

La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios

Josep BANYULS LLOPIS
Universitat de València
Josep.Banyuls@uv.es

Ernest CANO CANO
Universitat de València
Ernest.Cano@uv.es

Empar AGUADO BLOISE
Universitat de València
Teresa.Empar.Aguado@uv.es

Recibido: 16-2-11

Aceptado: 27-6-11

RESUMEN

El salario mínimo es un tema que ha vuelto a cobrar actualidad. La mayoría de los análisis que se realizan al respecto se centran en determinar si su nivel tiene algún tipo de incidencia sobre el empleo. No obstante, son escasos los trabajos que abordan si efectivamente el salario mínimo cumple con su objetivo básico: mejorar las rentas de los perceptores de bajos salarios. En este trabajo abordamos precisamente esta cuestión. Para ello se analiza la evolución de los salarios en la negociación colectiva en tres sectores considerados de bajos salarios (comercio al por menor, hostelería y limpieza de locales y edificios), centrándonos en los puestos inferiores de la escala salarial.

Palabras clave: Salario mínimo, bajos salarios, negociación colectiva, política de rentas.

The incidence of minimum wage in low paid activities

ABSTRACT

The minimum wage is an issue that is in discussion again. Most of the analyses are focus on its possible negative impact on employment. However, very few studies addressing whether the minimum wage effectively fulfills its basic purpose: to improve the incomes of low-wage earners. In this paper we address precisely this issue. In order to do it, we analyzes the evolution of wages in collective bargaining in three sectors considered low wage (retail, hospitality and cleaning), focusing on the jobs on the bottom.

Key words: Minimum wage, low paid activities, industrial relations, pay equity.

REFERENCIA NORMALIZADA

Banyuls Llopis, J.; Cano Cano, E.; Aguado Bloise, E. 2011. "Los efectos del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 29, núm. 2, p. 363-389.

SUMARIO

1. Introducción 2. El marco de análisis 3. La política del SMI en España 3.1. El SMI y la política del Gobierno 3.2. Salario mínimo interprofesional, actores sociales y negociación colectiva 4. Salario mínimo interprofesional y su incidencia en tres sectores de bajos salarios 5. Conclusiones 6. Referencias bibliográficas

Introducción

En los últimos años en el contexto de la Unión Europea se han reavivado las discusiones sobre el salario mínimo (SM) y éste vuelve a ser un tema incluido en las agendas de algunos gobiernos. Buena muestra de ello es, por ejemplo, su implementación en Irlanda a partir del año 2000, o su re-introducción en 1999, después de la retirada en la década de los ochenta, en el Reino Unido. También en Austria se ha introducido un SM nacional fijado en convenio colectivo. En Alemania y Suecia, países en los cuales el SM se fija, en su caso, a través de la negociación colectiva, el debate sobre la conveniencia de instaurarlo para todos los sectores productivos ha tomado fuerza recientemente. Detrás de ello se encuentra el aumento del número de perceptores de bajos salarios en Alemania y las consecuencias del *Caso Laval* en Suecia.

España tampoco ha sido ajena a estas tendencias. El gobierno elegido en el año 2004 se propuso incrementar significativamente el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para recuperar la pérdida de poder adquisitivo que habían tenido en los años anteriores los perceptores de esta renta y conseguir que éste llegara a representar el 60% del salario medio. Para ello el gobierno adoptó dos medidas. Una fue crear un indicador diferenciado para la fijación de rentas sociales (el IPREM), de manera que los incrementos del SMI no tuvieran incidencia sobre las cuentas públicas. La otra medida adoptada consistió en aprobar aumentos del SMI por encima de la evolución del IPC hasta conseguir el objetivo cuantitativo fijado. No obstante, este objetivo al final no se ha cumplido dada la desaceleración de los incrementos desde el año 2009.

Aunque el salario mínimo se relaciona también con otros objetivos como por ejemplo reducir el empleo informal, aumentar la participación en el mercado de trabajo o reducir la dispersión salarial entre hombres y mujeres, el objetivo último es mejorar la situación de los que reciben los salarios más bajos. Es un instrumento que, en última instancia, tiene como función principal fijar un suelo salarial que asegura un ingreso mínimo y que, cuando se incrementa, en principio presionará al alza sobre los salarios más bajos mejorando los ingresos de sus perceptores. Y este es precisamente el objetivo de este artículo: valorar si el incremento tan significativo del SMI de los últimos años ha tenido alguna incidencia en los puestos de trabajo que se encuentran en la parte inferior de la escala salarial.

Desde nuestro punto de vista el salario mínimo es un elemento más de las instituciones que inciden en la fijación de salarios en una economía y su análisis no puede realizarse desligado del modelo de relaciones laborales y de las políticas públicas en materia laboral. Desde esta perspectiva, por lo tanto, los aumentos del salario mínimo inciden de alguna manera en la dinámica de la negociación colectiva y las estrategias de los actores sociales en la fijación salarial. Con estas premisas intentamos responder a la cuestión de si los fuertes incrementos del SMI han tenido efectos en los perceptores de ingresos más bajos y también si se han modificado las estrategias de los actores en la negociación colectiva.

Para responder a estas cuestiones necesariamente hay que remitirse al estudio concreto de sectores de actividad y al análisis de los mecanismos de fijación salarial en la negociación colectiva. Obviamente, es en los sectores de bajos salarios, y dentro de estos sectores en los puestos de trabajo situados en la parte inferior de las categorías profesionales, donde más fácilmente podemos encontrar un posible efecto del SMI en la mejora de las rentas. Para ello se ha analizado tres sectores concretos de actividad y en los que claramente los niveles salariales son bajos: comercio al por menor, hostelería y limpieza de locales y edificios.

Estos aspectos adquieren más relevancia en el contexto de las reformas laborales que están teniendo lugar en la economía española en la actualidad. La crisis económica ha puesto en primer plano la contención salarial y la reforma de la negociación colectiva como vías para salir de la crisis. La desregulación continua a la que asistimos desde la década de los ochenta y que la crisis actual no ha hecho más que intensificar, amplía todavía más el campo de acción empresarial para deprimir los salarios. La experiencia de Alemania indica que sin un suelo salarial los ingresos de los trabajadores y trabajadoras pueden disminuir significativamente si no existe una fuerza sindical capaz de limitar esta tendencia. En el caso de España, el bajo nivel que alcanza el SMI, la existencia generalizada de suelos salariales en todos los convenios colectivos que en la práctica funciona como un SMI sectorial y la tendencia desreguladora de la negociación colectiva plantean la necesidad de una reflexión sobre el papel que a medio plazo puede jugar en este escenario la regulación pública fijando un salario mínimo.

En las páginas que siguen reflexionamos sobre estas cuestiones. Para ello, en primer lugar analizamos las tendencias recientes y el papel del salario mínimo en el contexto europeo, junto con la política del salario mínimo interprofesional en España en los últimos años. En una segunda parte se aborda su papel en la negociación colectiva para, finalmente, estudiar con más profundidad su relevancia en tres sectores de bajos salarios.

2. El marco de análisis

Desde la perspectiva económica convencional se considera que la flexibilidad salarial es el aspecto clave que permite el equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. También se supone que el salario de cada persona depende de su aportación al proceso productivo y que su remuneración, por lo tanto, está en función de su productividad. En este escenario el salario mínimo no es más que una traba que entorpece el funcionamiento del mecanismo de ajuste del mercado. Mientras el SM esté por debajo del nivel hipotético del salario de equilibrio competitivo no tendrá ninguna incidencia en el funcionamiento del mercado laboral. Pero si en un momento dado su nivel es superior al salario de equilibrio tendrá un efecto

destructor de empleo, principalmente entre la mano de obra con baja productividad¹ (OECD 2009).

Sin embargo, y frente a estos planteamientos de la perspectiva económica convencional, desde finales del siglo diecinueve se ha establecido en la mayoría de países algún tipo de regulación que determina un suelo salarial y que garantiza unos ingresos mínimos para las personas con un empleo asalariado. Este nivel salarial, que representa el nivel más bajo de remuneración permitido y que no puede ser recortado a la baja, con independencia del método de remuneración y de la cualificación que posea la persona, está fijado por las autoridades o, en su caso, en la negociación colectiva (ILO 1992:10).

La existencia de un nivel mínimo de ingresos garantizado es un reconocimiento de que el mercado laboral presenta un desequilibrio de poder estructural entre capital y trabajo (Schulten 2006) y que sin una regulación mínima algunos sectores productivos se verían abocados a recortes salariales continuos y una parte de la población asalariada vería disminuir continuamente sus ingresos. El sentido sociopolítico del SM es evidente si consideramos la idea de salario justo. No es extraño, por tanto, que la Organización Internacional del Trabajo tenga dos convenciones (convención nº 26 establecida en 1928 y la nº 31, establecida en 1970) (ILO 1992) que confieren al SM el papel de norma laboral universal.

Aunque el objetivo central del SM como instrumento de política laboral es la redistribución de ingresos a favor de los colectivos que reciben bajos salarios, normalmente a lo largo del tiempo se ha asociado con otros objetivos, como por ejemplo la mejora de la protección social, disminuir las desigualdades de género, favorecer la inserción laboral, etc. (ver por ejemplo Freeman 1994, Freeman 1996, Rubery 2003, Rodgers y Rubery 2003).

En los objetivos asociados al SM que acabamos de señalar los aspectos institucionales que regulan el funcionamiento del mercado laboral condicionan sus posibles efectos como instrumento de política laboral. Aspectos como por ejemplo el modelo de negociación colectiva, las estrategias y objetivos de los actores, la capacidad de control sobre la aplicación efectiva de las medidas, las prácticas de gestión laboral,

¹ El debate académico en España sobre el SMI es escaso y abundan los enfoques que apuntan que un incremento del mismo repercutirá negativamente en la creación de empleo, al menos entre los jóvenes y personas con baja cualificación. Estudios realizados (por ejemplo Dolado et al 1996; Dolado et al 1999) señalan que la influencia del SMI sobre el empleo no es significativa, y que en cualquier caso si la hubiere sería sobre el empleo de los más jóvenes. En una línea parecida se sitúan otros trabajos que parten de los postulados neoclásicos (González y Pérez 2000; González et al 2003; Pérez y González 2005) y señalan que “los más jóvenes son los más susceptibles de ver reducido su nivel de ocupación consecuencia de los salarios mínimos” (González y Pérez 2000:38). El estudio más reciente en relación con la incidencia del SM sobre el empleo es el realizado en 2008 por Inmaculada Cebrián y otros autores (Cebrián et al 2008).

entre otros, van a determinar el resultado final del SM. De hecho la incidencia del salario mínimo no se puede separar del modelo de relaciones laborales de cada país. En general se señala que en los casos en los cuales la negociación colectiva es institucionalmente fuerte (actores bien organizados, elevada coordinación de la negociación y altas tasas de cobertura de la misma) no suele haber salario mínimo para el conjunto de la economía y los niveles mínimos salariales están fijados en la negociación. Sería el caso por ejemplo de Alemania, los países escandinavos y Austria. Por el contrario, se señala también que normalmente el SM general se encuentra en países con instituciones de negociación colectiva y organización de los actores sociales débil (European Commission 2008).

Sin embargo en la práctica estas afirmaciones generales no se cumplen con mucha exactitud y encontramos contraejemplos en ambos casos. Más que tipologías cerradas lo que explica los niveles del SM en los distintos países es un conjunto de aspectos que está relacionado con las estrategias de los actores y sus actuaciones en la negociación colectiva y los acuerdos sociales (Grimshaw y Rubery 2010). En un escenario en el cual existan sistemas de negociación colectiva y actores fuertes y consolidados, y en el cual el sector público abogue por el uso del SM como instrumento de protección, normalmente el SM será elevado, con independencia del mecanismo de fijación. Por contra, en situaciones de debilidad de los actores o que estos consideren que no es un instrumento importante, o en escenarios en los cuales los gobiernos no hagan una apuesta decidida por incrementar su nivel, será bajo.

Más allá de esta diversidad un hecho destacable en los últimos años es que en la mayoría de países europeos el SM ha aumentado de manera significativa². Los datos de la tabla siguiente (tabla 1) son una buena muestra de ello. Este crecimiento se explica en la mayoría de casos por una política gubernamental firme en este sentido. Es por ejemplo el caso de España, pero también otros países como Hungría y Reino Unido, entre otros. Detrás de este crecimiento del SM encontramos un cambio en la concepción del papel que juega en el mercado laboral.

² Todos los países de la Unión Europea tienen algún mecanismo de fijación de salarios mínimos. Veinte de ellos presentan una regulación del SM para el conjunto de la economía. Los otros siete (Alemania, Chipre, Macedonia, Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia, Suecia, Islandia, Noruega y Suiza) tienen mecanismos de negociación entre agentes sociales que determinan salarios mínimos, aunque estos no necesariamente alcanzan a todos los sectores ni tampoco los acuerdos alcanzados son idénticos entre sectores.

Tabla 1. Variación interanual del SM real por hora medido en términos de ppp

	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09
Bélgica	0,04%	0,98%	-0,26%	-0,68%	-0,44%	-0,28%	1,25%	0,46%	1,06%
República Checa	20,85%	11,00%	8,70%	4,41%	5,36%	6,43%	0,70%	-5,97%	61,64%
Francia	1,98%	1,27%	1,71%	3,36%	3,86%	2,50%	1,07%	0,17%	17,03%
Grecia	-0,05%	1,69%	1,49%	2,14%	1,89%	2,94%	2,38%	1,99%	15,41%
Hungría	43,82%	18,73%	-4,42%	-0,72%	3,85%	5,51%	-2,92%	-0,69%	71,16%
Irlanda	-1,41%	0,20%	1,26%	7,08%	4,40%	-0,95%	5,66%	-1,96%	14,73%
Luxemburgo	3,56%	0,08%	3,68%	-0,35%	2,01%	-0,55%	1,89%	-1,37%	9,18%
Holanda	1,80%	1,09%	0,99%	-0,61%	-1,64%	-0,55%	1,22%	0,32%	2,60%
Polonia	6,82%	-1,89%	4,54%	-0,35%	0,81%	4,55%	1,65%	15,48%	35,09%
Portugal	0,67%	0,60%	-0,79%	0,16%	0,19%	-0,10%	1,94%	3,05%	5,83%
España	-1,02%	-0,49%	-0,82%	2,98%	2,73%	2,37%	2,42%	1,29%	9,75%
Reino Unido	3,11%	6,68%	2,01%	4,63%	4,32%	2,18%	2,59%	2,17%	31,16%

Fuente: OCDE

Tradicionalmente los objetivos que se han perseguido por parte de la mayoría de gobiernos con el uso del salario mínimo han sido asegurar que las personas que reciben los ingresos salariales más bajos tengan un salario decente (asociado al objetivo de reducir la pobreza y la desigualdad salarial), limitar la explotación de los trabajadores y trabajadoras más vulnerables y animar la integración en el mercado de trabajo de los inactivos (Eurofound 2007). Precisamente estos problemas, lejos de haberse solucionado, se han intensificado en los últimos años como consecuencia de las transformaciones estructurales que se están produciendo en el ámbito laboral en la mayoría de los países europeos.

En este sentido algunos autores (Schulten 2006, Vaughan-Whitehead 2010) apuntan como cambios más significativos, en primer lugar, el aumento de la movilidad del capital y de la mano de obra, tanto en el seno de la UE como a nivel extracomunitario. Aunque los flujos migratorios presentan una elevada heterogeneidad, el flujo mayoritario lo representan los migrantes pobres, que encuentran empleo normalmente en ocupaciones con bajos ingresos. Esta situación facilita la posibilidad de contratar a personas dispuestas a trabajar a salarios bajos. Al mismo tiempo, la migración permite activar el mecanismo del “ejército de reserva” y presionar los salarios a la baja (Recio et al 2006). La existencia de un salario mínimo en este escenario juega un doble papel. Por una parte, en los países de llegada supone una garantía para los migrantes en la medida que garantiza un ingreso mínimo. Por otra, un SM digno puede frenar la salida de población en los países de origen. Permitiría también limitar las prácticas competitivas reactivas entre empresas que busquen espacios donde poder pagar salarios muy bajos como estrategia de competitividad.

En segundo lugar, la extensión de nuevas formas contractuales como el tiempo parcial o los contratos temporales, que suponen un mayor número de personas con mayor vulnerabilidad y con más probabilidad de percibir bajos ingresos salariales. Reiteradamente se ha puesto de manifiesto que las formas de empleo atípicas tienen

el efecto inmediato de reducir los salarios. En este contexto se considera que el SM puede ser un instrumento de protección para los colectivos más afectados por estas modalidades contractuales. Un suelo salarial que garantice un salario hora elevado permitiría paliar en parte estos efectos negativos.

El tercer cambio señalado es la pérdida progresiva de cobertura de la negociación colectiva y de la afiliación sindical en muchos países europeos en los últimos años (European Commission 2008). Estos cambios en el modelo de relaciones laborales aumentan la relevancia del SM como mecanismo para hacer frente a la mayor desprotección de la mano de obra ante la debilidad de la acción colectiva. El caso más significativo en este sentido puede que sea Alemania (Bosch y Weinkopf 2010), donde las reformas sucesivas en la regulación han conllevado un aumento importante del número de personas ocupadas que perciben bajos ingresos y también un claro incremento de la dispersión salarial. El SM tendría una función de paliar la debilidad sindical para mantener unos ingresos mínimos para una parte de la población al tiempo que limitaría las diferencias salariales entre sectores.

3. La política de SMI en España

En España el debate sobre el SMI en los últimos años ha estado centrado principalmente en su incapacidad para mantener un nivel de ingresos salariales digno. En nuestro caso, tradicionalmente el SMI se ha considerado como un tema menor y desde sus orígenes se concibió más como un elemento de la política social que como un instrumento con incidencia en el mercado de trabajo. Aunque el SMI se establece por primera vez en España en 1963 no es hasta 1980, con el Estatuto de los Trabajadores, cuando se formaliza el procedimiento para su fijación. El SMI es para todos los trabajadores (sin diferencias por edad³ o sectores) y en la práctica su incidencia directa no es muy elevada.

Un primer indicador de su incidencia es la importancia relativa que tiene el SMI comparando con el resto de salarios. En la tabla 2 podemos observar la importancia relativa del SMI sobre diferentes indicadores salariales y su evolución en los últimos años. Los datos difieren significativamente según la fuente que consideremos pero en cualquier caso representa un porcentaje significativo. A priori estos datos podrían hacernos pensar que un número importante de personas es perceptora directa del SMI. Sin embargo esto no es así. La importancia tan elevada que presenta el SMI respecto a los indicadores salariales se debe a que los ingresos de muchas personas son bajos por la elevada temporalidad, y no tanto porque su salario hora sea bajo.

³ Hasta 1998 había dos SMI, uno para los trabajadores menores de 18 años y otro para los mayores de 18 años. Pero desde 1998 se unifican y el SMI para los trabajadores adultos se aplica a todos.

Tabla 2. Importancia relativa del SMI sobre diferentes indicadores salariales (en %)

Años	Encuesta de estructura salarial (media anual)			Encuesta de estructura salarial (mediana anual)			ETCL (II trimestre)	ECL (*)	Información tributaria		
	Total	hom-bres	Mujeres	Total	hom-bres	mujeres			Total	total	hom-bres
2000							32,0%	34,7%			
2001							31,8%	36,8%			
2002	31,3%	27,9%	39,3%				31,2%	36,2%	43,1%	37,3%	55,4%
2003							30,5%	35,5%	42,2%	36,7%	53,4%
2004	35,2%	31,4%	43,3%	43,9%	40,3%	51,6%	30,1%	35,3%	41,2%	35,9%	51,9%
2005	38,5%	34,0%	47,0%	47,5%	43,7%	55,2%	32,4%	38,3%	44,8%	39,2%	56,1%
2006	38,5%	34,3%	46,6%	48,1%	44,0%	56,1%	32,5%	39,0%	44,9%	39,2%	56,1%
2007	39,2%	35,1%	47,1%	47,8%	43,3%	56,0%	33,1%	39,6%	44,2%	38,5%	54,8%
2008							33,0%	38,8%			
2009							33,0%				

Fuente:

Encuesta de estructura salarial (ganancia anual media por trabajador y mediana anual)

Los datos de 2002 no son estrictamente comparables con los siguientes años porque en la muestra de ese año no se incluyen los establecimientos entre 1 a 9 trabajadores

Encuesta trimestral del coste laboral (ETCL)

En base a los datos del segundo trimestre de cada año

La variable elegida es el coste salarial total al mes por trabajador

Encuesta de coste laboral (ECL)

datos anuales

La variable elegida es la partida sueldos y salarios

unidades euros por trabajador y año

(*) datos de 2008 son provisionales

Información tributaria

Salario medio anual

La otra forma de aproximarnos a su incidencia es por el número de perceptores. En principio el SMI se aplicaría a aquellas personas ocupadas para las que el salario base de su convenio fuera igual al SMI, o para aquellas personas no cubiertas por un convenio colectivo y que su remuneración se sitúe en la parte más baja de la escala salarial (dado que los directivos y trabajadores en los puestos más elevados de la jerarquía profesional normalmente tampoco están cubiertos por los convenios colectivos). El primer caso cuantitativamente no es muy importante. El segundo, aunque el número de personas no cubiertas por un convenio colectivo tiene cierta relevancia y está aumentando, es difícil establecer la cifra exacta.

Todos los estudios al respecto (Fina et al 2001, Pérez 2003, Pérez 2008, Cebrián et al 2008) señalan que los perceptores del SMI entre las personas ocupadas son un número reducido. Más concretamente, algunos informes sitúan el número de beneficiarios del SMI entre un 1-3% de los asalariados (Funk y Lesch 2005). Otros señalan que en 2005 los asalariados perceptores del SMI son un 0,8% del total de asalariados (Hurley 2007). Los sindicatos consideran que sólo están afectados por el SM aquellos trabajadores no cubiertos por un convenio colectivo (algunos subsectores del sector servicios y todos aquellos para los que, en la práctica, aunque exista

convenio, éste no se aplica). En el informe más reciente elaborado por Cebrian et al (2008) según los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral en 2007 percibían este salario un 0,7% y para el año 2005 y 2006, según los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales citados en dicho informe, la incidencia era inferior al 1%. En definitiva, todos los datos, con independencia de la fuente, indican que el número de perceptores directos del SMI no es elevado.

3.1. El SMI y la política del Gobierno

En España el SMI no es un aspecto central en el diálogo social. Su evolución está directamente relacionada con la política general del Gobierno y la incidencia de las estrategias de los actores sociales en su fijación es poco significativa. Buena prueba de ello es que hasta el año 2004 ha sido más relevante como base para el cálculo de prestaciones sociales que como suelo salarial para las personas ocupadas. Desde nuestro punto de vista el SMI es un instrumento que tradicionalmente ha sido utilizado por el Gobierno para la consecución de dos objetivos. Uno está directamente relacionado con la política social. La otra función que tradicionalmente ha cumplido ha sido la de contención de las rentas salariales y, directamente ligado con ello en el contexto de las políticas de estabilidad, para la contención de los precios y el gasto público.

La función de instrumento de política social del SMI está presente desde su introducción en 1963. A finales de los años cincuenta los salarios en la agricultura y en algunas actividades industriales y de servicios, en las que principalmente predominaba la mano de obra femenina, eran muy bajos para la época (López 1970), lo cual forzaba la emigración de muchos trabajadores, dentro y fuera del país. El establecimiento de un SMI era un intento de fijar unos mínimos salariales que garantizaran cuanto menos ciertos niveles de subsistencia para el gran número de personas que pasaban de la agricultura a la industria, del campo a la ciudad, sin ningún referente claro en materia salarial. Es por ello que desde su origen el SMI tiene como finalidad básica establecer un mínimo de ingresos para garantizar una renta asistencial en un contexto en el que el Estado del Bienestar es inexistente. Esa es principalmente su finalidad y no tanto establecer una remuneración digna por las actividades realizadas. De hecho el SMI ha sido siempre fijado a un nivel muy bajo, con escasa o nula incidencia sobre los salarios que se estaban pagando en las empresas⁴.

⁴ En 1963, cuando se establece el SMI, se fija en 60 pesetas, cuando la Organización Sindical había solicitado un salario que oscilaba entre 90 y 100 pesetas diarias. En 1966, se revisa el SMI y se fija en 84 pesetas diarias, cuando el Consejo Nacional de Trabajadores había solicitado un SMI de 130 pesetas diarias. La Acción Social Patronal y otras organizaciones y jurados de empresa consideraban que el SMI debía ascender en ese año a 250 pesetas diarias (López 1966).

La llegada de la democracia simplemente lo que hace es regular los mecanismos de fijación pero no cambia la filosofía básica de ser considerado una renta de carácter social y poco significativa en términos laborales. El planteamiento inicial de que

en su origen [el SMI] se concibe como un suelo salarial para evitar las situaciones de pobreza extrema y como un nivel que se espera que las empresas aumenten ya que de entrada es muy bajo (Benito 1993:264)

continúa vigente con la democracia y la normalización de las relaciones laborales.

La ruptura de este modelo se produce en 2004, año que claramente marca el inicio de una nueva etapa. El gobierno elegido lleva a cabo una serie de actuaciones para dignificar las rentas más bajas, como son las pensiones no contributivas o el SMI, con al finalidad última de aumentar la cohesión social. En el caso del SMI se fija el objetivo a medio plazo de situarlo en un 60% del salario medio, tal como se recomienda en la Carta Social Europea. Para ello en 2004 el Gobierno prometió aumentar en tres años el SM hasta 600 € al mes. Esto se consiguió y la siguiente promesa fue la de aumentar el SMI hasta 800€ en 2012, la cual, con toda claridad, no se va a cumplir. Para que estas subidas tan elevadas del SMI no repercutan negativamente en las cuentas públicas se eliminó la función del SM como indicador de referencia para determinadas rentas sociales y se creó otro indicador para estas funciones: el índice de prestaciones sociales mínimas (IPREM).

Así pues, si hasta el año 2004 el SMI tenía dos funciones (la laboral de garantía salarial mínima y la de base de cálculo para prestaciones sociales), a partir de ese momento, con la creación del nuevo indicador es sólo una referencia salarial. Esta separación era una de las demandas permanentes de los sindicatos. Desde hacía años reclamaban

la necesidad de limitar al ámbito laboral las repercusiones de la revisión anual del salario mínimo, con objeto de potenciar una actualización del mismo que ponga el acento exclusivamente en mejorar la eficiencia y justicia social del mercado laboral (Documento unitario de CCOO y UGT sobre propuesta de salario mínimo, 12-dic-2002).

La otra función que tradicionalmente ha cumplido el SMI ha estado marcada por la política general del gobierno en materia de precios. Esto se pone claramente de manifiesto viendo las diferentes etapas que ha tenido la evolución del SMI (Recio 2006). La primera fase comprende desde su establecimiento hasta finales de los 70. En estos años la inflación era significativamente elevada y el aumento del SMI era relativamente generoso, dados los incrementos de precios de la economía y el bajo nivel del SMI. Todo ello para compensar la pérdida de capacidad adquisitiva de los más desfavorecidos.

Tabla 3. Evolución del salario mínimo interprofesional por edad, cantidad y período

	Menores 18 años		De 18 años y más			Variación SMI	IPC	Aumento salarial en convenios
	€/día	€/mes	€/día	€/mes (1)	€/año			
1990	6,6	198,3	10	300,6	4208,4			
1991	7	211,3	10,7	320	4480	6,5%	5,9	7,96
1992	7,5	223,4	11,3	338,2	4734,8	5,7%	5,9	7,27
1993	7,8	232,4	11,7	351,8	4925,2	4,0%	4,6	5,48
1994	8	240,5	12,1	364	5096	3,5%	4,7	3,59
1995	8,3	249	12,6	376,8	5275,2	3,5%	4,7	3,94
1996	10,1	301,8	13	390,2	5462,8	3,6%	3,6	3,82
1997	11,8	355,4	13,3	400,4	5605,6	2,6%	2,0	2,87
1998	13,6	408,9	5724,6	2,1%	1,8	2,56
1999	13,9	416,3	5828,2	1,8%	2,3	2,72
2000	14,2	424,8	5947,2	2,0%	3,4	3,72
2001	14,4	433,4	6067,6	2,0%	3,6	3,68
2002	14,7	442,2	6190,8	2,0%	3,5	3,85
2003	15	451,2	6316,8	2,0%	3,0	3,68
2004	15,3	460,5	6447	2,1%	3,0	3,6
2005	17,1	513	7182	11,4%	3,4	4,04
2006	18	540,9	7572,6	5,4%	3,5	3,59
2007	19	570,6	7988,4	5,5%	2,8	4,21
2008			20	600	8400	5,2%	4,1	3,60
2009			20,8	624	8736	4,0%	-0,3	3,72
2010			21,11	633,3	8866,2	1,5%	3,0	
2011			21,38	641,40	8979,60	1,3%		

Fuente: Datos Salario Mínimo: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Datos IPC, INE, datos aumento salarial pactado en convenios colectivos MTAS

A partir de 1998 se equipara el salario mínimo de los menores de 18 con los mayores de edad

Los datos del IPC no son estrictamente comparables porque en los años 1993 y 2002 hay un cambio de metodología.

(*) Datos provisionales

(1) Los datos euros/mes corresponden a 14 pagas mensuales prorrateadas

En la década de los 80 cambia el escenario económico y la situación política del país. El control de la inflación se convierte en un objetivo prioritario de la política económica y la moderación salarial juega un papel clave para la consecución de este objetivo (Roca y González 1999). El SMI se establece por parte del gobierno en consonancia con este objetivo general de control del IPC. Es por ello que hasta el año 2004 se tendió siempre a su contención. De hecho, el incremento anual del SMI

ha estado siempre por debajo de la inflación (con la excepción de algún año puntual) y, en consecuencia, la pérdida de capacidad adquisitiva de los perceptores del SMI ha sido constante. Esta tendencia se rompe con el acuerdo del gobierno en 2004 de aumentar el SMI de forma significativa.

3.2. Salario mínimo interprofesional, actores sociales y negociación colectiva

En el ámbito laboral el SMI ha tenido tradicionalmente para los actores sociales un papel marginal, lo cual, desde nuestro punto de vista, se explica por dos motivos. Por una parte, su bajo nivel. La escasa cuantía a la que habitualmente se ha fijado el SMI y su evolución negativa en términos reales durante muchos años explica que por parte de las organizaciones empresariales no se le haya prestado mucha atención. Por otra parte, el escaso número de personas directamente afectadas como receptoras del SMI posiblemente explica que para los sindicatos nunca ha sido un tema central en su agenda de actuación. Su posición al respecto ha sido la de pedir al gobierno aumentos del SMI que recuperaran la continua pérdida de capacidad adquisitiva de sus perceptores, pero sin inscribirse dentro de un planteamiento global en materia salarial. Su estrategia para conseguir mejoras salariales se ha centrado en la negociación colectiva.

Esto no ha de extrañarnos si tenemos en cuenta que en el caso de España el ámbito fundamental –aunque no es el único, evidentemente– en el que los actores estructuran las relaciones laborales es la negociación colectiva. Esta presenta una tasa de cobertura que la mayoría de los autores califican como elevada. Dependiendo de las fuentes y del método de cálculo⁵ las cifras oscilan entre el 70% y el 85%, incluso en algunos casos se señala el 90% de los asalariados (Fina et al 2001, Pérez 2003, Pérez 2008). No obstante estos niveles, la cuestión es si la cobertura real de la negociación colectiva se acerca a estos porcentajes. Según los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2006 sólo el 38% de los asalariados tiene constancia de ser objeto de la protección de algún convenio. Es evidente que la cobertura real es mayor que ese 38%, pero también hay que tener en cuenta que el cumplimiento efectivo del convenio en muchas empresas (las más pequeñas) y sectores (muchos de ellos terciarios) es muy baja, dada la incapacidad de acción sindical (Pitxer y Sánchez 2008).

En el modelo de negociación colectiva en España hay dos aspectos importantes a destacar por su incidencia en los salarios. El primero de ellos es que en muchas ramas de actividad coexiste más de un nivel de negociación, lo cual da pie a situaciones de articulación entre ámbitos de negociación muy variadas (Pérez de los Cobos et al 2002). En este contexto multinivel la negociación se encuentra muy fragmentada y la diversidad es la tónica dominante. Para una misma actividad las condiciones salariales pueden variar mucho de una provincia a otra en función de

⁵ Las cifras son aproximadas entre otros motivos porque no se conoce con exactitud las personas cubiertas por un convenio sectorial.

las características del convenio. Esto es fácil de comprender si tenemos en cuenta que el grado de organización de los actores sociales y la efectividad negociadora de los mismos varía mucho de una provincia a otra, lo que influye no sólo en los resultados de la negociación sino también en el posterior cumplimiento de lo pactado. En un estudio realizado con información emparejada de los individuos y de las empresas en las que trabajan a partir de datos de la encuesta de estructura salarial de 1995 se señala que

el establecimiento de pertenencia se muestra como un factor muy relevante en la determinación de los salarios en España, de modo que existen diferencias salariales muy notables entre establecimientos para trabajadores con características productivas observadas similares. (...) Existe una elevada dispersión salarial entre establecimientos, más propia de países con modelos descentralizados de negociación que de países institucionalmente más próximos a España. Se trata de un resultado inesperado, en la medida en que en los países con sistemas de negociación colectiva predominantemente sectoriales la literatura económica señala que la desigualdad salarial entre establecimientos resulta ser restringida. La elevada diferenciación salarial entre establecimientos en el caso español confirma que, a pesar de que existe un sistema de negociación colectiva en muchos aspectos similar al de otros países europeos, la flexibilidad en la determinación de los salarios por parte de los empleadores es amplia (Palacio y Simón 2004:65).

A ello hemos de añadir la fragmentación sectorial en un mismo sector y en un mismo territorio. Por ejemplo en el sector de comercio en el caso de la economía valenciana cada producto particular como textil, metal, muebles, etc. tiene su propio convenio, que además se acuerda en el ámbito provincial. Ello genera una diversidad enorme dentro del sector por lo que se refiere a las condiciones de trabajo.

El segundo aspecto es la estructura salarial que, simplificada, en la mayoría de convenios colectivos está determinada por un salario base (que puede ser general o por categorías profesionales), una tabla salarial organizada normalmente a partir de grupos o categorías profesionales y unos complementos. Este salario base de convenio colectivo puede considerarse como un salario mínimo legalmente vinculante para el sector, que en general, está siempre por encima del SMI. En cualquier caso, la evolución de los salarios es prácticamente idéntica a la evolución de la inflación (Pérez 2003). Esta dinámica es fácilmente comprensible si tenemos en cuenta que la base aplicada en la mayoría de convenios colectivos para fijar el aumento salarial ha sido el IPC previsto por el Gobierno al comienzo del año correspondiente.

En este contexto nos podemos preguntar por la posible influencia del SMI en la fijación de los salarios en la negociación colectiva, al margen de las personas ocupadas no cubiertas por un convenio colectivo. El primer aspecto que hemos de considerar es que existe una red de salarios mínimos sectoriales derivados de la negociación colectiva, diferentes en cada sector. Es por ello que se señala que en la práctica el

SMI sólo es relevante de forma directa en los sectores que no están cubiertos por un convenio colectivo. En el resto de convenios existe un salario base que en la gran mayoría de los casos está por encima del SMI. Es por ello que algunos autores (Dolado y Felgueroso 1996, Cebrian et al 2009) señalan que en España coexisten dos salarios mínimos, el SMI y los pactados en las negociaciones colectivas.

Ahora bien, si profundizamos un poco más vemos que sí que existe cierta incidencia del SMI en la negociación colectiva. Y ello por tres razones. En primer lugar porque existen colectivos para los cuales sus salarios están muy cerca del SMI o son idénticos. Es la situación en la que se encuentran trabajadores de menor edad o con contratos en prácticas o en formación, para los que su salario está referenciado al SMI. En segundo lugar, porque hay sectores en los que el salario base de convenio está muy cerca del SMI y cualquier variación de éste altera el salario base de convenio. El tercer motivo es que los cambios en el SMI podrían generar un efecto cascada sobre el resto de salarios de un sector.

Hay analistas que sugieren (Dolado et al 1996) que aumentos significativos del SMI generarán aumentos salariales muy importantes en todos los trabajadores para mantener las proporciones (diferencias) salariales. Tal como se señala

el problema de elevar el SMI no se centra sólo en su repercusión sobre la tarifa salarial correspondiente a la categoría inferior, sino también en su efecto inducido sobre los salarios de categorías superiores que suelen guardar una cierta relación de proporcionalidad con las tarifas de convenio más bajas. (...) La repercusión de estos ajustes indirectos y el efecto arrastre sobre los mínimos sectoriales puede hacer que la subida del SMI afecte no sólo a los salarios negociados más bajos, sino a todos aquellos que toman como referencia a aquel, terminando este proceso en un aumento del salario medio (Cebrián et al 2009:32).

Sin embargo a la luz de los estudios sectoriales realizados este efecto escala no parece que se haya producido tras los fuertes incrementos del SMI que han tenido lugar en los últimos años.

4. Salario mínimo interprofesional y su incidencia en tres sectores de bajos salarios

De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2008 el porcentaje de asalariados que percibían bajos salarios en España se situaba en el 17,6% (refiriéndose a asalariados a tiempo completo y que sus ingresos son inferiores a las dos terceras partes del salario medio nacional anual). El perfil predominante de la persona perceptora de bajos salarios es el de una mujer, joven, ocupando puestos de trabajo de baja cualificación y empleada en ciertas ramas de actividad de la industria (textil, madera, etc.) o de los servicios (comercio, hostelería, etc.) (Mu-

ño de Bustillo y Antón 2007). Estas características están en consonancia con lo que ocurre en otros países europeos (Bosch 2009; Fernández et al 2006).

Son varios los motivos que suelen señalarse para explicar la percepción de bajos salarios (Fernández et al 2003; Fernández et al 2006, Recio 2001). Uno de ellos es la discriminación salarial de las mujeres. Las mujeres ganan menos que los hombres en las mismas condiciones de puesto de trabajo (tipo de empresa, sector, etc.) y nivel formativo (Palacio y Simón 2006). El segundo motivo es el sector de actividad. En la economía española la dispersión salarial entre actividades es elevada y también lo es la evolución sectorial de los salarios.

El tercer aspecto está relacionado con los mecanismos institucionales de fijación salarial. En particular el nivel del SMI y los resultados y características de la negociación colectiva. El bajo nivel que tradicionalmente ha tenido el SMI ha permitido en determinados sectores un margen amplio para la diferenciación salarial y para la proliferación de empleos remunerados con bajos salarios relativos. Como se señala en un estudio al respecto, esta circunstancia se perfila

más como una condición necesaria que como una suficiente para la presencia de una amplia diferenciación salarial y una elevada extensión del empleo de bajos salarios. En un contexto donde la gran mayoría de los asalariados españoles se encuentra cubierta por convenios colectivos de sector que establecen tarifas salariales que se sitúan sistemáticamente por encima del SMI, la elevada extensión del fenómeno del empleo de bajos salarios se convierte en una cuestión íntimamente relacionada con la influencia de la negociación colectiva en la estructura salarial (Fernández et al 2003:21).

Estos factores no son independientes. Diferencias de género, sectores con baja productividad o con dificultades en los mercados de productos y mecanismos de negociación colectiva fragmentados van de la mano. En el caso de España la elevada parcelación de la negociación aumenta las diferencias salariales. Buena prueba de ello es que existe una gran variabilidad en los salarios pactados en los convenios colectivos para un mismo tipo de trabajador, con la misma categoría profesional, en el mismo sector de actividad. Este contexto facilita la persistencia de la diferenciación salarial y la extensión del empleo de bajos salarios. Es precisamente en este escenario donde el SMI puede tener una influencia importante en la negociación colectiva presionando al alza los niveles salariales de estos sectores de bajos salarios y reduciendo la brecha salarial.

Los aspectos que estamos señalando se ven más claramente cuando analizamos sectores en los cuales los salarios son bajos o están por debajo de la media nacional. A través del análisis detallado de los convenios colectivos para siete sectores de bajos salarios se puede ver la incidencia del SMI en estos sectores. Como reflejo del carácter fragmentado y diverso de la negociación colectiva hemos seleccionado como ejemplo varios acuerdos del País Valenciano para cinco sectores (incluidos los de Alicante, Valencia y Castellón), los acuerdos nacionales para la industria

textil y los sectores de atención de gente mayor en residencias, tanto del sector público como el privado, en el ámbito autonómico valenciano.

En la tabla siguiente se exponen los resultados. Todas las tarifas salariales se refieren al nivel mínimo en cada acuerdo y excluyen los contratos de aprendizaje y otros contratos específicos para los trabajadores jóvenes, los cuales tienen niveles salariales inferiores. Cuando hay acuerdos diferentes para el mismo sector en las diferentes provincias, la tasa de salario se refiere a la misma categoría de trabajo. Los datos no son representativos del mercado de trabajo nacional, o incluso del sector (con la excepción de los textiles), ya que sólo corresponden a determinados convenios provinciales o regionales.

Tabla 4. Salario base en convenio colectivo en diferentes actividades en las categorías profesionales inferiores

	€/día	€/mes	SMI (día/mes)	Diferencial sobre SMI
Textil y confección (2009), nacional	25		20,8	20,2%
Construcción 2009 (Alicante)	29,38		20,8	41,3%
Construcción 2009 (Valencia)	28,21		20,8	35,6%
construcción 2009 (Castellón)	24,74		20,8	18,9%
Transporte por carretera 2007 (VLC)		1003,01	570,6	75,8%
Transporte por carretera 2009 (ALC)		1012,63	624	62,3%
Transporte por carretera 2008-10(CST)		859,04	633,3	35,6%
Comercio general 2008 (VLC)		753,72	600	25,6%
Comercio cárnico 2007 (VLC-CST)		625,24	570,6	9,6%
Comercio textil 2009 (CST)		730,6	624	17,1%
Comercio textil 2009 (VLC)		776,93	624	24,5%
Comercio panadería 2009 (VLC)		825,01	624	32,2%
Limpieza de edificios 2009 (VLC)		844,45	624	35,3%
Limpieza de edificios 2007 (ALC)		713,74	570,6	25,1%
Hostelería 2009 (VLC)		637	624	35,6%
Hostelería 2007 (CST)		844,71	570,6	48,0%
Hostelería 2009 (ALC)		924	624	48,1%
Residencias ancianos públicas (autonómico) 2009		853,5	624	36,8%
Residencias ancianos privadas (autonómico) 2009		800,75	624	28,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos

Los datos ilustran claramente algunos de los aspectos que venimos señalando. En primer lugar, la dispersión salarial. Trabajos de igual categoría en el mismo

sector presentan diferencias salariales muy importantes según convenio⁶. En segundo lugar, claramente en algunas actividades un aumento significativo del SMI afectará a los salarios recibidos por las categorías profesionales básicas de la actividad. No obstante, ello no tiene porqué afectar al conjunto de la actividad. En cada caso depende de las características de la estructura salarial y de las estrategias de los actores.

Un análisis más detallado de la incidencia del SMI sobre la negociación colectiva nos lleva necesariamente a estudiar con profundidad la evolución salarial en actividades concretas. Para ello hemos elegido tres sectores: comercio minorista, hostelería y limpieza de edificios y locales. La información que utilizamos proviene de las publicaciones disponibles (estudios sobre los sectores en cuestión, convenios colectivos, estadísticas, etc.) y de entrevistas a los actores que participan en la negociación colectiva. En concreto, en cada sector se han entrevistado a los representantes de las asociaciones empresariales y los trabajadores directamente implicados en la negociación de los convenios colectivos.

Un aspecto relacionado con la metodología seguida es que el estudio se ha centrado en la provincia de Valencia. El motivo de esta aproximación tan limitada a nivel territorial es por las características de la negociación colectiva que ya hemos comentado. En España el ámbito de negociación más importante en términos de trabajadores afectados es a nivel de provincia. Al mismo tiempo, en cada provincia, para una misma actividad, pueden existir muchos convenios colectivos. La combinación de estos dos factores hace que sea enormemente complejo analizar con detalle un sector productivo a nivel nacional. Con todo, esta aproximación, aunque local, sí que permite captar las lógicas de los actores implicados en la negociación y, en especial, en los temas referidos a salarios.

El sector de comercio minorista

El comercio minorista incluye todas las actividades del comercio al por menor excepto el de vehículos a motor y motocicletas. Más allá de la diversidad de productos comercializados es importante destacar la variedad de formas organizativas que presenta el sector. En la actividad conviven desde las grandes superficies comerciales hasta el pequeño comercio especializado, desde las empresas familiares

⁶ El escenario es mucho más complejo y requiere un análisis más pormenorizado de cada sector. Los datos que hemos considerado son los del salario base de la categoría profesional básica de la actividad. Aunque hay actividades en las que las diferencias son muy elevadas en el mismo sector dependiendo del territorio (por ejemplo en hostelería) el salario final total recibido por un trabajador puede ser parecido (aunque no el salario hora). Por ejemplo, en el caso del convenio colectivo de hostelería de Valencia el salario base es muy bajo respecto al de Castellón o Alicante, pero las horas extraordinarias están mejor remuneradas. Como las horas extraordinarias son una práctica habitual en el sector, al final el salario recibido por los trabajadores en las diferentes provincias es parecido.

hasta los grandes centros con miles de personas ocupadas. Es un sector muy feminizado y con un bajo porcentaje de asalarización. Los actores sociales implicados en la negociación colectiva en el sector siguen modelos organizativos completamente diferentes. En el caso de los sindicatos existen dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO), los cuales negocian todos los convenios del sector. En el caso de las asociaciones empresariales el escenario es mucho más complejo. La peculiaridad que presenta el sector en el caso de la economía valenciana es que existen convenios colectivos diferenciados por tipo de producto comercializado, lo cual lleva a que exista un elevado número⁷. Este gran número de convenios tiene su paralelismo en la organización empresarial, ya que en cada convenio que existe por cada producto que se comercializa el representante de la negociación por parte de los empresarios es diferente. En este escenario las diferentes asociaciones empresariales en el sector representan intereses muy variados y no siempre coincidentes, con una elevada fragmentación y la imposibilidad de articulación de las distintas propuestas empresariales.

Dentro de esta diversidad y gran número de referentes legales los convenios que recogen a un mayor número de trabajadores/as son los de metal, comercio de actividades diversas, comercio al por mayor de alimentación y el de supermercados. La elevada proliferación de convenios genera una situación paradójica y es que al ser específicos del producto comercializado hay actividades que no tienen convenio y quedan fuera de cobertura. Por ejemplo, en el caso de la provincia de Castellón sólo tienen convenio las actividades de textil, metal y supermercados. El resto no está cubierto en un acuerdo de negociación colectiva.

Tabla 5. Evolución del diferencial salarial de algunas categorías profesionales del sector comercio en relación al SMI

	Metal. Ayudante de 18 a 22 años	Actividades diversas. Ayudante de dependiente	Ultramarinos. Ayudante menos de dos años	Textil. Ayudante dependiente
2003	40,5%	33,7%	18,1%	31,1%
2004	41,1%	34,3%	18,9%	30,8%
2005	36,6%	29,6%	12,9%	26,0%
2006	36,2%	28,1%	11,9%	24,0%
2007	34,3%	22,0%	9,9%	21,8%
2008	34,1%	20,4%	8,0%	21,2%
2009	32,0%	19,6%	7,2%	19,7%
2010	31,6%	18,4%	5,8%	18,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos

⁷ Sin embargo, esta situación no siempre se da en el resto del territorio nacional. Hay provincias españolas en las cuales sólo existe un convenio colectivo para el sector, o como mucho dos, uno para comercio minorista y otro para mayorista. También hay que tener presente que no existe un acuerdo marco a nivel nacional para el sector.

En general, aunque hay diferencias importantes en los niveles salariales atendiendo a los distintos convenios colectivos, en los casos que hemos analizado el SMI no ha tenido una incidencia significativa en la evolución de los salarios. Los fuertes incrementos salariales del SMI han presionado al alza los salarios de los aprendices y los contratos en formación ya que el salario de estas categorías profesionales está fijado en base al SMI. Para el resto de categorías salariales, aún considerando los puestos de trabajo con los salarios más bajos, siempre han estado por encima del SMI. Al mismo tiempo hay que señalar que desde 2003 los incrementos salariales han sido homogéneos para todas las categorías profesionales excepto para los aprendices y los contratos de formación.

Hostelería

Las actividades que se engloban dentro de la negociación colectiva del sector de hostelería son los hoteles y todos los locales de alojamiento, incluidos balnearios y campings, así como todas las actividades relacionadas con la restauración (restaurantes, bares, discotecas, cines, bingos, pubs, comedores escolares y las actividades asociadas a los mismos (educadores y actividades extraescolares realizadas en el horario de comidas de las escuelas). Incluye por lo tanto actividades bastante diversas, con lógicas productivas y de mercado muy diferentes. Dentro de esta diversidad hay que señalar que la dinámica sectorial está muy afectada por el turismo. Se trata de un sector productivo relativamente feminizado, donde el trabajo a jornada parcial es bastante significativo y donde persiste una importante presencia del empleo por cuenta propia, si bien ello es más propio del subsector de comidas y bebidas mientras que en el subsector de alojamiento el empleo está mucho más asalariado.

Centrándonos en el caso valenciano, el modelo organizativo de los actores sociales relevantes en el sector es bastante parecido. Al igual que en comercio por la parte de los trabajadores existen dos grandes sindicatos que están presentes en todos los ámbitos de la negociación colectiva. En el caso de los empresarios en el ámbito de la economía valenciana existen básicamente dos asociaciones empresariales que son las que participan en los diferentes ámbitos de negociación colectiva. La representatividad es elevada, tanto por parte de la patronal como de los sindicatos. No obstante, hay que señalar que el tamaño empresarial es bastante reducido y en muchos establecimientos la acción sindical es inexistente. En el sector existe un acuerdo marco a nivel estatal donde se regulan los puntos básicos de clasificación profesional, salarios por categoría, etc. A nivel autonómico existen convenios provinciales.

En la negociación colectiva en el sector se han producido varios cambios importantes recientemente en el ámbito de la economía valenciana. El primero y más significativo por su trascendencia a largo plazo es que en los últimos convenios firmados en las distintas provincias se unifican los diferentes acuerdos por actividades

que existían anteriormente bajo un único convenio⁸ (aunque de carácter provincial). Al mismo tiempo, hay una mayor coordinación en los contenidos negociados entre las distintas provincias. El segundo cambio importante es el acuerdo de alcanzar un salario base de 1000€ al mes al final de la vigencia del presente convenio (en 2011). No obstante, esto no supone la existencia de un convenio a nivel autonómico. Es una coordinación de la negociación. Es por ello, tal como podemos apreciar en la tabla siguiente, que el diferencial respecto al SMI no se reduce tanto como el en el sector de comercio.

Tabla 6. Evolución del diferencial salarial de algunas categorías profesionales del sector de hostelería en relación al SMI

	Restauración Categoría Especial (nivel V)	Restauración segunda categoría (nivel V)	Hotel cinco estrellas (nivel V)	Hotel 3 estrellas más de 50 habitaciones (nivel V)	Hotel 3 estrellas menos de 50 habita- ciones (nivel V)	Otros hoteles de más de 50 habitaciones (nivel V)	Spa (nivel V)
2003	37,9%	37,6%	41,2%	38,7%	34,6%	34,3%	29,5%
2004	38,6%	38,2%	41,8%	39,4%	35,3%	35,0%	30,3%
2005	34,3%	34,0%	37,8%	35,2%	30,8%	30,6%	25,5%
2006	32,4%	32,1%	36,0%	33,3%	28,8%	28,6%	23,3%
2007	30,9%	30,6%	34,6%	31,9%	27,3%	27,0%	21,6%
2008	32,6%	32,6%	36,2%	33,5%	29,8%	28,7%	24,4%
2009	33,6%	33,6%	37,1%	34,5%	31,5%	27,9%	26,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos

Estos cambios en parte derivan de una modificación de la estrategia sindical y de la coyuntura. Por una parte, se negocia el convenio en fase alcista, con fuertes incrementos de precios. Por otra, la reivindicación sindical se centra sólo en el incremento de los 1000€, dejando de lado otras demandas. Al igual que en el caso de comercio los aspectos que van más allá del salario no se consideran en la negociación colectiva. Como mucho se llega a la transcripción de la normativa general al convenio pero poco más.

El sector de la limpieza

En el convenio colectivo de la limpieza incluye las actividades de limpieza de edificios y locales (oficinas, edificios, colegios, etc.). La dinámica sectorial está

⁸ Con anterioridad existían condiciones de trabajo diferenciadas dentro de la misma actividad. Por ejemplo en el caso de los hoteles los salarios dependían del número de estrellas y habitaciones. En los restaurantes por la categoría del establecimiento de restauración, las personas ocupadas en balnearios y campings tenían acuerdos al margen, etc. Todo esto se reunifica y desde el último acuerdo se negocia conjuntamente, en un convenio único.

muy condicionada por las prácticas de externalización de las empresas. En esta actividad, además, hay que tener en cuenta que la variable competitiva clave es el precio final, y no la calidad del servicio. Los convenios colectivos son de ámbito provincial y es en este nivel territorial donde se articulan las relaciones laborales. En este sentido, la organización de los actores sociales es bastante parecida. Existen dos sindicatos mayoritarios (al igual que en el resto de actividades que estamos analizando) que firman todos los convenios colectivos del sector en las distintas provincias. Por la parte empresarial en el sector hay dos grandes asociaciones que recogen intereses diferentes. En el caso de la provincia de Valencia por una parte está APELVA (que tiene nombres diferentes en cada provincia), que recoge básicamente los intereses de la pequeña y mediana empresa y por otra ASPEL, que es de ámbito estatal y representa a las grandes empresas.

La coordinación entre las asociaciones empresariales, aunque representen intereses diferentes, es bastante elevada y no existen grandes desacuerdos entre ellos. Ello en parte se debe a que el segmento de mercado al cual se dirigen las empresas representadas por estas asociaciones es diferente. En el caso de las grandes empresas normalmente su mercado son las instituciones públicas (hospitales, escuelas, etc.), mientras que las más pequeñas se dedican más a oficinas y comercios. Por la parte sindical la coordinación es elevada. En cuanto a la representatividad, en el caso de ASPEL, todas las empresas grandes están dentro de la asociación. En el caso de APELVA su representatividad también se considera elevada. Por parte sindical la afiliación es baja, y se concentra básicamente en los grandes centros de trabajo.

Como ya hemos señalado la negociación colectiva se articula a nivel provincial. A nivel nacional existe un acuerdo marco en el cual se regulan las categorías profesionales para el sector pero no se fijan tablas salariales. Dentro de una provincia normalmente existen diferencias entre actividades, aunque el convenio colectivo sea el mismo. Por ejemplo en el caso de la provincia de Valencia existen acuerdos específicos dentro del convenio colectivo para sanidad. Esto responde tanto a las peculiaridades de la actividad (horarios más regulados, actividad más profesionalizada) como a una estrategia sindical de negociar (y conseguir en su caso) mejoras en actividades con gran número de personas ocupadas y luego se intenta expandirlas al resto del sector en el convenio de la provincia. Hay que tener presente además que en el sector existe la subrogación, con lo cual, aunque cambie la empresa que presta el servicio se mantienen a los trabajadores y las condiciones de trabajo acordadas.

En los últimos años no se han producido cambios significativos en la negociación colectiva ni tampoco se ha abordado de forma específica las cuestiones de género (en un sector muy feminizado) o mejora de salarios más bajos. Los sindicatos se han planteado la negociación de la masa salarial y no de un incremento lineal como mecanismo para aumentar más los salarios más bajos, pero no se ha llevado a la práctica. Como en otras actividades, el cambio más significativo es la contención salarial desde la crisis y una mayor presión para reducir costes laborales, por ejemplo congelando la antigüedad. La negociación colectiva en el sector cubre entre el

65% y el 75% de los asalariados⁹, cobertura algo inferior a la del conjunto de actividades del país, y es fundamentalmente de ámbito superior al de empresa: sólo alrededor del 9% de los trabajadores cubiertos por convenio colectivo tienen convenio de empresa.

El incremento salarial pactado ha sido algo superior a la media en el último quinquenio. De hecho la mecánica habitual de negociación ha sido incrementar los salarios siempre por encima del IPC del año anterior. En cuanto a la estructura salarial el único cambio que ha tenido lugar fue en el año 2001, cuando se unificó el salario de las categorías laborales más bajas (limpiadora y peón especialista).

Analizando los salarios negociados en el convenio colectivo y su evolución en relación con el SMI podemos observar (tabla siguiente) que los incrementos del SMI no han afectado a los incrementos salariales del sector y se ha mantenido la diferencia.

Tabla 7. Evolución del diferencial salarial de algunas categorías profesionales del sector de limpieza en relación al SMI

	Operario de limpieza
2003	31,1%
2004	34,7%
2005	29,9%
2006	29,0%
2007	27,9%
2008	27,5%
2009	26,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos

⁹ Con las limitaciones de la información estadística de base, hemos estimado con datos de los registros de convenios colectivos y de los asalariados en alta al Régimen General de la Seguridad Social que la proporción de trabajadores por cuenta ajena del sector de servicios a edificios y jardinería cubiertos por convenios colectivos ha sido sistemáticamente inferior a la del conjunto de trabajadores desde 2005 a 2009, año en el que por primera vez se igualó la tasa de cobertura en un 73%.

5. Conclusiones

Los datos empíricos sugieren que la evolución de los salarios en los empleos de bajos salarios en los sectores examinados parece haber seguido en conjunto una tendencia influenciada principalmente por las prácticas convencionales consolidadas en la negociación colectiva. En otras palabras, la evolución de los salarios en estos sectores no se ha modificado de manera significativa por el fuerte aumento del SMI en el período 2004-08. La explicación de esto es bastante simple. El SMI está todavía en un nivel muy bajo con respecto a los salarios negociados para estas categorías de trabajo en los convenios colectivos. Esta es la razón principal por la cual el aumento del SMI en los sectores estudiados no ha creado ninguna presión para aumentar los salarios en estos sectores en su conjunto. Pero debemos tener en cuenta el hecho de que hay una serie de colectivos tales como los jóvenes, los que están con contratos de aprendizaje u otros colectivos que ocupan los puestos más bajos de la escala profesional para los que el aumento de SMI ha tenido un efecto importante y directo.

La segunda observación importante es que en los casos analizados con más detalle (hostelería, comercio y limpieza) los aumentos de SMI no han tenido un efecto significativo en las diferencias salariales entre categorías profesionales (la escala salarial) dentro de cada convenio colectivo. Las diferencias salariales por categorías profesionales se han mantenido muy estables, con la excepción de la unificación de los salarios de dos categorías profesionales en el sector de la limpieza. Sumado a esto está el hecho de que los aumentos salariales son lineales, por lo que las diferencias internas entre los puestos de trabajo se mantienen constantes.

En este contexto es difícil pensar que el SMI pueda servir como instrumento para modificar las condiciones de empleo, a no ser después de un período en el cual se produzcan fuertes incrementos. Además, en los casos estudiados no existen en la negociación colectiva prácticas para disminuir las diferencias de género en materia salarial, ni tampoco ninguna estrategia clara de cara a aumentar los salarios más bajos. En materia de género lo único que se hace es transcribir, copiar, la normativa general al convenio colectivo, lo cual, sorprendentemente, ya se considera un avance¹⁰.

Junto a lo que acabamos de comentar hay varias características de los tres sectores analizados que ayudan a comprender mejor la dinámica salarial. En primer lugar, los tres sectores se caracterizan por una fuerte competencia en precios. En el comercio minorista se refleja la reestructuración en curso del sector y en la limpieza se debe a que el criterio prioritario en la contratación de la actividad es por el precio

¹⁰ Aunque pueda resultar chocante, en las entrevistas realizadas en muchos casos se señalaba que en muchos casos la única normativa legal que leen los empresarios son los convenios colectivos, con lo cual, la transposición de la normativa general al convenio tiene una función informativa.

del servicio. En el sector de la hostelería en general los precios son muy importantes para mantener la competitividad, aunque también se manifiesta una cierta atención hacia la mejora de calidad. Una segunda razón para los bajos salarios en estos sectores es la interacción entre la infravaloración de las capacidades y la feminización del empleo, lo que redundaría en bajos salarios para las llamadas "habilidades femeninas". La falta de reconocimiento de las cualificaciones profesionales en estos sectores legitima los bajos salarios. Ofertas de empleo en comercio minorista, hostelería y limpieza son consideradas como actividades de baja cualificación, que responden en gran medida a "habilidades de las mujeres" y que no se reflejan en las competencias profesionales. En tercer lugar, el empleo en estos sectores ofrece pocas oportunidades para la promoción. Estas circunstancias afectan también a la evaluación social y económica de las actividades y al hecho de que quienes trabajan en ellas acepten más fácilmente cobrar salarios bajos.

La cuarta razón de los bajos salarios se refiere al alto nivel de segmentación si atendemos al tamaño empresarial y la cobertura de la negociación colectiva. Los datos de las entrevistas demuestran que el tamaño de la empresa es una variable clave. En las actividades en las cuales la presión de los costes es muy alta, en las pequeñas empresas, en las cuales prácticamente no es posible la actividad sindical, es más difícil aplicar el convenio colectivo y, por lo tanto, los salarios pagados pueden estar por debajo de lo que se ha acordado. Un ejemplo extremo de esta situación es lo que se reflejó en las entrevistas con un representante sindical del comercio al por menor:

Hay personas que ganan menos del SMI. ¿Cómo es posible? Si trabajas en una tienda pequeña, sólo el trabajador y el empleador y se ha firmado el contrato de trabajo hace mucho tiempo, si el jefe no desea actualizar el salario la única solución que te queda es ir a juicio, pero, obviamente, después serás despedido. ¿Sabe usted cuántos existen en pequeñas tiendas? Hay un montón de ellos.

6. Bibliografía

- Benito del Pozo, C. (1993). *La clase obrera asturiana durante el franquismo*. Madrid: S. XXI.
- Bosch, G. (2009). "Low wage work in five European countries and the US" *Regulating for Decent Work Conference*, Ginebra.
- Bosch, G.; Weinkopf, C. (2010). *Minimum wage systems and changing industrial relations: National report Germany*, mimeo, disponible en: www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/ninimum-wage.aspx.

- Cebrián, I.; Rodríguez, C.; Toharia, L.; Pitarch, J. (2009). “Efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo” VIII Jornadas de Economía Laboral, Zaragoza 2 y 3 de julio 2009.
- 2008, *Estudio de los efectos de un aumento del salario mínimo interprofesional en el empleo*, Mimeo.
- Dolado, J. J.; Felgueroso, F. (1996). “Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español”, *Moneda y Crédito*, nº 204:213-261.
- EUROFOUND (2007). *Minimum wages in Europe. Background paper*, Eurofound, Dublin.
- EUROPEAN COMMISSION (2008). *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxemburgo.
- Fernández, M.; Meixide, A.; Simón, J. H. (2003). *El trabajo de bajos salarios en España*, FEDEA, (www.fedea.es).
2006. “El empleo de bajos salarios en España” *Información Comercial Española* 833:177-197.
- Fina, L.; González, F.; Pérez J. I. (2001). *Negociación colectiva y salarios en España*, Madrid: CES.
- Freeman, R. B. (1994). “*Minimum wages – Again!*”, *International Journal of Manpower* 15:8-25. 1996. “The minimum wage as a redistributive tool”, *The Economic Journal* 106:639-649.
- Funk, L.; Lesch, H. (2005). *Minimum wages in Europe*, eurofound.
- González, I.; Jiménez, S.; Pérez, C. (2003). “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia con datos de panel” *Revista Asturiana de Economía*, nº 27:147-168.
- González, I.; Pérez, C. (2000). “El efecto de las regulaciones salariales sobre el empleo: el caso de los salarios mínimos”, *Boletín Económico del ICE*, nº 2640:37-43.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. (2010). *Minimum wage system and Changing Industrial Relations in Europe: comparative report*, mimeo, disponible en: www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/ninimum-wage.aspx.
- Hurley, J. (2007). *Minimum wage in Europe. Background paper*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- ILO. (1992). *Minimum wages: Wage-fixing machinery, application and supervision*, Report III, International Labour Conference, 79th Session, Ginebra.

- López, A. (1966). “Un salario mínimo”, *Triunfo*, nº 221. (1970) “El salario Mínimo y el equilibrio de la economía española”, *Triunfo*, nº 409.
- Muñoz de Bustillo, R.; Antón, J. I. (2007). “Low Wage Work in a High Employment Growth Economy: Spain, 1994-2004”, *Investigación Económica*, vol. XVI, 261:119-145.
- OECD (2009). *Employment Outlook 2009*, Paris.
- Palacio, J.I.; Simón, H. J. (2004). “Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial” *Revista de Economía Aplicada*, nº 36, vol. XII, pp. 47-81.
- 2006 “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España” *Estadística Española*, vol. 48, nº 163:493-524.
- Pérez de los Cobos et al. (2002). *Experiencias de Negociación Colectiva Articulada*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pérez Domínguez, C.; González, I. (2005). *Salario mínimo y mercado de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Pérez Infante, J. I. (2003). “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 46:41-97.
- 2008 “Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual” en *Arxius de sociología* nº 18, Valencia, pp. 55-74.
- Pitxer, J.V.; Sánchez, A. (2008). “Estrategias sindicales y modelo económico español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26:89-122.
- Recio, A. (2001). “Una nota sobre bajos salarios en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 18: 15-45.
- 2006 “The statutory minimum wage in Spain”, in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck and Claus Schäfer (ed.) *Minimum wages in Europe*, Brussels, ETUI-REHS, pp. 151-176.
- Recio, A.; Banyuls, J.; Cano, E.; Miguélez, F. (2006). “Migraciones y mercado laboral” *Revista de Economía Mundial* 14: 171-193.
- Roca, J.; González, J. (1999). “Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España”, en F. Miguélez y C. Prieto (dir. Y coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, S. XXI.
- Rodgers, J.; Rubery, J. (2003). “El salario mínimo como instrumento para luchar contra la discriminación y promover la igualdad” *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, nº 4, pp. 597-612.

- Rubery, J. (2003). Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Schulten, T. (2006). 'Statutory and collectively agreed minimum wages in Europe: an International overview', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schafer (eds.) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ET.
- Vaughan-Whitehead, D. (2010). "Minimum wage revival in the enlarged EU: Explanatory factors and developments" en: Vaughan-Whitehead, D (ed), *The Minimum wage revisited in the enlarged EU*, Cheltenham, Edgard Elgar, pp. 1-56.