

Salario mínimo y mercado laboral

Cuaderno postcrisis: 3

Albert Recio Andreu

El acuerdo sobre el aumento del salario mínimo firmado el pasado 26 de diciembre entre Gobierno y sindicatos ha sido presentado por algunos comentaristas como el inicio del cambio en el mercado laboral. De llevarse a cabo, representaría un aumento del 20% del salario mínimo. Su impacto queda diluido porque se produce en un periodo de cuatro años y el aumento más significativo se plantea al final. ¿Se trata de un primer cambio radical en el mercado laboral? ¿Va a tener un impacto importante en la transformación del mercado laboral? Que el salario mínimo aumente significativamente es una buena noticia, aunque cabe ser escépticos respecto a sus resultados por distintos motivos.

En primer lugar, por la propia historia del salario mínimo. Éste se encuentra, en términos de capacidad de poder adquisitivo, entre los más bajos de Europa. Y ha experimentado un deterioro real de largo plazo, porque durante largos períodos creció por debajo de la inflación. En la era Aznar se impuso la norma de aumentarlo cada año el 2%, muy por debajo de un ritmo inflacionario en torno al 5% (la devaluación real era mayor porque en el cálculo del IPC no se incluye la compra de vivienda, que en plena burbuja ya se había convertido en uno de los problemas más graves de mucha gente). Cuando llegó Zapatero, se comprometió con los sindicatos a elevar progresivamente el salario mínimo hasta los 800 euros. Y, cuando trató de incluir un mecanismo de revisión automática ante la inflación, Zapatero se enfrentó (y cedió) ante la feroz rebelión de su propio Ministro de Economía (Pedro Solbes) y de la cúpula del Banco de España. Al final de su mandato el salario mínimo se había quedado en 641,4 €uros mensuales (por catorce pagas). Rajoy lo ha tenido congelado hasta finales de 2016, y tras dos aumentos en 2018 se situará en 736 Euros, lejos del objetivo de Zapatero y de los 850 que se anuncian al final. Unos 850 euros condicionados a la marcha de la economía española, o sea con un futuro tan incierto como el compromiso que alcanzaron en el pasado los sindicatos con UGT y CCOO. De llegar a aplicarse la medida, su cuantía situaría el salario mínimo español en el 44% del salario medio a tiempo completo en 2015 (último dato disponible), o en el 51,5% del salario medio total, o sea claramente en una situación de ingreso insuficiente. Lejos de los 1000 € mensuales que los sindicatos plantean como salario mínimo en la negociación colectiva.

En segundo lugar, el escepticismo proviene del limitado papel que juega el salario mínimo en la fijación de salarios. El mismo gobierno calcula que este afecta a medio millón de personas, una cifra no despreciable pero que no

cubre la elevada precariedad y deprivación laboral. De hecho, el salario mínimo en España ha jugado un papel menor en la fijación de salarios, pues éstos han estado más influidos por la negociación colectiva, que salvo en unos pocos sectores, nunca han tomado el salario mínimo como referencia contractual. Es más, en los países donde los sindicatos han sido más poderosos, como es el caso de los países nórdicos (y, hasta tiempo reciente, Alemania) no ha existido salario mínimo. La inmensa mayoría de salarios se fijaban en la negociación colectiva. La introducción del salario mínimo en Alemania ha sido el resultado de una demanda sindical cuando las grandes centrales (IG Metall, Verdi...) constataron su pérdida de poder contractual, la aparición de sindicatos amarillistas que negociaban a la baja y la desregulación provocada por la llegada de trabajadores extranjeros de forma desregulada. El salario mínimo es la última línea de protección para evitar un excesivo deterioro salarial. De hecho, es casi la única línea de protección allí donde los sindicatos y la negociación colectiva es casi inexistente (como ocurre en partes importantes del mercado laboral anglosajón). En España, hasta hace poco, la negociación colectiva ha sido un instrumento más importante para regular salarios que el salario mínimo. Y el deterioro salarial actual ha venido de la mano de la erosión de la negociación colectiva provocada por las reformas laborales (especialmente la de 2012), las enormes oportunidades que se ha dado a las empresas para eludir los convenios colectivos y el uso creciente de empleos temporales y a tiempo parcial que generan rentas insuficientes. Con un suelo tan bajo como el plantea el nuevo salario mínimo y sin cambios en la negociación colectiva, en los derechos laborales y en la organización productiva, persistirán las fuerzas que conducen a una situación laboral deteriorada.

El salario mínimo ha jugado un papel reducido en el funcionamiento del mercado laboral, pero ha tenido un papel relevante en otro orden: el del gasto social. Ello es debido a que muchas de las prestaciones sociales, tanto directas (subsidio de desempleo) como indirectas (por ejemplo, acceso a ayudas a la vivienda) se utilizaba el salario mínimo como índice de referencia. Por ello, al fijar anualmente el salario mínimo, el Gobierno determinaba una gran parte del gasto social. Y por eso el deterioro del salario mínimo ha sido uno de los mecanismos utilizados para mantener un reducido nivel de gasto social. Cuando se produjo la reforma de Zapatero, los sindicatos propusieron que se desligase el salario mínimo (orientado a regular parte del mercado laboral) del gasto social. Y para ello se introdujo un nuevo índice, el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), que pasaría a utilizarse para la fijación de una variada gama de prestaciones sociales (y garantizaría su bajo nivel). Su cuantía es inferior al salario mínimo. Su nivel actual es de 537,84€, y no se prevé un incremento para 2018, con lo que queda inalterada otra de las patas que explica la enorme desigualdad de renta en nuestro país.

Y, a pesar de su modestia y de su poca capacidad de introducir cambios en la distribución de la renta, hay que esperar que antes de 2020 volverán a reaparecer las presiones para que el acuerdo descabalgue. El argumento volverá a ser el de siempre: que un alza del salario mínimo pone en peligro el empleo. Un argumento que se basa en la teoría neoclásica de la demanda de trabajo, según la cual las empresas operan en un contexto de productividad marginal decreciente (cada nuevo trabajador contratado aporta un aumento de producción menor que el anterior, y por eso llega un momento que el coste, es decir el salario, de un nuevo empleado supera el de su aportación marginal) que hace inevitable que cualquier aumento salarial se traduzca en reducción de empleo. Da igual que esta teoría haya sido cuestionada con buenos argumentos teóricos y empíricos. Da igual que exista una amplia evidencia empírica, especialmente en Estados Unidos, que muestra el nulo impacto que han tenido los diversos incrementos de salario mínimo a escala nacional o local. La alianza entre los intereses del capital y el sesgo ideológico (y a menudo la ignorancia) que predomina en la tecnocracia económica muestra una incansable capacidad de manipulación.

Estamos pues ante un acuerdo más vistoso que efectivo. En el mejor de los casos, sólo un pequeño paso de mejora. En el peor, una nueva maniobra de Rajoy para lanzar una cortina de humo tras su estruendoso fracaso electoral en Catalunya. Se puede ser piadoso con UGT y CCOO, que llevan tantos años contra las cuerdas que arañar cualquier reforma puede sonar a victoria. Pero lo que resulta evidente es que la lucha contra la pobreza, la precariedad y la desigualdad, exige de medidas más contundentes. E incluso exigirá movilizarse para que este descolorido acuerdo se cumpla efectivamente.

30/12/2017