel què fa a la distribució de la massa salarial, l'Estat espanyol és un dels més desiguals de la Unió Europea.
- La introducció o increment del salari mínim provoca un increment del salari mitjà del territori i contribueix a reduir les taxes de pobresa, millorant les condicions dels individus amb més ingressos dins la llar per un efecte "dominó" en la millora dels salaris. A més, contribueix a combatre el fenomen dels treballadors pobres.
- En implementar o augmentar el salari mínim es redueix la despesa social en els programes adreçats als segments de població més desafavorits. Augmentar els salaris baixos també significa augmentar la contribució d'aquests a les arques públiques, cosa que permet un millor sosteniment de l'Estat del benestar.
- Alhora, aquesta mesura millora la capacitat adquisitiva dels treballadors amb sous més baixos. Això, al seu torn, incrementa la seva capacitat de consum, cosa que repercuteix favorablement sobre l'activitat econòmica de la zona.
- A Catalunya, sindicats, govern i patronals com Pimec s'han mostrat a favor d'apujar el salari mínim. El Parlament va aprovar al març apujar

el salari mínim als estàndards europeus, fins a uns 1.000 euros al mes, i s'estan implementant mesures per aconseguir-ho.

- Tot i que fixar l'augment del salari mínim és una competència del govern central, hi ha marge d'actuació perquè la Generalitat i els ajuntaments, pactant amb sindicats i patronals, puguin buscar un compromís per fomentar que es creï un salari mínim superior a l'establert en l'àmbit català o local.
- En aquest sentit, promoure iniciatives com que el personal propi i el de les empreses contractades per les administracions cobrin com a mínim el salari mínim establert pot ser un gran impuls.
- Diversos experts aposten perquè l'increment del salari mínim es faci per territoris o fins i tot per municipis, en funció del cost de la vida a cada lloc i amb un pacte amb els agents socials, empresarials i educatius del territori.
- La qüestió de l'increment del salari mínim porta implícit un debat de fons sobre la necessitat de reorientar la recuperació econòmica, amb un model que tendeixi a la plena ocupació i a la cohesió social i territorial. Els beneficis d'aquest model haurien de ser àmpliament compartits amb una distribució de la renda més equitativa i al servei d'una vida digna.

Fonts consultades

Legislació:

- Congreso de los Diputados. *La Constitución Española de 1978*. Recuperat de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=35&tipo=2>
- De la Villa de la Serna, Paula. *Las tres Cartas Europeas sobre Derechos Sociales*. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperat de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/32/docu3.pdf
- Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016*. Recuperat de: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/128005
- Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. *Decret llei 3/2016, de 31 de maig, de mesures urgents en materia de contractació pública*. <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7133/1500250.pdf>

Llibres, estudis, entrevistes i altres:

- Cabasés Piqué, M. Àngels (2016). *Una Catalunya socialment més avançada. Miratge o projecte?* Ponència en el marc del V Congrés del Tercer Sector Social, 15-06-2016.
- CCOO i UGT (2015). *Un SMI de 800 euros en el primer año de legislatura*.
- Pimec (2016). *Salari mínim i competitivitat. Resum de la jornada de PIMEC "Salari i competitivitat", celebrada a Barcelona el 15 d'abril de 2016*. Informes Pimec.
- Puig, Miquel (2015). *Un bon país no és un país low cost. Una proposta contra la indecència*. Edicions 62.
- Ramos, Raül i Suriñach, Jordi (2016). *Estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim a nivell local. Evidència internacional*. AQR-Lab i Universitat de Barcelona.
- Rovira, Elisenda (2016). *Entrevista a M. Àngels Cabasés, professora de la Universitat de Lleida*. 13-06-2016.
- Rovira, Elisenda (2016). *Entrevista a Pilar Pérez, portaveu d'"Anem a mil"*. 20-06-2016.
- Anem a mil. Portal web <https://anemamil.wordpress.com/>

Articles de premsa:

- ARA: "La Generalitat pot apujar el salari mínim internacional?" 11/02/2016. Elena Freixa.
- El País: "El salario mínimo sube 6,6 euros al mes en 2016, hasta 655 euros al mes". 4/1/2016. J. S. G.
- El Periódico. "Cornellà s'autoimposa un salari mínim de 1.071 euros al mes". 30/05/2016. Carles Cols.
- El Punt Avui: "Sis de cada deu catalans cobren menys de 21.000 euros a l'any". 27/05/2016. Agència Catalana de Notícies.
- La Vanguardia: "Un salari mínim per a tot Espanya no és bo per a ningú", entrevista a Christopher Pissarides. 22/06/2016. Lluís Amiguet.

Barcelona, juliol 2016.

Dipòsit legal: B 15796-2016

Edita: Taula d'entitats del Tercer
Sector Social de Catalunya



Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya

Rocafort 242 bis 2n
08029 Barcelona
T 93 310 57 07
www.tercersector.cat



En col·laboració amb:

ara.cat

Ateneu Barcelonès
ABCDEFGHIJK
LMNOPQRSTU
VWXYZ

En conveni amb:



**Diputació
Barcelona**



**Ajuntament de
Barcelona**