

*Cómo introducir un sueldo mínimo a nivel nacional**

BILL CALLAGHAN**

Resumen:

El artículo trata sobre la introducción del salario mínimo nacional en el Reino Unido (NMW son sus siglas en inglés). Describe el contexto en el que se inscribe el debate, destacando entre otros aspectos los desarrollos en la política de la negociación colectiva, la desregulación y las posiciones de los partidos políticos. También entra en la consideración de los cambios que se han producido en las opiniones de la TUC y del Partido Laborista. Se describe de forma detallada el establecimiento de la “Comisión sobre Bajos Salarios”, de carácter tripartito, y su funcionamiento. El artículo presta especial atención al procedimiento utilizado por esta Comisión para examinar la información disponible, y se detiene en las negociaciones oficiales con la patronal, los sindicatos y otros grupos. El artículo presenta las principales recomendaciones de los dos primeros informes de la Comisión y explica su impacto sobre la distribución de la renta. Se profundiza también en algunas cuestiones específicas, como son los problemas de la disponibilidad de datos, las comparaciones internacionales, la metodología, los jóvenes, el ajuste periódico del salario mínimo, y sus consecuencias para los sindicatos.

Palabras clave: *Salario mínimo, bajos salarios, distribución de la renta, negociación colectiva.*

* Traducido del inglés por Beth Gelb.

** Presidente de la “Health and Safety Commission in Great Britain”, y anteriormente miembro de la “Low Pay Commission”

Abstract:

The article deals with the introduction of the national minimum wage (NMW) in the United Kingdom. It describes the background to the debate, dealing with, among other things, development in collective bargaining policy, deregulation and the position of the political parties. It also touches on the changes that have occurred in the thinking of the TUC and the Labour Party. The establishment of the tripartite Low Pay Commission (LPC) and the way it has operated are described in some detail. Particular attention is paid to the procedure used by LPC to collate evidence, and especially to the official discussions with employers, trade unions and other groups. The article presents the main recommendations of the first two LPC reports and explains their impact on income distribution. A number of specific questions are looked at in some detail, including the problems of data availability, international comparisons, methodology, young people, the periodic adjustment of the minimum wage, and consequences for the trade unions.

Key words: Minimum wage, low pay, income distribution, collective bargaining.

1. INTRODUCCION

La introducción de un salario mínimo nacional en abril de 1999 en el Reino Unido fue un hito histórico por varias razones. El tema había sido motivo de polémica entre los partidos políticos creando una brecha entre laboristas y conservadores. Antes de las elecciones generales de 1992 y 1997, los políticos conservadores habían hecho previsiones calamitosas sobre las pérdidas de puestos de trabajo que resultarían de un salario mínimo nacional (SMN), y las publicaciones oficiales del gobierno hicieron eco de lo mismo. A título de ejemplo, en un libro blanco sobre la competitividad¹ publicado en 1995 (verificar) el gobierno en el poder a la sazón advirtió que podrían perderse unos 750,000 puestos de trabajo con la aprobación de una ley de salario mínimo nacional. Además, aunque el Liberal Democrat Party (partido demócrata liberal) estaba a favor de dicha ley, apoyaba un salario mínimo por regiones y no nacional.

2. LAS POSTURAS DE LOS SINDICATOS ANTE EL SALARIO MÍNIMO

El tema del salario mínimo no sólo fue polémico entre partidos, sino también en el seno del propio movimiento sindicalista. Cuando me afilié al *Trades Union Congress* (TUC) en 1971, la postura oficial de cara al salario mínimo era de agnosticismo. No se había incluido un salario mínimo ni en los planes del gobierno laborista entre 1964 y 1970, ni tampoco en los del gobierno laborista de 1974 a 1979. De hecho, muchos de los pensadores del movimiento sindical se oponían a los salarios mínimos y tuvo su base de apoyo la idea de transformar los *Sectorial Wages Councils* (consejos sectoriales sobre salarios) en órganos de negociación colectiva de pleno derecho. No obstante, coexistía con esta línea de pensamiento otra que propugnaba con fuerza un SMN, sobre todo desde la *National Union of Public Employees* (NUPE), sindicato de funcionarios que representaba a trabajadores con salarios bajos, muchos de ellos mujeres, en los ámbitos del gobierno local y del servicio de salud. Hoy forma parte de UNISON.

Fue el gobierno liberal el que en 1909 sentó las bases de un mecanismo de salarios mínimos por sectores. Dicho gobierno reformador había instaurado en los gremios que pagaban muy mal, llamados “*sweated*”¹, las llamadas *Wage Boards*, juntas de salario que más tarde se conocerían como *wage councils* o consejos sobre salarios, que tenían la potestad de establecer mínimos tanto para menores como para adultos. Los principales sectores cubiertos por este mecanismo fueron los de agricultura, hostelería, el sector textil, la confección, el comercio al por menor y la fabricación ligera. Cada Consejo estaba compuesto por representantes del patrón y de los sindicatos, y miembros independientes. Sus decisiones se sometían a la aprobación del gobierno y luego tenían rango de normativa secundaria, llamándose *wages council orders*, órdenes de los Consejos sobre salarios.

En muchos de los sectores con dichos consejos, aunque no en todos, la organización entre sindicato y patronal era débil y se aseguraba la aplicación de las órdenes mediante un órgano de inspección designado a tal fin por el gobierno.

¹ Llamados así por las malas condiciones de trabajo y el esfuerzo físico requerido.

3. LOS AÑOS 70 Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

Ya en los años 70, una época de aumento del poder y la influencia de los sindicatos, hubo una crítica considerable a los sindicatos y a los Consejos de Salarios. Por lo general se creía que lejos de mejorar las vidas de los trabajadores con salarios bajos, los Consejos frenaban los aumentos de salario que se podrían conseguir mediante la negociación colectiva voluntaria. Varios Consejos de Salarios, por ejemplo los de los sectores de transporte por carretera y papel y cartón, se disolvieron voluntariamente tras una presión. Como ya se ha indicado, la transformación de dichos Consejos en consejos industriales conjuntos por ley como paso previo hacia la negociación colectiva contó con apoyo. La comparación y la mediación se utilizaban, entre otras políticas, como mecanismos reconocidos por la ley para ayudar a los trabajadores con salarios bajos. También hay que destacar las políticas de ingresos de la época, la mayor parte de las cuales tenía algún componente de cantidad fija.

El clima de la época era favorable a la negociación colectiva y opuesta a la imposición por ley, tal y como evidenció la presión ejercida para revocar la ley de relaciones industriales (*Industrial Relations Act*) promulgada por el gobierno conservador. Además, las otras formas de intervención jurídica como las reglas sobre horarios laborales o los consejos laborales se encontraban con bastante escepticismo. Las actitudes de los sindicatos para con los trabajadores de tiempo parcial variaban y la mujer tenía poco peso en el movimiento sindicalista habida cuenta de su escasa afiliación. Se debe recordar que en 1979 había más de 12 millones de afiliados en la TUC; más de la mitad de la fuerza laboral estaba afiliada a un sindicato, y casi las tres cuartas partes de los trabajadores estaban cubiertos por un convenio colectivo.

4. LA LIBERALIZACION DE LOS AÑOS 80

No obstante, a principios de los años 80, los Consejos de Salarios sufrían ataques de otra procedencia. El gobierno conservador elegido en 1979, seguía la política sistemática de liberalizar el mercado laboral, sin distinciones entre la reglamentación proveniente de las leyes y la reglamentación conjunta proveniente de los procesos de la negociación colectiva.

A mediados de los años ochenta, hubo intentos de eliminar todos los consejos de salario, aunque una consulta hecha por el gobierno desvelaba un apoyo importante del patronato para mantener los Consejos, si bien con una potestad reducida. La posterior ley de salarios (Wages Act) de 1985 (verificar) limitó drásticamente los poderes de los Consejos de Salarios al limitar su facultad de establecer un salario mínimo único para adultos.

El gobierno conservador, sintiéndose ya en 1993 menos atada por los procesos de consulta, abolió todos los Consejos de Salarios. Aunque seguía habiendo miembros del patronato que los apoyaban, la mayor parte de la presión vino del creciente sector de la restauración rápida (fast food). Quedaron tan sólo los Consejos de Salarios en la agricultura, más por el azar jurídico, pues tenían otra base legal además de una cobertura por una convención de la OIT, que por una valoración hecha con elementos de juicio.

Aunque sería imposible en este artículo tratar de manera exhaustiva todos los cambios en la normativa, conviene mencionar especialmente la abolición en 1981 de la Fair Wages Resolution (resolución de salarios justos) y la creciente presión ejercida desde el gobierno para que los órganos públicos externalizaran sus servicios. La conjugación de estas dos políticas significó que muchos trabajadores con salarios bajos, sobre todo los de tiempo parcial, sufrieran recortes en sus condiciones de trabajo.

Mientras el gobierno conservador redoblaba su ofensiva liberalizadora, cambiaban las actitudes en el seno del partido laborista y en la TUC que votó por primera vez en 1986 a favor de un salario mínimo nacional, aunque no se estableció ninguna cifra precisa. En declaraciones posteriores, la TUC desarrolló sus ideas para fijar salarios mínimos en el contexto de unos acuerdos más amplios de concertación social.

Varios sindicatos presionaban a nivel individual para que se fijara un salario mínimo nacional en un nivel concreto o en un punto determinado dentro del espectro de distribución de los ingresos. Entre las propuestas más ambiciosas en este sentido figuraba un salario mínimo que sería dos tercios de los ingresos medios. En la campaña electoral que precedió a las elecciones generales de 1992, los sindicatos afiliados al partido laborista llegaron a un entendimiento con dicho partido sobre un objetivo que sería igual a la mitad de los ingresos medios por varón que, según los cálculos de la Low Pay Unit (LPU), la

oficina encargada de estudios sobre salarios bajos, se traducían en 3,40 libras esterlinas por hora. No obstante, existe una complejidad considerable tanto en estos datos como en los cálculos de la LPU que se comenta más adelante.

El resultado final fue la adopción de 3,40 libras como elemento explícito de la política electoral. Existen diferentes puntos de vista sobre la campaña electoral de 1992. A decir verdad, dado el sistema laboral en el Reino Unido, hubiera sido casi imposible que el partido laborista formara gobierno sin un resultado muy positivo del partido demócrata liberal. Al final, el partido laborista ganó varios escaños reduciéndose así la mayoría del partido conservador. Al final, el salario mínimo nacional mostró ser una política con una amplia acogida, aunque algunos aspectos concretos y el hecho de que en aquel momento 3,40 libras esterlinas era relativamente alto a nivel internacional, creó sus dificultades en la campaña. En una entrevista memorable, un hotelero puso a la defensiva al entonces portavoz de asuntos laborales del partido laborista, Tony Blair, cuando especificó las pérdidas de trabajo que causaría el salario mínimo.

En los cinco años siguientes, mientras el partido laborista refinó sus planes para las elecciones de 1997, se asimilaron las lecciones de la campaña anterior. El salario mínimo nacional fue uno de los varios puntos que llevaron a discusiones entre los sindicatos y el mismo partido laborista en cuanto a su viabilidad y las tácticas a seguir para la campaña. El resultado final, es decir, la introducción de un salario mínimo nacional tras un estudio por parte de una comisión sobre salarios bajos (Low Pay Commission, LPC), se ajustó más a la noción original de la TUC, aunque faltaba el marco más amplio de concertación social con relación a asuntos económicos.

Se hizo más sofisticada la campaña de la TUC por un salario mínimo nacional. Una conferencia de la TUC de gran peso, que se celebró en 1995, y una publicación conjunta, *Arguments for a National Minimum Wage*, llamó la atención sobre la necesidad moral de dicho mecanismo, además de dar ejemplos de los éxitos de otros países en este sentido. Se clarificó la base en las ciencias sociales de un salario mínimo practicable, y se expusieron los aspectos tautológicos de los estudios basados en los modelos neoclásicos del mercado laboral.

El patronato empezaba a moderar ya en 1995 su hostilidad hacia dicha política. La organización principal del patronato, la *Confederation of British Industry* (CBI), vio que su interés a largo plazo era más

el de asegurarse algún grado de influencia en la comisión LPC que el de montar una campaña en contra del SMN.

5. EL NUEVO GOBIERNO LABORISTA

La elección del gobierno laborista puso fin a 18 años de poder del partido conservador. Conviene recordar que aunque había registrado éxitos en algunas elecciones locales, el partido laborista no había ganado una elección general desde 1974, habiendo perdido las de 1979, 1983, 1987 y 1992. Pese a la proporción modesta del voto popular ganado, se encontró con una mayoría parlamentaria mucho mayor de la que se esperaba.

El largo periodo de mando conservador creó lógicamente grandes expectativas entre el público sobre el nuevo gobierno y naturalmente alguna desilusión una vez que se desveló su orden de prioridades. La introducción del SMN fue una de las primeras prioridades de acción, y a posteriori se puede afirmar que se implantó de manera rápida aunque en su momento hubo críticas por la lentitud de su introducción.

6. EL ESTABLECIMIENTO DE LA *LOW PAY COMMISSION*

Se inició una doble vía de acción. Primero, se estableció la *Low Pay Commission*, comisión de estudio sobre los salarios bajos. Hubo una convocatoria de solicitudes de adhesión en junio de 1997, una decisión sobre las adhesiones en julio del mismo año, y una primera reunión de la comisión a finales de julio. Se comenzó a abordar ya el grueso del trabajo en septiembre de ese mismo año.

Fue un honor para mí hacerme miembro de la comisión y mi trabajo junto a los otros ocho comisarios fue uno de los periodos más estimulantes y satisfactorios de mi carrera profesional en la TUC. El Profesor George Bain, Director en aquella época del *London Business School* y ahora Vice Chancellor de la *Queens University* de Belfast presidió la comisión. Hubo dos representantes más del mundo académico, el Profesor David Metcalf del *London School of Economics* y el Profesor William Brown del *University of Cambridge*. Los tres miembros del patronato fueron Stephanie Monk, Directora de recursos humanos

en el *Granada Group*, Laurie Dewar del *Scottish Grocers' Federation* (Federación de Comerciantes de Escocia) y John Cridland, Director de Recursos Humanos en el CBI. Los otros dos compañeros sindicalistas fueron Rita Donaghy, miembro del Consejo General de la TUC y del ejecutivo de UNISON y Paul Gates, Presidente del *National Union of Knitwear, Footwear and Leather Trades* (Unión de textil, calzado y marroquinería).

De hecho, la comisión fue el primer órgano tripartito que se había establecido desde los años 70, aunque no se buscaran nombramientos formales por parte del TUC ni del CBI y los miembros lo fueran a título individual y no como representantes. Me queda claro que la efectividad de la comisión no se hubiera logrado si el equilibrio entre sus miembros hubiera sido distinto. Además, el hecho de que miembros del personal de la TUC y del CBI estuvieran en la comisión significaba que se podían mantener abiertas unas líneas de comunicación informales.

Al establecer los términos de referencia para la LPC, el gobierno pidió que:

- recomendara el nivel al que se podría introducir un salario mínimo nacional; y que
- hiciera recomendaciones sobre otros niveles más bajos o, en su caso, exenciones para personas entre los 16 y 25 años y que considerara e informara sobre cualquier asunto que los ministros le refirieran.

Se le dio instrucciones a la comisión para que tuviera en cuenta lo siguiente: las implicaciones económicas y sociales más amplias, el efecto probable en el nivel de empleo y en la inflación, las repercusiones en la competitividad empresarial, sobre todo entre pequeñas empresas, y los costes potenciales tanto para la industria como para la hacienda pública. Se pidió a la comisión que informara sobre estos asuntos al Primer Ministro en mayo de 1998.

7. LA LEGISLACION

La segunda vía de acción fue la legislativa. El trabajo comenzó poco después del voto de un proyecto de ley de salario mínimo nacional que se introdujo en la cámara de los comunes el xxxx y recibió el refrendo real en el verano de 1998. El proyecto de ley estableció un

marco para mayor acción legislativa. Tras el informe de la Comisión en junio de 1998 y la aprobación de la ley, el gobierno publicó un proyecto de reglamento en el otoño de 1998 que fue aprobado por el parlamento en los primeros meses de 1999. Finalmente, el salario mínimo nacional entró en vigor el 1 de abril de 1999.

Dicha ley fue redactada para ser lo más inclusiva posible, con el mínimo de excepciones y con una exclusión expresa de variaciones por sector o por región.

8. EL PRIMER INFORME DE LA COMISION

El primer informe de la comisión fue entregado al Primer Ministro en mayo de 1998 y fue publicado en junio de ese mismo año junto con la respuesta del gobierno. En un periodo de menos de un año, se había establecido desde cero la comisión y un secretariado (que en su momento álgido empleaba a unos 30 oficiales implicados en la política, la investigación, y las tareas administrativas), se emprendió un proceso exhaustivo de consultas, y se consideró en profundidad la documentación escrita y oral. A posteriori, resulta notable que la comisión hubiera consensuado un informe integral y unánime en tan poco tiempo.

El informe, disponible en Internet², contiene unas 160 páginas y tiene 12 anexos con detalles, un glosario, y una bibliografía. Por lo tanto, sólo se pueden destacar sus características clave en este artículo.

Una de las claves del éxito del gobierno fue el eclecticismo de su trabajo y su metodología. Ha habido muchas comisiones formales que se han reunido en Londres para recabar documentación de individuos y de organizaciones. Aunque la comisión sí que recopiló documentación formal de esta manera, también participó en un programa de tipo más informal de visitas por casi todo el Reino Unido, entre ellas reuniones informales, visitas a lugares de trabajo, conversaciones con patrones, trabajadores y representantes de los sindicatos en los sectores de salarios bajos. También mantuvo conversaciones con una amplia gama de grupos de asesoramiento y de la sociedad civil, además de con desempleados y con los mismos trabajadores con salarios bajos.

² <http://www:\lowpay.gov.uk>.

Este proceso aportó dos ventajas principales. Primero, enriqueció el conocimiento de la comisión sobre el mercado de trabajo en el Reino Unido y les dio a sus miembros una valiosa idea de cuales podían ser las buenas y las malas prácticas, el grado de explotación existente (aunque lamentablemente la comisión no tuvo la oportunidad de reunirse con los patrones que más explotaban) , y más importante aún, las reacciones probables por parte de los patronos, los empleados, y los desempleados a diferentes niveles de salario mínimo nacional.

Otra ventaja fue que su enfoque de participación amplia ayudó a la comisión a allanar la introducción de un SMN. Casi todas las partes que podían verse afectadas en el asunto habían tenido la oportunidad de presentar sus puntos de vista a la comisión directa o indirectamente a través de su sindicato u otro órgano representativo similar. Su trabajo activo con los que más apoyaban y los que más se oponían al salario mínimo nacional fue uno de los métodos de trabajo cruciales de la comisión.

Aunque la comisión pasó una buena parte de su tiempo tratando el tema estrella, es decir, la cifra exacta del salario mínimo, su establecimiento fue precedido por una consideración en profundidad de la mejor definición del salario mínimo nacional y en base a qué periodo calcularlo. Las recomendaciones de la comisión sobre ciertos temas como por ejemplo las propinas y los estipendios para el alojamiento no habrían tenido el peso que tuvieron si no hubiera sido por las conversaciones de carácter práctico mantenidas tanto con los patronos como con los sindicatos sobre estos temas.

9. LAS PRINCIPALES RECOMENDACIONES

La principal recomendación fue que el SMN debía ser 3,60 libras esterlinas por hora y debía de implantarse a partir de abril de 1999. La comisión recomendó asimismo un baremo de desarrollo de 3,20 libras la hora aplicable a jóvenes de entre 18 y 20 años y trabajadores de más de 21 años que reciben una formación acreditada durante los primeros seis meses de un nuevo empleo con un patrón nuevo. La comisión aseveró que 3,70 y 3,30 libras serían, respectivamente, las cantidades adecuadas para junio del 2000.

La comisión manifestó que no debía ser aplicable el SMN ni para los jóvenes de 16 y 17 años ni para todos los que tenían contratos de aprendizaje.

El informe plasma en detalle la postura de la comisión en cuanto a la definición del salario mínimo. Esencialmente, la comisión recomendó que el SMN se basara en los ingresos por hora de cada hora trabajada. Esto significaba que se incluirían los ingresos por trabajo a destajo y pagas de incentivos, aunque se excluirían las primas y pagas correspondientes a turnos. Es decir que, por ejemplo, un patrón no podría pagar por debajo del SMN para un turno normal de ocho horas para luego compensarlo mediante primas por horas extra.

La comisión tenía claro que tenían que excluirse las propinas pagadas directamente a los asalariados por los clientes, mientras que cualquier recargo por servicios que se cobraba de manera centralizada y se distribuía mediante el sistema de la nómina tenía que incluirse. La comisión excluyó cualquier tipo de compensación mediante estipendios para comidas y descuentos para asalariados, aunque sí recomendó una compensación de hasta 20 libras por semana por el alojamiento por parte del patrón.

También hizo recomendaciones en cuanto a la aplicación y la publicidad que había que dar al salario mínimo nacional, proponiendo, entre otras cosas, que debía figurar el SMN claramente impreso en las nóminas.

El informe unánime de la comisión fue sometido al gobierno a finales de mayo de 1998.

10. LA REACCION DEL GOBIERNO

El gobierno anunció su respuesta a la comisión el día 17 de junio de 1998. Se aceptó la recomendación principal de 3,60 libras junto con las definiciones de salario mínimo nacional propuestas. El gobierno declaró que en principio aceptaba todas las recomendaciones, sin embargo había diferencias entre las propuestas de la comisión y la respuesta del gobierno que decidió por ejemplo que el importe de desarrollo aplicable a jóvenes debía ser de 3 libras para jóvenes entre los 18 y 21 años, y no 20 años como había propuesto la comisión. Decidió subir esta tasa de desarrollo a 3,20 libras en junio del 2000.

Además, el gobierno guardó silencio sobre las actualizaciones de la tasa para el 2000 y para el futuro en general.

Mientras tanto, el proyecto de la ley del SMN seguía su curso en el parlamento, obteniendo su refrendo real en el verano de 1998, lo que permitió al gobierno preparar y publicar el reglamento para dar efecto jurídico a las recomendaciones de la comisión. Se publicó un borrador de recomendaciones para ser comentados en septiembre de 1998, lo que llevó a un debate considerable.

No se aprobó el reglamento en su forma final hasta febrero de 1999 y el reglamento complementario no se publicó hasta marzo. Al enmarcar las recomendaciones sobre los detalles del SMN, la comisión había trabajado con el lema de la sencillez (*“Keep it Simple, Stupid”*). Desgraciadamente, el reglamento no hizo eco del enfoque de la comisión. La propuesta de imprimir el SMN en las nóminas encontró bastante hostilidad entre algunos patrones y finalmente se dejó de lado. La redacción legalista propuesta por el Departamento de Comercio e Industria estaba bien lejos de las intenciones de la comisión y no era nada practicable.

También hubo bastante frustración entre algunos patrones por el retraso en la publicación del reglamento, aunque se podría responder con dos puntos a esta cuestión. En primer lugar, el retraso se debió en parte a la presión ejercida por parte de los patrones para diluir su contenido. En segundo lugar, aunque es cierto que quedaron algunas dudas sobre los detalles hasta febrero de 1999, no había ninguna duda sobre los fundamentos del SMN, cuya tasa se conocía ya desde junio de 1998. Ningún patrón podría argumentar de forma creíble en abril de 1999 que no tenía tiempo para prepararse. Lo que es más, el gobierno gastó 5 millones de libras en una campaña de publicidad justo antes de su entrada en vigor, campaña que tuvo un alto grado de éxito en la concienciación del público, ofreciendo líneas especiales de teléfono para proporcionar información y asesoramiento. A pesar de las dudas y el retraso en el reglamento, la entrada en vigor del SMN el 1 de abril de 1999 fue un gran éxito.

En marzo de 1999 el gobierno pidió a la comisión que reexaminara la posible compensación por alojamiento. Dos sectores, los centros turísticos y las ordenes religiosas y comunidades de beneficencia habían presionado al gobierno en este sentido. En el primer sector, los patronos tradicionalmente contrataban a jóvenes para dar cursos de deportes como la escalada, el piragüismo y la vela a salarios muy

bajos pero con las comidas y el alojamiento incluidos. En un informe³ publicado en abril 1999, la comisión reafirmó su opinión de que la compensación máxima por alojamiento debía ser de 20 libras por semana, y que no debía haber la posibilidad de compensación con comidas.

Como respuesta al segundo tema, la comisión sí recomendó una exención para los miembros de este tipo de comunidades, aunque el personal contratado de forma directa tenía que considerarse normalmente. A posteriori se enmendó el reglamento en este sentido.

11. EL TRABAJO POSTERIOR DE LA COMISION

En diciembre de 1998, el gobierno dio nuevos términos de referencia a la comisión, pidiendo que hiciera un seguimiento y una evaluación de la instauración del nuevo SMN, estudiando en particular sus repercusiones en:

- la remuneración, el empleo y la competitividad de los sectores de salarios bajos así como de las empresas pequeñas;
- los grupos concretos de trabajadores, por ejemplo los jóvenes, las mujeres, las minorías étnicas, los trabajadores domésticos, los discapacitados, y los trabajadores en el sector del voluntariado
- las estructuras de remuneración, incluyendo los efectos en los diferenciales y los diferentes sistemas de remuneración, y finalmente, en la formación.

Se le pidió específicamente a la comisión que hiciera una recomendación sobre la posible cobertura de los jóvenes de 21 años con el salario de adultos y que se planteara

- sus implicaciones más amplias de tipo económico y social;
- el efecto probable en el empleo y la inflación;
- la repercusión en los costes y la competitividad de las empresas, sobre todo entre las pequeñas empresas, y
- los costes potenciales tanto para la industria como para la hacienda pública

Asimismo, se pidió a la comisión que informara al Primer Ministro y al Secretario de Estado de Comercio e Industria para diciembre de 1999.

³ *The National Minimum Wage Accommodation Offset: A Review by the Low Pay Commission*, Cm 4321 March-1999. (London: The Stationary Office.)

La comisión siguió una metodología de trabajo similar a la utilizada en la preparación del primer informe. Hubo algunas vistas orales para tomar datos y un programa de visitas e intercambios informales más amplio que la vez anterior.

Además, la comisión estableció un programa de investigación basado en el trabajo en casa y por encargo. Se examinaron en profundidad los conjuntos de datos (que se comentarán más adelante) además de una encuesta enviada por correos a algunas empresas en sectores de salarios bajos y diseñada para contrastar los datos del antes y el después.

Se encargaron unos 23 proyectos de investigación que cubrían todas las áreas que figuraban en los términos de referencia. Existe un resumen del segundo informe de la comisión⁴ y se publicará además una versión completa.

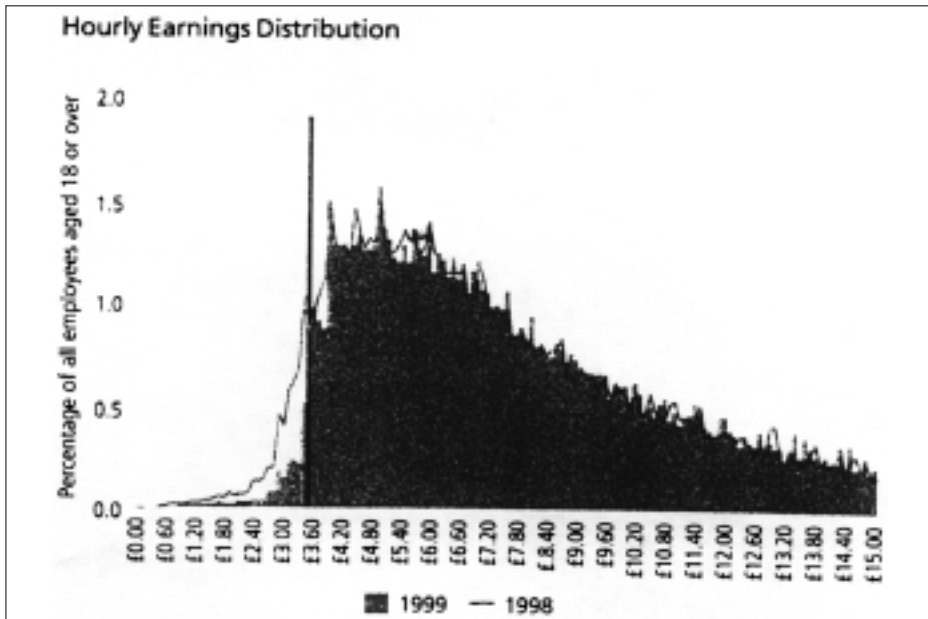
La comisión convocó asimismo dos seminarios, el primero sobre las repercusiones del SMN en los ingresos de los hogares tomando en cuenta los cambios fiscales y de cobertura social, y el segundo sobre cómo introducir sistemas de salario mínimo en otros países. Se han publicado las ponencias de estos seminarios y un resumen de los debates en dos "*occasional papers*"⁵.

El segundo informe de la comisión concluyó que se tardaría varios años en poder valorar todos los efectos del SMN, pero que ya quedaba claro que un gran número de personas se habían beneficiado sin que esto tuviera ninguna repercusión cuantificable en el empleo. La comisión concluyó que bastante más de un millón y medio de trabajadores tenían derecho a un salario más alto ya en abril de 1999 debido al SMN y valoró inicialmente que la gran mayoría de estos trabajadores, al menos los de la economía formal, ya recibían ese salario.

En la figura 1 se ve cómo el SMN afectó al reparto de los ingresos. Surge un pico muy alto al igual que ocurre con las cifras de otros países. Más adelante se ven los datos del *New Earnings Survey* (NES, estudio sobre los nuevos ingresos) y se comentan en detalle sus implicaciones.

⁴ *The National Minimum Wage – The Story so far, Second Report of the Low Pay Commission*, Cm 4571 February 2000 (London: The Stationery Office.)

⁵ *The National Minimum Wage, Incomes and the Low Paid*, - The Low Pay Commission: *Occasional Paper 2* – June 1999; International Seminar on Minimum Wages, The Low Pay Commission: *Occasional Paper 4* January 2000.

Figura 1

Source: NES, April 1998, 1999

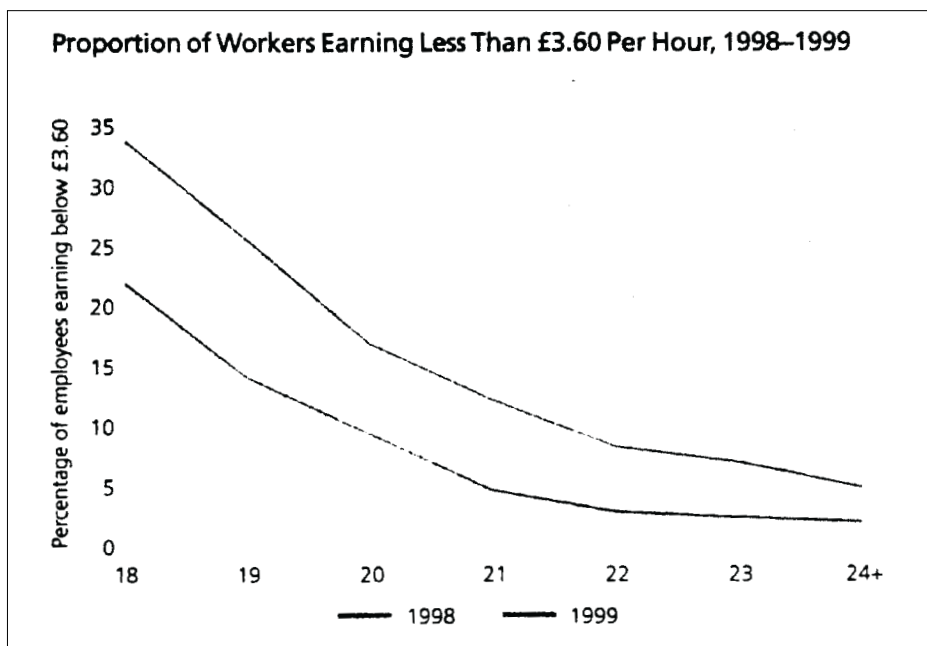
La comisión encontró que las definiciones de remuneración y de jornada laboral habían funcionado bien, aunque habían surgido algunas anomalías. Concluyó que la mayor parte de los jóvenes de 21 años ya ganaban una cantidad igual o mayor que el salario mínimo y que debían incluirse, por lo tanto, en la parte alta de la gama del salario. La figura 2 muestra la proporción de jóvenes que ganaban menos de 3.60 libras en 1998 y 1999.

Además de dichas recomendaciones, la comisión formuló 16 recomendaciones detalladas.

12. LA REACCION AL SEGUNDO INFORME

Aunque se entregó el informe al gobierno a finales de diciembre de 1999, fue sólo el 17 de febrero del 2000 cuando anunció su respuesta. Aceptó todas la recomendaciones salvo la primera y la más importante, es decir, el límite de edad. Argumentó que existe documentación rela-

Figura 2



Source: NES, April 1998, 1999

tiva a patrones de empleo y sustitución en el trabajo que indica que para el colectivo de jóvenes de 21 años, la situación se aproxima más al de jóvenes de entre 18 y 20 años y no al de mayores de 22 años. El gobierno estimaba además que por motivos demográficos habría un aumento en la población con dicha edad y que por lo tanto convenía adoptar un enfoque cauto en ese sentido. Confirmó que habría una subida en el salario de desarrollo para jóvenes de entre 18 y 21 años en junio del 2000, situándose para entonces en 3,20 libras. Anunció asimismo que se pedía que la comisión prosiguiera su trabajo e informara en 2001 sobre la conveniencia de ulteriores subidas a partir de dicho año.

No obstante, el gobierno también anunció sorprendentemente un aumento en el SMN para octubre del 2000, situándose en 3.70 libras, lo que representa un aumento del 2,8 por cien con respecto a la cifra de abril de 1999, algo por debajo de la tasa de inflación prevista para ese periodo (entre un 3 y un 3.5%) y bastante por debajo del tipo anual de aumento en los ingresos medios (que es de un 4.5%).

Aunque el gobierno no se pronunció sobre el punto de vista de la comisión de que 3,70 libras sería adecuado a partir de junio del 2000, ya había desalentado cualquier posibilidad de una actualización anticipada. No le había facilitado ninguna referencia a la comisión y en base a los sondeos informales que había hecho la misma, el gobierno opinaba que una referencia de actualización se sometería a la comisión después de recibir y aceptar las recomendaciones del segundo informe.

¿Por qué entonces cambió el gobierno de política? La respuesta debe estribar en la situación política de los primeros meses del año 2000 cuando su base de apoyo tradicional empezaba a someterle a mucha presión por haber soslayado sus intereses. La TUC lideraba una campaña para lograr una actualización del SMN y los parlamentarios de segunda fila amenazaban con volverse hostiles. Además, en la semana anterior, el nuevo ministro de Finanzas en la sombra, Michael Portillo, parlamentario del partido conservador, declaró que su partido ya no se oponía a un salario mínimo nacional.

13. LOS TEMAS

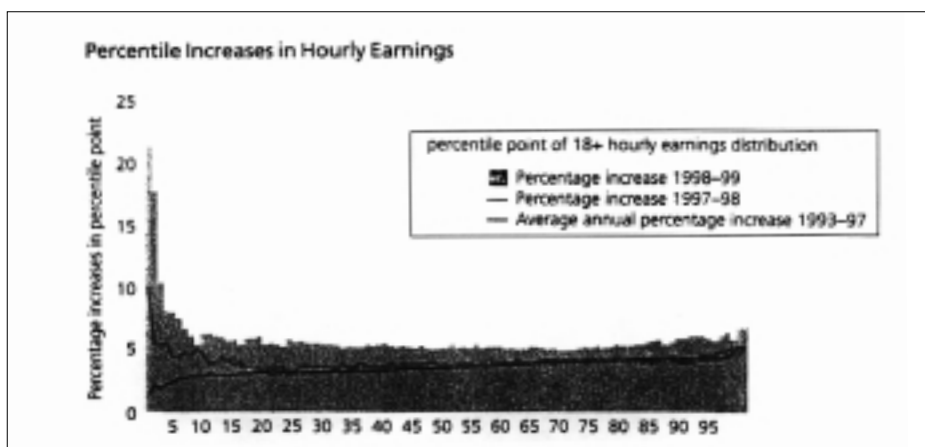
Este apartado examina algunos de los asuntos clave que surgen para los sindicatos y para todos los afectados por las políticas de salario mínimo que quieran sacar conclusiones de la experiencia en el Reino Unido. Aunque algunos de los detalles son específicos al Reino Unido, todos los temas tienen una trascendencia más amplia.

14. LOS DATOS

¿Cuántas personas pudieron beneficiarse del salario mínimo nacional? Este pregunta tan sencilla no admite una respuesta igualmente sencilla. A la hora de deliberar sobre sus recomendaciones en 1997 y 1998, la comisión intentaba estimar el número de personas que podrían estar ganando menos de 3,60 libras en abril de 1999. Los datos estadísticos se recopilaron sobre todo a partir de encuestas llevadas a cabo en 1997, lo que obligó a la comisión a escoger una cifra menor y luego actualizarla, lo que introducía inevitablemente un margen de error.

En base a los datos publicados, queda claro que en los meses anteriores a la instauración de un SMN, varias empresas se anticiparon al hecho. En la figura 3 se comparan los aumentos en términos de por-

Figura 3



Source: NES, April 1993, 1997, 1998, 1999

centaje de los ingresos por hora entre tres periodos, 1998/1999, 1997/1998, y al aumento anual entre 1993 y 1997. Se ve en los datos de abril 1997-abril 1998 una diferencia marcada entre las medias de los cuatro años anteriores. Los datos de estudios de casos apoyan firmemente la hipótesis de la anticipación mientras la investigación encargada por la comisión a los *Incomes Data Services* (servicios de estadística sobre ingresos) destaca los cambios clave en los meses que precedieron a la introducción de un salario mínimo nacional, por ejemplo la decisión por parte de MacDonaldis de introducir un mínimo para todos los empleados mayores de 18 años para xxx (verificar fecha).

Entonces, aunque la comisión había estimado que se beneficiarían aproximadamente 1.900.000 personas del SMN, los que realmente consiguieron un aumento en abril de 1999 fueron menos. Claro está que los que recibieron unas subidas antes de aquella fecha también fueron beneficiarios del SMN, aunque este hecho dificulta las comparaciones rigurosas entre antes y después.

Existen, sin embargo, otras dificultades en el análisis de los datos. Todo lo presentado hasta el momento vienen de la *New Earnings Survey*, una encuesta basada en un muestreo de un uno por cien de los asalariados. Los datos se toman directamente de las nóminas. La Hacienda Pública ha identificado aproximadamente el 90% de la muestra en base a una selección de los números de la seguridad

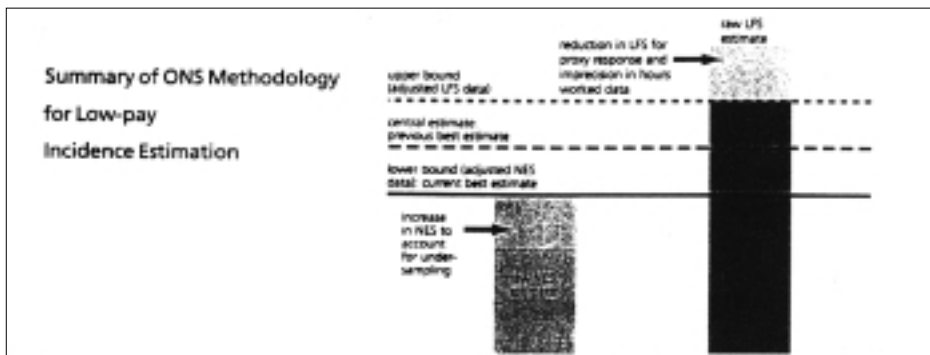
social. Aunque figuran en la encuesta muchos asalariados cuyos ingresos están por debajo del umbral impositivo, se reconoce que quedan excluidos una buena parte de los que perciben salarios bajos.

Cuando la comisión elaboraba su informe, los datos de la NES para abril de 1997 mostraban que un 6,8 por cien de la población ganaba menos de 3, 50 libras, mientras la *Labor Force Survey* (encuesta sobre la Fuerza Laboral) indicaba que el 14,1 por cien de la población ganaba por debajo de esa cantidad.

La *Labor Force Survey* (LFS) recaba información de una muestra representativa nacional de unos 60.000 hogares. Desde 1992, se ha llevado a cabo la encuesta cada trimestre. Los hogares permanecen en la encuesta durante cinco trimestres consecutivos. Las primeras entrevistas se hacen en persona, y las siguientes se realizan por regla general por teléfono. Por primera vez en 1992/1993 se incorporó una pregunta sobre ingresos para la quinta parte de la muestra. En la primavera de 1997 se duplicó la cobertura y la muestra alcanzada ya se sitúa en torno a la décima parte de la cifra de la NES.

Por varios motivos, las estimaciones de la remuneración por hora son demasiado bajas. Hasta el 30 por cien de las respuestas son por delegación y se llega a la cifra por hora a partir de lo que los encuestados recuerdan como su remuneración por semana dividida por el número de horas trabajadas. Hay indicios de que los encuestados tienden a sobreestimar el número de horas trabajadas, bajando así la remuneración por hora. Parece además que la encuesta del Labor Force Survey omite ciertas pagas extra, lo que hace disminuir aún más la cifra de ingresos por hora.

Figura 4



Source: NES, April 1993, 1997, 1998, 1999

Hay una diferencia sustancial entre las estimaciones de la NES y la LFS. A la hora de elaborar la comisión su primer informe, había una diferencia entre las dos encuestas de un millón de asalariados que recibirían el SMN. Fue por este motivo por el que la oficina nacional de estadísticas (ONS) desarrolló una metodología que ajusta los datos de la NES y la LFS para dar un espectro más preciso de estimaciones. La comisión utilizó las estimaciones centrales del trabajo de la ONS para proyectar que 1.900.000 asalariados se beneficiarían de la medida. No obstante, la ONS fue cauta y dio una gama de estimaciones de unas 200.000 personas por encima y por debajo de aquella cifra.

Los dos informes de la comisión y su primer *Occasional Paper* comentan en detalle estos temas⁶. En el anexo 2 del segundo informe de la comisión, se describe el trabajo permanente de la ONS. La figura 3 resume la metodología utilizada en la estimación de la incidencia de salarios bajos. Cuando la comisión elaboró su primer informe, la ONS aconsejó la utilización de la estimación central, mientras que para el segundo informe, aconsejó la banda baja. La metodología, por lo tanto, puede sufrir ulteriores revisiones.

Por todos los factores ya esbozados, según los estudios de la propia comisión, actualmente, la mejor estimación del número de beneficiarios de un salario más alto debido al SMN se sitúa en 1.700.000 (contra la cifra original de 1.900.000). Aún es pronto para dar una valoración exacta de los niveles de cumplimiento y los datos tanto del NES como del LFS no son adecuados para formularla.

15. COMPARACIONES CON OTROS PAISES

Si bien los problemas de los datos dentro del Reino Unido ya son complejos, las comparaciones internacionales lo son más. La tabla x sacada del segundo informe de la comisión compara los salarios mínimos en libras y también en libras utilizando las paridades de poder adquisitivo. Pero otros tipos de contraste revelan otra situación: por ejemplo, el salario mínimo como porcentaje de los ingresos medianos y la proporción de la fuerza laboral que está en el nivel del salario mínimo o por debajo de él. Francia y los Países Bajos ilustran muy bien este fenómeno.

⁶ Developing Official Data on Low Pay – Low Pay Commission *Occasional Paper*, 1 - 1999

Tabla 2: Comparación internacional de salarios mínimos

	Salario mínimo por hora en libras (P del P Ad.)	Salario Mínimo como porcentaje de los ingresos medianos a tiempo completo	Porcentaje de la fuerza laboral en el nivel del salario mínimo o por debajo
Francia	3,97	57	11
Países Bajos	4,27	49	3,7
Reino Unido	3,6	44	9

Fuente: *Low Pay Commission* a partir de datos de la OCDE

Las cifras de Francia y los Países Bajos son de 1997 mientras las del Reino Unido son de 1999. Lo que demuestran estas comparaciones es la importancia de la forma del reparto de los ingresos. A la hora de contrastar los porcentajes de la fuerza laboral beneficiaria, el salario mínimo del Reino Unido parece bastante alto, mientras que si se examina el importe en efectivo y su relación con los ingresos medianos, cambia la impresión.

16. LA METODOLOGIA

La proporción de la fuerza laboral cubierta fue uno de los elementos clave en los cálculos de la comisión en cuanto a la repercusión del SMN. Aunque no había un límite formal, sí existía un amplio reconocimiento de que las dificultades de puesta en marcha serían importantes si más de uno de cada diez trabajadores se veían afectados por la medida. Por otro lado, la comisión era igualmente consciente de la necesidad de resarcir las grandes desigualdades que había experimentado el Reino Unido durante los 20 años anteriores. Hay que destacar que si se hubiera introducido el salario mínimo en 1979 a un nivel similar del reparto de los ingresos, se habría aplicado en aquel entonces a tan sólo el 5 por cien de la fuerza laboral.

Pero la comisión no se apoyaba en un solo enfoque. Todos los factores se consideraron en lo que el presidente de la comisión llamaba una “triangulación”. Otros factores fueron su repercusión tanto directa como indirectamente en las nóminas mediante cualquier tipo de efecto en los diferenciales. En este sentido, las consultas de la comisión fueron de un valor inestimable por establecer lo que sería el resultado probable en lugar de

un burdo supuesto en base a un modelo económico. Otro elemento clave fue el efecto de los Consejos de Salarios, los *Wages Councils*, es decir, la comparación entre lo que dichos Consejos hubiesen establecido como mínimo de seguir existiendo y el SMN. Llegar a una comparación no es un ejercicio sencillo habida cuenta de lo que variaba lo establecido por un consejo y otro, los niveles relativos de empleo en los diferentes sectores, y si la actualización tenía que basarse en la décima parte más baja de los ingresos, los ingresos medianos, o los ingresos medios. No obstante, la comisión estableció una gama que oscilaba entre 3,46 y 3,72 libras.

Se consideraron todos los factores a la hora de establecer una cantidad y se utilizaron todas las metodologías para ello, los modelos macroeconómicos, los estudios estadísticos, sectoriales, documentación oficial y oficiosa de las personas afectadas directamente, documentación de otros países, y la repercusión en la recaudación de la hacienda pública y en diferentes regiones e industrias.

La comisión no sostendría que hay una sola manera correcta de medir el resultado de un SMN, ni que se deben ver las estimaciones como algo científicamente preciso. Al final, la decisión tomada se basaba sobre el juicio, aunque se haya justificado el juicio colectivo de la comisión, que a lo mejor fue demasiado cauto cuando fijó la cantidad. No obstante, este autor opina que dicha cautela fue esencial para establecer la cantidad inicial. La actualización forma una parte esencial de este tipo de enfoque y se comentará más adelante.

17. LOS JOVENES

Cómo tratar a los jóvenes fue quizá el tema más difícil que abordó la comisión. A juicio de este autor, fue incluso más difícil que el establecer la cantidad inicial. Fue el factor más polémico políticamente. Durante el otoño de 1997 había considerable especulación sobre una decisión supuestamente ya tomada por el gobierno, antes del informe de la comisión, de una tasa especial por debajo del mínimo para los jóvenes. Algunas de las ponencias que el Reino Unido había entregado en conferencias internacionales daban algo de crédito a dichas suposiciones, aunque las declaraciones ministeriales de aquel entonces negaban que se hubiera tomado ya una decisión al respecto. No cabe duda, sin embargo, de la preocupación por parte de los ministros por la repercusión del

SMN en un “*New Deal*” que da puestos de trabajo y formación subvencionados para los jóvenes desempleados de larga duración. Como ya se ha mencionado, el gobierno rechazó dos veces las recomendaciones sobre las edades esgrimidas por la comisión.

Mi punto de vista personal es que hubiera sido necesario algún límite de edad para introducir el SMN en el Reino Unido. Personalmente, yo hubiera fijado ese límite en los 19 años, conjugándolo con algunas excepciones para casos de formación acreditada. No obstante, en aras al consenso, en el seno de la comisión, firmé y apoyé el primer informe con satisfacción. Todos los de la comisión estábamos preocupados por los altos índices de desempleo entre jóvenes y los riesgos implicados en los trabajos de los jóvenes si se establecía un salario mínimo equivocado. Mientras redactábamos nuestro primer informe en aquella época, se preveía que el desempleo siguiera su rumbo a la alza a lo largo de 1999 y estábamos conscientes de la constatación general de una subida de 1,4 puntos en el desempleo juvenil por cada punto de subida en la tasa de desempleo entre adultos. Hay que subrayar sin embargo que la comisión recomendó que la llamada “tasa de desarrollo” debía ser una proporción mayor de la tasa principal de lo que fue al final.

Tanto el primer como el segundo informe de la comisión son claros en este respecto: con el tiempo, el mínimo para jóvenes debe basarse únicamente en la formación acreditada y no en la edad. Desgraciadamente, en el momento de redactar nuestro primer informe, la inmensa mayoría de los jóvenes con bajos salarios no recibían ningún tipo de formación, y una fórmula basada exclusivamente en la formación no hubiera sido viable. No parece que se haya hecho mucho progreso en el primer año de andanza del SMN y no soy el único miembro de la comisión que se siente frustrado por la lentitud del desarrollo de una formación profesional adecuada para todos los jóvenes.

Aunque los jóvenes corren el riesgo de desempleo, también corren el riesgo de la marginación de la formación y la educación. Un SMN con exenciones para la formación acreditada tendría que servir como un acicate entre el mundo empresarial para ofrecer formación, y hay algunos indicios que apuntan a que algunas empresas han reaccionado en este sentido. Para que se avance más, hará falta un marco más sólido de política gubernamental además de una acción por parte del patronato y las asociaciones de empresarios.

Como se ve en la figura 2, la proporción de jóvenes que ganan menos de 3,60 libras es menor en 1998 que en 1998*. Aunque uno de cada cinco jóvenes de 18 años ganaba por debajo del SMN, esta cifra está por debajo de la de 1998, que era uno de cada tres. Yo estimo que para 2001 se debería poder bajar el límite de edad a los 20 años o incluso a los 19 años sin que tenga ningún efecto adverso sobre el empleo. El cambio de 22 a 21 años que recomendó la comisión hubiera tenido un resultado desdeñable, afectando tan sólo el 5 por cien o menos de los jóvenes de esa edad. Para mí sigue siendo un misterio por qué el gobierno no siguió la recomendación de la comisión, más aún cuando le había encargado expresamente examinar el límite de edad.

18. LA ACTUALIZACION

Se introdujo el SMN en el Reino Unido con éxito. La clave de la sostenibilidad de dicho éxito estriba en el mecanismo de su actualización. ¿Habrà una actualización periódica? ¿Seguirá la comisión desempeñando un papel importante en ello? ¿Prevalecerán las presiones políticas?

Es imposible dar una respuesta definitiva a estas preguntas ahora por ser muy reciente la instauración del SMN. El anuncio sorpresivo del gobierno de un aumento en el SMN en febrero del 2000 muestra la importancia de la dimensión política. Por otro lado, la comisión está firmemente implicada en la actualización programada para octubre de 2001.

Decida lo que decida la comisión, la decisión final siempre debe ser tomada, y con razón, por el gobierno. La comisión es un órgano con autoridad, pero no es elegido sino nombrado por ministros quienes a su vez deben rendir cuentas de sus decisiones al Parlamento. Evidentemente, algo estaría mal si las decisiones del gobierno se distanciaron de las recomendaciones de la comisión, pero hasta el momento no ha sido el caso.

Un factor que complica la tarea de la comisión de cara al futuro es la probabilidad de que 2001 sea año electoral. Queda por ver hasta qué punto el SMN y su actualización pueden convertirse en un eje del debate electoral en dichas elecciones. Este autor opina que el proceso de la comisión ha quitado mordida del debate al respecto entre par-

tidos políticos, esto a diferencia de otros aspectos de la regulación del mercado laboral que se han visto como más controvertidos por no haber participado en el proceso los actores sociales. Hay un riesgo, sin embargo, y es que la reacción del mundo empresarial a otros aspectos de la regulación pueda salpicar el debate sobre el SMN. Esto no significa que sea justificada dicha reacción, desde luego el Reino Unido seguirá siendo un país con pocas regulaciones en este sentido, sino que no se ha llegado a aplicar el enfoque de concertación social de la comisión a otros temas como la jornada laboral, la información y las consultas.

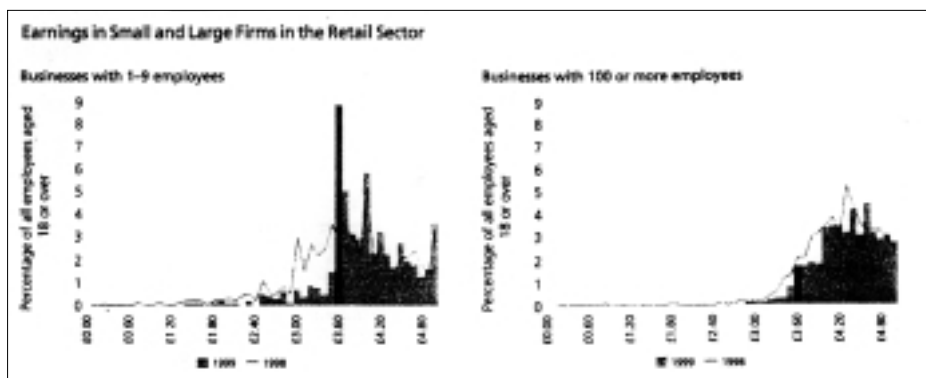
Mucho puede depender del momento de las próximas elecciones generales y no sería muy fructífera una especulación sobre si vendrán antes o después del próximo informe de la comisión, o antes o después de la entrada en vigor del aumento real en octubre 2001. No obstante, me parece concebible que el gobierno no quiera recibir el crédito por haber sido el responsable del próximo aumento del SMN.

Entonces el establecimiento y las actualizaciones del SMN tendrán su componente político, pero esto no debe prevalecer, como es el caso en los EE.UU. donde el SMN puede convertirse en una verdadera bazo política. El peligro es que el SMN pueda verse reducido en cifras reales durante épocas de inactividad política.

¿Acaso ha llegado el momento idóneo en el Reino Unido para instaurar algún mecanismo de indexación? En algún momento del futuro podrá ser posible ver cómo la influencia más importante en el nivel del SMN es su nivel con respecto a los cambios en los ingresos, pero esto sería prematuro por el momento, en parte porque en términos relativos el SMN es demasiado bajo. Lo ideal sería que conforme el Reino Unido se va convirtiendo en una sociedad más justa, el SMN suba con respecto a los ingresos medianos y un porcentaje cada vez menor de la población activa deba estar en ese umbral.

Lograr esto llevará su tiempo y requerirá tanto unos aumentos en el SMN por encima del aumento medio en los ingresos como una acción por parte de los sindicatos y del patronato para subir el salario y la productividad de los que están en ese nivel. Evitar que el SMN se convierta en un salario corriente en lugar de un mínimo real debe ser una prioridad permanente. El segundo informe de la comisión muestra que en algunos sectores, sobre todo en los que abundan las empresas pequeñas, hay un pico muy pronunciado en el reparto de

Figura 5



Source: NES, April 1998, 1999

Figura 6



Source: NES, April 1998, 1999

los ingresos de los que ganan el SMN y se convierte en la moda. La figura 5 compara los repartos de ingresos entre empresas de venta al por menor pequeñas y grandes. Se pueden observar las mismas diferencias entre las residencias sanitarias en los sectores público y privado, tal y como se ve en la figura 6.

Sería precoz ahora mismo poner el SMN en piloto automático en cuanto a los cambios de salario, y claro está, peor aún sería establecer subidas indexadas a los precios. El peor resultado de todos sería

una ausencia de cambios en el SMN, aunque los cambios reales son importantísimos. Junto con otros miembros en la comisión, estaba dispuesto a llegar a un consenso para un enfoque cauteloso a la introducción del SMN; de hecho, lo estimaba esencial para su instauración. Pero al igual que otros miembros de la comisión, me gustaría ver más progresos. Como se trasluce de la información que se acaba de presentar, es posible que la comisión haya sido más cauta de lo estrictamente necesario.

19. EL SMN Y LOS SINDICATOS

La instauración del SMN es tanto una amenaza como una oportunidad para los sindicatos en Gran Bretaña. El 85 por cien de los beneficiarios del SMN no están cubiertos por un convenio colectivo y sería razonable pensar que tampoco están afiliados. Esta cifra explica por qué los sindicatos estaban desilusionados con el nivel del SMN. Tampoco es realista fijar el nivel por encima de lo que se conseguiría mediante la negociación colectiva. Los beneficiarios siempre estarán fuera del movimiento sindical.

Por otro lado, el movimiento sindical puede darse legítimamente el crédito por un aumento de salarios que ha afectado a más de un millón y medio de personas. No hubiera existido si no hubiera sido por las campañas llevadas a cabo por parte de los sindicatos.

Queda mucho por hacer con referencia al SMN por parte de los sindicatos. Primero y ante todo, tienen un papel clave para asegurar que los trabajadores reciban este salario mínimo de hecho. Ya es patente que en la economía formal existe un alto grado de cumplimiento. Sin duda, seguirá habiendo casos concretos de personas infra-pagadas y los sindicatos han de alertar sobre ellos, aunque no parece ser un problema importante.

Es en la economía informal en la que los problemas de falta de aplicación y cumplimiento parecen ser mayores. Claro está, son ámbitos más difíciles para los sindicatos a la hora de afiliar gente y hará falta un enfoque coordinado con otras organizaciones. En nuestro segundo informe, la comisión recomendó que el gobierno financiara unos pocos proyectos pilotos en aquellos lugares donde los trabajadores sufrirían el mayor riesgo de incumplimiento. Dichos proyectos deben posibilitar un trabajo conjunto entre el ministerio

de hacienda, los sindicatos y las agencias de asesoramiento para que lleguen a ámbitos del mercado laboral o zonas en los que los trabajadores son más renuentes a informar sobre incumplimientos. Los sindicatos tendrán que trabajar de cerca con los grupos de la sociedad civil.

Tanto en los sectores formal como informal, los sindicatos pueden desempeñar un papel valioso para asegurar que los trabajadores lleguen más allá del mínimo prescrito por ley y para impedir que el SMN se convierta en la norma en lugar del mínimo. También pueden asegurar que los patronos no compensen con recortes en otros complementos.

20. CONCLUSIONES

El éxito a largo plazo del SMN dependerá por lo tanto de una conjugación de la acción por parte del gobierno, los sindicatos y el patronato. Los sindicatos y el SMN se necesitan mutuamente para zanjar el problema de los salarios bajos. Los que fijan el SMN no pueden depender de los sindicatos para llegar a cubrir todo el mercado laboral, y los sindicatos tampoco pueden depender del SMN como respuesta total al problema.

Hay una dimensión más que, por falta de espacio, no ha podido abordarse en este artículo. Es decir la relación entre el salario y el nivel de vida que es un tema mucho más amplio en el que surgen complejidades del sistema fiscal y de cobertura social. Baste decir que sería erróneo depender sólo de dicho sistema para asegurar un salario para vivir. Cualquier reforma en el sistema fiscal y de cobertura social debe fundarse sobre las bases de un salario mínimo decente.

Hay pocos aspectos de mi trabajo que me han dado tanta satisfacción como la participación en la comisión sobre salarios bajos. Ahora que ya no estoy en la TUC, es apropiado que venga otra persona del movimiento sindical para sustituirme. Pero estoy orgulloso de haber hecho mi parte para ayudar a introducir un SMN exitoso y duradero.

Tabla 1.
Salario Mínimo de Adultos por hora (valores absolutos), noviembre 1999

País	Moneda local por hora	Salario (Si no es por hora)	Salarios por hora en (£)a	salarios (PPA) Por hora ^b (£)
Australia ^c	Dólar Aus. 9.64	semana (385.40)*	3.79	4.83
Bélgica	Franco Bélga 255.00	mes (44,208)	4.06	4.55
Canadá ^d	Dólar can. 6.62		2.77	3.74
Francia	Franco francés 40.72		3.97	4.10
Grecia	dracma 826.00	día (6,195)	1.61	2.34
Japón ^e	Yen 638.00		3.74	2.57
Países Bajos ^f	Florín 14.38	mes (2,367.40)	4.19	4.56
Nueva Zelanda	Dólar NZ 7.00		2.20	3.15
Portugal	escudo 368.00	mes (63,800)	1.17	1.93
España	peseta 466.00	mes (14: 69,270; 12:80, 815)	1.80	2.43
EE.UU.	dólar 5.15		3.18	3.38

Fuentes: **Australian Industrial Relations Commission* (1999); *Martin* (LPC, 2000); todos los demás datos provienen de embajadas Británicas.

Notas:

a. Calculada con los valores de cambio de noviembre 1999.

b. Los PPA se refieren a las Paridades de Poder de Compra para gastos finales de consumo particular en 1998. Se deben tomar como algo indicativo y no preciso.

c. Salario mínimo federal.

d. Salarios mínimos por hora, medias entre provincias, ponderados (con la fuerza laboral).

e. Salarios Mínimos por hora, medias entre prefecturas, ponderadas (con el empleo).