



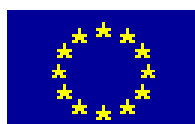
Negociación colectiva y  
diálogo social  
en los servicios públicos

Cuarta conferencia de negociación colectiva de la FSESP  
12 y 13 de diciembre de 2005

# Los bajos salarios en la mira

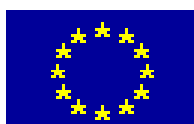
# Borrador

Documento estratégico de la FSESP





Negociación colectiva y diálogo social en los servicios públicos .....	1
Los bajos salarios en la mira .....	1
<b>Borrador</b> .....	1
<b>Documento estratégico de la FSESP</b> .....	1
Introducción.....	4
Debate en la FSESP.....	4
Los bajos salarios aquejan a Europa y al mundo .....	6
Salarios “dignos”, el punto de vista de la ONU y la OIT .....	6
Comisión Europea y Parlamento Europeo.....	6
Consejo de Europa .....	7
Negociación y solidaridad .....	8
Definiciones.....	9
Umbral de referencia del Consejo de Europa y la OCDE .....	9
Medición de Eurostat .....	10
Algunas definiciones importantes .....	10
Definiciones de bajos salarios y salario vital .....	10
Los bajos salarios en cifras .....	11
Bajos salarios y desigualdades salariales.....	12
Servicios públicos.....	14
Factores de mantenimiento de los bajos ingresos .....	14
Privatización, externalización y test del mercado .....	14
Agenda de “reforma” o “modernización” .....	15
Erosión de la cobertura de la negociación colectiva .....	15
Crecimiento del empleo “precario” .....	15
Salario mínimo .....	16
¿Cómo enlaza el salario mínimo con el indicador de Eurostat? .....	16
Debates en torno al salario mínimo legal.....	17
Bajos salarios y negociación colectiva .....	19
Actualidad de la negociación en materia de bajos salarios.....	19
Función pública británica .....	21
Objetivos de negociación colectiva .....	21
Política de la FSESP .....	22
Prioridad a la lucha contra la baja remuneración.....	22
Puntos de acción.....	24
Signatarios europeos de los convenios de salarios mínimos de la OIT...26	
Salario mínimo en porcentaje de la renta media.....	27
Referencias bibliográficas.....	28



## Introducción

No obstante el crecimiento económico y la mejora del nivel de vida que se han producido y mantenido en los últimos años, los bajos salarios no dejan de plantear problemas e incertidumbres en el movimiento sindical. Según se desprende de los datos de la Oficina de Estadística de la Comisión Europea, Eurostat, los bajos salarios afectan a unos 20 millones de trabajadores <sup>(1)</sup>. La pobreza es un problema que asola el continente. El análisis más reciente de Eurostat indica que en 2003 se situaban en el umbral de riesgo de pobreza cerca de 72 millones de ciudadanos de la UE <sup>(2)</sup>. El sector público puede enorgullecerse de practicar una política estructural de igualdad salarial más sistemática que la registrada en el sector privado. Sin embargo, las estructuras salariales deben hacer frente a las fuertes presiones de las políticas de externalización y gestión de recursos humanos, más preocupadas por la puesta en marcha de escalas de salarios individualizadas y comerciales.

La FSESP está convencida de que los bajos salarios deben ser un pilar, no sólo de la Federación como entidad, sino también de sus afiliadas. Los bajos salarios, ya malos de por sí, repercuten negativamente en otros ingredientes de la vida personal o familiar del individuo. En el lugar de trabajo, las personas con bajos niveles de ingresos tienen menos probabilidades de beneficiarse de planes de formación o percibir pensiones y subsidios por enfermedad. Fuera del lugar de trabajo, están más expuestas a padecer enfermedades que el resto de los trabajadores. Desde la FSESP, como gran organización de campaña y primer comité sindical de la CES, se opina que, movilizándose en los ámbitos político y de la negociación colectiva, la Federación estará en condiciones de introducir cambios para el gran colectivo de trabajadores de bajos ingresos que tiene Europa.

Atendiendo a que la gran mayoría de los trabajadores peor pagados son mujeres, la convocatoria de una campaña que enlace con otros sindicatos y organizadores de campaña será determinante para reducir diferencias salariales entre ambos géneros.

El presente documento tiene como propósito proporcionar información de base para las deliberaciones de la conferencia de negociación colectiva de la FSESP convocada para diciembre de 2005, con el fin de preparar el debate orgánico y estratégico que en febrero de 2006 mantendrá el Comité Ejecutivo de la FSESP.

## Debate en la FSESP

Los delegados de la Asamblea General de 2000 dieron su visto bueno a una declaración estratégica <sup>(3)</sup> de negociación colectiva en la que se recogía una serie de puntos importantes sobre salarios y se contemplaba la intensificación de la coordinación de la negociación colectiva:

“La FSESP contemplará proyectar una política salarial europea sustentada en la solidaridad que contrarreste las crecientes desigualdades salariales”.

También se puso el acento en la igualdad salarial como solución al desbordamiento por exceso de los bajos salarios en el colectivo laboral femenino:

---

<sup>1</sup> Eurostat (2000): “Low-wage employees in EU countries”, *Statistics in Focus*, noviembre de 2000.

<sup>2</sup> Eurostat (2005): “Income poverty and social exclusion in the EU25”, Anne-Catherine Guio, *Statistics in Focus; Population and Social Trends*, 13/2005.

<sup>3</sup> Declaración estratégica de la FSESP “Sindicatos de servicios públicos y negociación colectiva en el entorno europeo”, Asamblea General de la FSESP, Lisboa, 2000.

“Son muchas las mujeres que trabajan en los servicios públicos y los utilizan (...) manteniendo bajos los niveles salariales, a cierta distancia de las subidas vigentes en el sector privado, y recortando presupuestos se acabará perjudicando sobremanera a las mujeres. La igualdad de oportunidades formará parte indivisible de la política de negociación colectiva de la FSESP”.

Se comenta la necesidad de:

“[coordinar] objetivos de política salarial, [intercambiar] información sobre negociación colectiva y [ordenar] una agenda europea de ámbito sectorial e intersectorial”.

La Resolución de negociación colectiva <sup>(4)</sup> aprobada en el séptimo Congreso de la FSESP, celebrado en 2004, dice lo siguiente:

“En algunos países, el salario mínimo ha sido una clave importante para luchar contra la baja remuneración y la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La estrategia coordinada debe garantizar la convergencia ascendente de los convenios colectivos sin perjuicio mutuo”.

Se recoge asimismo el compromiso de la FSESP con dar prioridad a la lucha contra los bajos salarios hasta el Congreso de 2009.

Se abrió un debate inicial durante la tercera conferencia de negociación colectiva de la FSESP, desarrollada en octubre de 2004, haciéndose balance de las medidas adoptadas por afiliadas británicas, alemanas y noruegas. El Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad aportó datos de la situación en Europa central y oriental. Los salarios mínimos legales son, en esta zona de Europa, un factor determinante de mantenimiento salarial en un entorno de escasa aplicación de convenios colectivos.

Tras la conferencia, el Secretariado de la FSESP estableció las bases generales de esta propuesta de documento estratégico sobre bajos salarios, que se analizaría y modificaría en abril de 2005 en una reunión del Grupo de trabajo de negociación colectiva. Dependiendo de las conclusiones de la conferencia de negociación colectiva convocada para diciembre de 2005, podrá someterse la propuesta estratégica a la consideración del Comité Ejecutivo de la FSESP a principios de 2006.

---

<sup>4</sup> Resolución de negociación colectiva, Congreso de la FSESP, Estocolmo, 2004.

## Los bajos salarios aquejan a Europa y al mundo

### Salarios “dignos”, el punto de vista de la ONU y la OIT

La Organización de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo tienen definidos para el ámbito global sendos conjuntos de convenios y resoluciones a favor de unos salarios dignos.

El artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU reza así:

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en 1966 por la Asamblea General de la ONU, en su artículo 7 reconoce:

“el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
  - ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

El organismo tripartito Organización Internacional del Trabajo ha adoptado dos convenios sobre salarios mínimos, que han suscrito varios países europeos (ver la lista adjunta).

### Comisión Europea y Parlamento Europeo

En la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, aprobada en 1989, establece el derecho de cada trabajador a un salario equitativo:

*a cada empleo le corresponde un sueldo justo. Con este fin y de conformidad con la normativa vigente en cada país, los trabajadores tendrán garantizado un salario justo, esto es, un salario suficiente para proporcionar un nivel de vida digno.*

La Comisión Europea, en un dictamen de 1993 <sup>(5)</sup>, afirma que la consecución de una remuneración justa ha de interpretarse en términos de crecimiento de la productividad y el empleo, y buenas relaciones entre los interlocutores sociales.

Se alentó a los Estados miembros a definir políticas de remuneración justa que recogieran el compromiso de transparencia salarial en el mercado de trabajo. También se invitó a los interlocutores sociales a contribuir al proceso de mejora.

En 1997 se publicarían el contenido y los resultados de un dictamen por el que la Comisión se comprometía a realizar investigaciones destinadas a promover la convergencia de políticas salariales adecuadas. Pocos Estados miembros han dado respuesta al dictamen, siendo partidarios la mayoría de la no intervención. En varios

---

<sup>5</sup> Puede obtenerse información de base en el informe del EIRO disponible en:  
<http://www.eiro.euroworld.com/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>

---

países –Alemania, Austria, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido– se pudo comprobar el aumento de las desigualdades salariales en aquel periodo <sup>(6)</sup>.

En la Comunicación sobre políticas sociales y de empleo de 2001 se pone el acento en la cuestión general de la calidad del empleo antes que en los niveles salariales <sup>(7)</sup>.

Así, se aboga por la necesidad de:

“asegurarse de que los empleos sean intrínsecamente satisfactorios y compatibles con las capacidades y las habilidades de las personas y proporcionen niveles de renta adecuados”.

La Comunicación de la Comisión sobre la agenda social publicada este año realiza una referencia indirecta a los salarios <sup>(8)</sup>. Se habla de calidad del empleo y de planes de ingresos mínimos –esto es, conjuntos de créditos impositivos, ventajas fiscales y otras medidas destinadas a proporcionar una renta mínima– más que de bajos salarios y salarios mínimos.

Ahora bien, la calidad del empleo guarda estrecha relación con los niveles salariales. Los puestos de bajos ingresos ofrecen un cuadro de malas condiciones de trabajo, prestaciones insuficientes (pensiones, etc.) y déficit de formación y desarrollo.

El Parlamento Europeo asume una función de vigilancia y movilización. En una resolución de 2002 se evaluaba la situación de los derechos fundamentales en los Estados miembros <sup>(9)</sup>. Se subrayaba la necesidad de establecer un salario mínimo capaz de hacer frente a la discriminación salarial; Irlanda, España y Grecia están lejos de poder afrontarla con salarios mínimos inferiores al 50% de la media salarial.

## Consejo de Europa

El Consejo de Europa no es una institución de la Unión Europea. Fundado en 1949, tiene como objetivo la defensa de los derechos humanos y la normalización de los sistemas de protección jurídica y social de sus 46 países miembros.

La Carta Social del Consejo de Europa entró en vigor en 1965 <sup>(10)</sup>. En el apartado 1 del artículo 4, relativo al *Derecho a una remuneración justa*, se insta a los Estados signatarios a:

“reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digno”.

El Consejo puede investigar los sistemas de remuneración y usar sus propios criterios para medir su idoneidad (ver más abajo). Así, por ejemplo, en 2002 el Consejo sentenció que el salario mínimo nacional del Reino Unido (calculado al tipo vigente en 2000) era insuficiente para cumplir lo dispuesto en el artículo 4. No sólo eso, sino que resultó imposible afinar la evaluación ante la incapacidad del Reino Unido de suministrar datos sobre salarios mínimos netos individuales.

Sin embargo, no es un caso único. De la más reciente comprobación del cumplimiento del apartado 1 del artículo 4 llevada a cabo por el Comité Europeo de

---

<sup>6</sup> Puede obtenerse información de base en el informe del EIRO disponible en:

<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>

<sup>7</sup> *Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad*, Comunicación de la Comisión, 20 de junio de 2001, COM(2001) 313 final.

<sup>8</sup> *Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social*, COM(2005) 33 final, febrero de 2005.

<sup>9</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea, (2002) [2002/2013(INI)], 4 de septiembre de 2003.

<sup>10</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CL=ENG>

Derechos Sociales del Consejo de Europa se desprende que Austria, España, Grecia, Países Bajos y República Eslovaca incumplen las directrices en materia de remuneración. Los balances de Alemania, Dinamarca, Islandia y Noruega están pendientes de decisión a la espera de más información.

Los países que no cumplan los compromisos de la Carta Social deberán proporcionar un calendario y un programa de ejecución. El comité, mediante notificaciones y dos series de recomendaciones, velará por que cada país cumpla sus obligaciones.

Es de notar que este proceso periódico de evaluación de los derechos sociales en Europa tiene poca publicidad. A pesar de ésta y de otras notificaciones de incumplimiento con distintos apartados del texto, la inobservancia de la carta en varios países, según parece, es un hecho del que pocas organizaciones sindicales tienen constancia. De idéntico modo, resulta evidente que el debate en torno a la modificación del umbral de referencia (ver más abajo) se concibió como un asunto interno del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa y, por lo tanto, no se divulgó ampliamente.

## Negociación y solidaridad

La negociación colectiva tiene como finalidad la vinculación de los salarios a la inflación y la adecuación de la remuneración a los aumentos de productividad. En esto se basan las directrices de coordinación aprobadas por la CES y varios comités sindicales. No se trata tanto de medir las fluctuaciones de productividad en determinados sectores como de contemplar el crecimiento de la productividad media nacional. Se busca así que los sectores de baja productividad no se queden a la zaga de las industrias con mayores índices de crecimiento, y más en los servicios públicos, que constituyen un espacio difícil de concretar, hasta en la cuantificación de la productividad. Es más, es un sector que da cabida a un gran número de servicios –como los sociales– que desde el ángulo tradicional se conciben como poco productivos.

La dimensión solidaria de la negociación en los últimos años ha sufrido los efectos de los intentos de gobiernos y patronales de fragmentar las negociaciones nacionales y sectoriales. En el sector público la desregulación y la privatización han contribuido a la reducción del ámbito geográfico de las negociaciones salariales y al menoscabo de los convenios colectivos; y es que los operarios de servicios externalizados acaban siendo afectados por convenios colectivos de categoría inferior, cuando los hay.

Globalmente, la tendencia desde los años setenta es al declive de los ingresos en porcentaje de la renta nacional y la inferioridad de las subidas salariales en muchos países europeos con respecto al crecimiento de la productividad <sup>(11)</sup>.

Esto, a su vez, tiene un impacto en el clima económico, convirtiéndose en Alemania en un tema crucial del debate sobre bajos salarios y remuneración mínima. Varios investigadores de Alemania, Francia y Suiza han hecho hincapié en el papel económico de los salarios en sus *Tesis para una política europea de salario mínimo*, llevadas a cabo con apoyo sindical <sup>(12)</sup>. Advierten que las empresas cada vez más consideran los sueldos simplemente como *factores y variables de coste en la competencia internacional por la ubicación de las compañías*. De ahí que se

---

<sup>11</sup> "A European solidarity wage policy?", Thorsten Schulten, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 8, nº 2, julio de 2002.

<sup>12</sup> "Theses for a European Minimum Wage", abril de 2005:  
[http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_2005\\_thesen\\_mindlohn\\_en.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf)

“haya relegado a un segundo plano la función económica de los salarios como componente esencial de la demanda y la prosperidad económica nacional”.

También está el tema del salario digno, sin olvidar que los trabajadores no son artículos sujetos a las ocurrencias del mercado. El libre funcionamiento de los mercados propugnado por la lógica neoliberal tiene su extremo en la página <http://jobdumping.de> de pujas laborales.

Entre los empleadores del sector público se pueden hallar voces discordantes que entienden que el establecimiento de salarios no se puede dejar en manos del mercado. De una investigación importante de la Comisión bipartita de gobiernos locales sobre la remuneración en las administraciones municipales del Reino Unido <sup>(13)</sup> se desprende:

“la necesidad de realizar con cautela la comparación con los *tipos de mercado*. El que el coste laboral sea superior a algunas ofertas no significa necesariamente que sea demasiado alto”.

La Organización Internacional del Trabajo considera que “la motivación de los trabajadores como motor de productividad” y la “reducción de la rotación de personal, habitual factor de coste”, justifican la introducción del salario mínimo <sup>(14)</sup>.

## Definiciones

### Umbrales de referencia del Consejo de Europa y la OCDE

Para poder comprobar la idoneidad de los niveles de remuneración de un determinado país, el Comité Europeo de Derechos Sociales fijó la norma de referencia en el 68% de los ingresos brutos medios. Parecida definición utiliza la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), esto es, dos tercios de los ingresos medios de los trabajadores de jornada completa.

La divulgación de la definición del Consejo de Europa le ha otorgado protagonismo en las campañas británicas de lucha contra los bajos salarios.

Sin embargo, desde el Consejo de Europa se indicó que no se trataba sólo de medir el nivel de los salarios mínimos nacionales, sino de que el Comité Europeo de Derechos Sociales quería ampliar los factores relevantes a impuestos y prestaciones sociales. La imposibilidad de la ampliación obligó al comité a declarar que no podía medir la adecuación de los sistemas nacionales de remuneración.

A continuación, el comité cambió los parámetros de referencia al 60% de los ingresos medios netos. La decisión fue criticada por los responsables de las campañas en contra de los bajos salarios del Reino Unido. Carol Murray, de la Unidad sobre bajos salarios de Escocia, ha declarado lo siguiente:

“Desde aquí pensamos que la redefinición sólo servirá para desdibujar la efectividad genérica de los criterios de idoneidad como instrumento de rendición de cuentas para uso de los ciudadanos más pobres y que su valor analítico ha quedado irremisiblemente diluido en un laberinto del que sólo podrán salir los estadísticos oficiales de los Estados miembros” <sup>(15)</sup>.

De esto se deduce el requisito de inteligibilidad y facilidad de uso que deben cumplir

---

<sup>13</sup> Informe de la Comisión salarial en la administración local, octubre de 2003.

<sup>14</sup> “How to get the maximum out of the minimum wage”, Catherine Saget, Departamento de Estrategia de Empleo de la OIT.

<sup>15</sup> *Radical Statistics*, nº 85, 2004.

las propuestas de comprobación salarial, y más si se busca la incorporación de objetivos de negociación colectiva, lobby y campaña en Europa.

## Medición de Eurostat

El organismo estadístico de la Comisión Europa, Eurostat <sup>(6)</sup>, parte de una doble definición de los bajos salarios: aquéllos que se sitúan por debajo del 60% del sueldo medio mensual de un determinado país y por debajo del 60% de la renta media nacional.

El primer método de medición no tiene en cuenta la jornada laboral, por lo que muchos trabajadores a tiempo parcial entran en la categoría de bajos salarios. Según los datos de que dispone Eurostat, cerca de dos tercios de los empleados realizan una jornada reducida por motivos familiares o porque no encuentran puestos de jornada completa. Por ello, conviene incluir en la medición de bajos salarios a estas personas que trabajan a tiempo parcial muy a pesar suyo.

Sin embargo, también deben desvincularse los niveles de bajos salarios de la jornada laboral para poder determinar las necesidades de aumento de la tarifa horaria.

A esto se dan dos respuestas estratégicas. La primera se plantea ampliar la jornada de los empleados que no desean trabajar a tiempo parcial; la segunda, observando los niveles de remuneración, se plantea la reforma de las estructuras salariales.

## Algunas definiciones importantes

Consejo de Europa (actual)	60% de los ingresos medios netos
Consejo de Europa (anterior)	68% de los ingresos brutos medios
Eurostat	60% de la renta media nacional
OCDE	Dos tercios de los ingresos medios

## Definiciones de bajos salarios y salario vital

En un estudio sobre bajos salarios llevado a cabo en 2002 por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO) puede leerse que la definición de los dos tercios se está utilizando en varios países europeos, como Austria, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal <sup>(7)</sup>. Mientras en Dinamarca se usa el 60% de Eurostat, otros países disponen de indicadores propios. Así, en Alemania, el umbral se sitúa en el 75% del salario mediano nacional y el de pobreza por debajo del 50% de la media del país. En Noruega, se toma como referencia el 85% de la tarifa horaria vigente en el sector manufacturero.

Son definiciones que se centran en la distribución de salarios y miden el nivel de baja remuneración en relación con los ingresos obtenidos en otros sectores económicos. Otro enfoque consiste en averiguar el nivel salarial correspondiente a unas condiciones de vida dignas.

En el Reino Unido, el sindicato de servicios públicos UNISON hace tiempo que se moviliza por la instauración de un sueldo mínimo. Utiliza la información procedente de investigaciones independientes de la Unidad de presupuestos familiares para

---

<sup>16</sup> Eurostat (2000): "Low-wage employees in EU countries", *Statistics in Focus*, Eric Marlier (Eurostat) y Sophie Ponthieux (DARES), noviembre de 2000.

<sup>17</sup> *Low wage workers and the working poor*, Observatorio Europeo de Relaciones Laborales, septiembre de 2002 (disponible en inglés, francés y alemán).  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/index.html>

determinar los indicadores de *salario vital* <sup>(18)</sup>. O lo que es lo mismo, a la definición comparativa de la baja remuneración en porcentaje de la actividad económica global se antepone la medición del salario necesario para proporcionar un nivel de vida básico, calificado por la Unidad como “mínimo pero aceptable”. Se admiten ajustes en función del estado civil de las personas: familias unipersonales, monoparentales, biparentales, etc.

En 2004, la Unidad de presupuestos familiares publicó las tarifas horarias aplicables a nivel nacional: 5,69 libras esterlinas para una persona sola y 7,74 libras para un(a) trabajador(a) con cónyuge y dos hijos a cargo. Tal y como se documenta, estas cuantías proporcionarán un nivel de vida decoroso sin necesidad de recurrir a prestaciones laborales. El importe de 7,74 libras esterlinas equivale al 75% del salario medio nacional.

En EE UU, las organizaciones sindicales han hecho suya la idea del salario vital, aprobándose toda una serie de ordenanzas en más de 100 ciudades como consecuencia de las campañas llevadas a cabo desde 1997 <sup>(19)</sup>. El sector objetivo son los ayuntamientos; las ordenanzas establecen la obligatoriedad del salario vital para todo aquél que trabaje directamente para un ayuntamiento o cualquiera de sus contratistas. El cálculo se basa en las estadísticas oficiales correspondientes al coste de una familia de cuatro personas. Actualmente, el salario vital nacional equivale a una tarifa horaria de 8,20 dólares americanos, muy por encima del salario mínimo federal que se sitúa en 5,15 dólares.

## Los bajos salarios en cifras

El estudio más reciente de Eurostat sobre los bajos salarios en Europa se publicó en 2000 y recoge en parte datos estadísticos nacionales del año 1995 <sup>(20)</sup>. Por lo tanto, como indicadores actuales las cifras deben tomarse con cautela. La ausencia de fuentes de comparación nacionales hizo que el informe se limitara a 13 países. El indicador del 60% del salario mensual situó el sector de bajos ingresos en el 15% de los trabajadores, esto es, el 15% de los que trabajan más de 15 horas semanales. Sin embargo, el cómputo de horas trabajadas rebaja la cifra al 11%, lo cual representa más de 20 millones de trabajadores.

El alcance del fenómeno presenta marcadas diferencias, según indica Eurostat, oscilando entre el 6% de Portugal y el 21% del Reino Unido. Teniéndose en cuenta la jornada laboral, los valores registrados van del 4% en Bélgica y Dinamarca al 16% en Grecia.

El estudio de Eurostat reseña los rasgos más comunes en los trabajadores de bajos salarios, también presentes en los estudios nacionales: suelen ser mujeres, jóvenes o emigrantes que realizan contratos a tiempo parcial o de duración determinada, o trabajan en el sector servicios, o una combinación de estos elementos.

Se analizaron las probabilidades sectoriales de baja remuneración en relación con la economía en su conjunto. La horquilla va desde el 0,1 (10 veces menos probabilidad de baja remuneración) hasta el 0,9 (nueves veces menos probabilidad). En los 13 países estudiados no se registraron casos de trabajadores del sector público con más probabilidad de situarse en la categoría salarial inferior.

---

<sup>18</sup> *Justice, not charity – why workers need a living wage*, documento de UNISON y la “Low Pay Unit” para la “Low Pay Commission”, 2002.

<sup>19</sup> <http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>

<sup>20</sup> Eurostat (2000): “Low-wage employees in EU countries”, *Statistics in Focus*, noviembre de 2000.

El estudio de Eurostat, coincidiendo con otros muchos, corrobora la concentración de bajos salarios en los oficios de mayor presencia femenina, como la atención a la infancia, a personas mayores y a personas discapacitadas, y los servicios de limpieza. Estos puestos de trabajo de atención pertenecen al sector público o han sido privatizados. No suelen gozar de reconocimiento ni están cubiertos por estructuras salariales específicas. En algunos países los desempeñan trabajadores migrantes en régimen no oficial.

El estudio de Eurostat reza así: “El sector público resulta más ventajoso aún si, en vez de los sueldos, se tiene en cuenta la tasa salarial. El riesgo de bajos salarios en el sector público parece reducirse en los países del sur e Irlanda; los indicadores de concentración (0,2 ó 0,3) muestran que, en los citados países, a los empleados públicos les afectan entre tres y cinco veces menos los bajos ingresos”.

Los datos sectoriales de ingresos medios de hombres y mujeres facilitados por Eurostat ofrecen pistas sobre los niveles salariales del sector público y las disparidades con el resto de la economía.

Así, por ejemplo, los trabajadores de las empresas de servicios públicos (electricidad, gas y agua) suelen percibir una retribución salarial superior. De los datos de Eurostat se desprende que en estas empresas el salario medio masculino es superior al de la economía en su conjunto en los 13 países estudiados <sup>(21)</sup>. La diferencia, que como mínimo alcanza el 10%, es bastante mayor en Bélgica (61%), Grecia (65%) y Portugal (67%).

Igual de impresionante es el salario medio de las mujeres, salvo en Finlandia, donde se sitúa en la media de la economía.

El panorama es muy distinto en las administraciones públicas, donde las cifras de Bélgica, Francia y Reino Unido se encuentran justo por debajo de las respectivas medias nacionales. Inversamente, los funcionarios de administraciones públicas de Chipre, Grecia, Hungría y Suiza perciben ingresos un 20% superiores a las medias nacionales.

La sanidad y los servicios sociales presentan un problema generalizado de baja remuneración; así, los salarios femeninos del sector están por debajo de la media nacional en 10 de los 13 países analizados.

## Bajos salarios y desigualdades salariales

La comparación de la retribución del 10% inferior con el salario mediano de cada país apunta a que, en términos generales, “se dan las disparidades más notables en los países con mayor proporción de bajos salarios”. “Cuanto mayores son las desigualdades salariales, mayor es el porcentaje de bajos salarios”, concluye el informe. En Grecia, por ejemplo, con un colectivo con bajos niveles de ingresos del 16%, el salario mediano es 2,6 veces superior al del 10% inferior. En cambio, en Dinamarca el coeficiente es de 1,5 y tan sólo el 4% de los trabajadores entra en la categoría de bajos salarios.

La diversidad internacional también tiene dimensión sectorial. Los estudios muestran dispersión salarial en el sector público en relación con el privado:

“... las pruebas empíricas de que se dispone indican que el sector público es un *empleador justo*, al reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y corregir la dispersión salarial con respecto al sector privado” <sup>(22)</sup>.

<sup>21</sup> Estadísticas solicitadas por la FSESP, 2004.

<sup>22</sup> “The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy”, Claudio Lucifora y Dominique Meurs, febrero de 2004.

---

Así lo indicó en 2004 la Comisión salarial de administraciones locales del Reino Unido, constituida para estudiar la estructura salarial del sector. El informe dice así:

“En las administraciones locales se observa un grado de compresión salarial superior al de otros sectores. La compresión tiene su origen en la brecha existente entre los eslabones superior e inferior de la jerarquía ocupacional. El acuerdo salarial de 2002, dirigido a los sectores de bajos ingresos, contribuyó a la solidaridad salarial. Los gobiernos locales pueden enorgullecerse de oponer resistencia al incremento de las desigualdades que está haciendo mella en la distribución salarial del sector privado”.

El acuerdo de administraciones locales es, junto con el convenio salarial de la salud pública (Agenda para el cambio), una de las pocas manifestaciones de la negociación colectiva nacional en el Reino Unido. En la mayoría de los sectores, la negociación se realiza a nivel de la empresa, siendo uno de los factores por los que el Reino Unido se ha convertido en uno de los Estados miembros de la UE con más desigualdad en la distribución de salarios.

Inversamente, en aquellos países en que prevalece la negociación nacional o sectorial, se han mantenido criterios de igualdad en la distribución salarial y se ha conservado la idea de un salario de solidaridad; ejércitos de trabajadores se benefician de las ganancias de productividad de la economía, a pesar de trabajar en lo que se consideran sectores de baja productividad.

Valga como ejemplo el de Finlandia. En este país, la negociación sectorial se sustenta en el marco nacional de negociación salarial cuya más reciente expresión se halla en el acuerdo pactado para el periodo entre febrero de 2005 y 2007. El acuerdo recoge un incremento general, equivalente a 18 céntimos como mínimo por hora y un porcentaje del salario. Ahora bien, utiliza también una fórmula de alza salarial para los casos de concentración de trabajadoras con bajos ingresos. Los recientes acuerdos nacionales han creado las condiciones para reducir distancias entre los niveles retributivos de los trabajadores no cualificados y muy cualificados. En 1998, las personas con educación básica ganaban entre el 53% y el 56% menos que los titulados. En 2002, el promedio había ascendido al 59%-60% <sup>(23)</sup>.

En Eslovenia, el convenio del sector público contempla específicamente la relación entre salarios altos y bajos. El acuerdo vigente proyecta un ratio máximo de 10:1 entre niveles salariales superiores e inferiores para el año 2008, con respecto al 12,3 de 2004 <sup>(24)</sup>.

En contraste con estos datos existe evidencia de desigualdades salariales en Austria; así, en la década de los noventa, el 20% inferior de los sueldos experimentó un incremento salarial del 1,6% mientras que el 5% superior registraba una subida mínima del 23% <sup>(25)</sup>.

Otro elemento importante es la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y la propensión de las economías con estructuras salariales desiguales a presentar marcadas diferencias salariales entre hombres y mujeres.

El informe *Empleo en Europa* de 2005 de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades señala la ausencia de una tendencia

---

<sup>23</sup> *Unskilled workers*, datos sobre Finlandia, EIRO, 2005.

<sup>24</sup> *Convergence Programme*, República de Eslovenia, Liubliana, mayo de 2004.

<sup>25</sup> *Study finds increasing gap in pay structure*, EIRO, 2005.

manifiesta a la intensificación de las desigualdades en Europa <sup>(26)</sup>. El aumento de inequidades en el Reino Unido, Polonia y Dinamarca contrasta con la reducción de desigualdades en Francia y Suecia, por ejemplo.

Aunque no se establece expresamente la relación entre disparidades salariales y funcionamiento del mercado de trabajo y la economía en general, el informe advierte:

“Sin embargo, los países escandinavos, en los que se da el número más bajo de desigualdades de ingresos, presentan buenos resultados económicos y laborales”.

## Servicios públicos

La razón de que la baja remuneración afecte en menor medida relativa a los servicios públicos se halla en los rasgos distintivos del sector:

- mayor afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva;
- ética patronal, importancia de los criterios de igualdad y ejemplaridad de los empleadores del sector;
- limitación de las diferencias entre ingresos superiores e inferiores, y (por lo general) reducción de las disparidades salariales entre hombres y mujeres.

Con todo, el problema sigue pendiente, y más en aquellos sectores con larga tradición inequitativa y más vulnerables a la externalización, como son la gestión de residuos, limpieza y servicios sociales. La cuestión desborda el ámbito de la estricta resolución de la baja remuneración; y es que la infravaloración de los puestos de trabajo de bajos ingresos repercute negativamente en otras prestaciones, tales como las pensiones y la formación.

Los sindicatos tienen otro reto por delante: velar por que los empleadores del sector público mantengan o se reafirmen en su papel de modelo. Quizás deban resistir las presiones que buscan la incorporación de prácticas salariales propias del sector privado. El argumento enunciado ortodoxamente es que, siendo otro mercado cualquiera, deben tacharse de ineficaces las medidas que frenen el mercado laboral. Es más, lo lógico es que los puestos de trabajo de *baja productividad* (limpieza y asistencia social) se correspondan con niveles salariales inferiores.

Para empezar, el trabajo no es un valor como otro cualquiera; las organizaciones sindicales y las disposiciones legislativas están para garantizar el cumplimiento de normas mínimas. Además, se da el caso de que los métodos tradicionales de medición de la productividad simplemente no sirven para describir la actividad laboral del sector público, por lo que no procede calificar estos oficios como de *baja productividad*.

## Factores de mantenimiento de los bajos ingresos

### Privatización, externalización y test del mercado

La privatización de servicios o la externalización de servicios pertenecientes a entidades públicas que ya se hubieran privatizado suele repercutir en la reducción de los niveles salariales y el aumento de las desigualdades. El impacto de la privatización y la comprobación de los sueldos públicos con los *tipos de mercado*

---

<sup>26</sup> *Employment in Europe 2005, recent trends and prospects*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, septiembre de 2005.

también son factores de mantenimiento de tablas salariales *internas* bajas.

Estrechando la vinculación de los salarios al mercado se corre el riesgo de intensificar las variaciones regionales y locales en lo que antes eran escalas nacionales. En la función pública británica, la descentralización de la negociación colectiva hacia más de 200 unidades negociadoras ha sido la responsable de que haya variabilidad salarial entre departamentos. Pero esto no ha sido óbice para que las autoridades plantearan la posibilidad de regionalizar los sueldos, en consonancia con su estrategia de descentralización del empleo.

Así lo confirma, por ejemplo, un reciente estudio llevado a cabo por sindicatos finlandeses sobre la privatización en Suecia. La privatización ha tenido un impacto desigual sobre ingresos y salarios. En los oficios técnicos y tradicionalmente masculinos, ha sentado las bases para la mejora de salarios e ingresos. En cambio, la remuneración de las profesiones predominantemente femeninas –cuidado, asistencia sanitaria, limpieza o preparación de comidas– ha permanecido igual o ha bajado. Tras la privatización, los incrementos salariales han sido habituales entre altos directivos y directivos medios <sup>(27)</sup>.

### **Agenda de “reforma” o “modernización”**

Las autoridades públicas buscan cada vez más la modificación de las prácticas laborales, la reforma de los sistemas de remuneración y la incorporación de técnicas de personal procedentes del sector privado. La remuneración en función de los resultados ofrece un buen ejemplo de cómo, a pesar de las pruebas que desmienten muchos de los argumentos esgrimidos a favor de este sistema, un gran número de empleadores y autoridades sigue pensando que tiene cabida en el sector público. El riesgo es que los puestos de trabajo mal remunerados y de baja productividad no se beneficien del proceso de ligar el salario a los resultados y que se agudice la diferencia salarial entre otras profesiones.

No sólo eso, sino que para superar los problemas de contratación se tiende a promover subidas salariales extras o la ampliación de prestaciones a trabajadores de altos ingresos. Como consecuencia de ello, la bajada de los incrementos medios y los bajos niveles salariales no harán sino marcar aún más las diferencias de remuneración.

### **Erosión de la cobertura de la negociación colectiva**

La privatización y la externalización pueden llegar a socavar el mantenimiento de la cobertura de la negociación colectiva. En Alemania, por ejemplo, el crecimiento de la privatización en la sanidad y los recortes de salarios del sector público han sido los detonantes de la decisión de sindicatos y empleadores locales y federales de pactar para el sector público un nivel más bajo de la escala salarial, con el argumento de que es preferible que los empleadores del privado suscriban el acuerdo que no que lo rechacen e instauren sistemas de remuneración inferiores.

### **Crecimiento del empleo “precario”**

Están proliferando en varios países europeos los contratos temporales o parciales. El trabajo temporal es un problema grave en España, donde los niveles de temporalidad alcanzan el 20%, lo mismo en el sector privado que en el público. La

---

<sup>27</sup> *Selvitys julkisten palvelujen yksityistämiskokemuksista Ruotsissa*, “A review of experiences of public service privatisation in Sweden”, Suvi Savolainen, KTV, 2004.

información estadística muestra que existe una conexión entre bajos ingresos y trabajo a tiempo parcial. Y es que, si las trabajadoras de jornada completa ganan un 20% menos que los hombres, la diferencia se eleva al 50% entre las que trabajan a tiempo parcial. El Gobierno socialista ha advertido la magnitud de un problema que ocupa un lugar preferente en el proceso de diálogo social en el sector público, habiéndose acordado la reducción del trabajo temporal al 10% del empleo total del sector público.

Según se desprende de una investigación recogida en el informe *Empleo en Europa* del año pasado, obra de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea <sup>(28)</sup>, los bajos salarios no son necesariamente temporales, pudiéndose mantener durante años.

## Salario mínimo

18 de los 25 Estados miembros de la Unión Europea y los tres países candidatos (Bulgaria, Rumania y Turquía) tienen establecido un salario mínimo legal <sup>(29)</sup>. No lo tienen Alemania, Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia.

Sin embargo, Chipre ha instaurado salarios mínimos legales aplicables al personal de ventas, personal administrativo, personal técnico auxiliar de sanidad y personal auxiliar de jardines de infancia, guarderías infantiles y centros escolares.

De los otros seis países se sabe que algunos presentan altos niveles de cobertura de la negociación colectiva, desempeñando los tipos mínimos pactados la función de salario mínimo. Ahora bien, el retroceso de la negociación colectiva en Alemania ha dado pie a que varios investigadores, sindicatos y responsables de campañas hayan afirmado que existen pruebas suficientes para la introducción del salario mínimo legal <sup>(30)</sup>.

En los distintos países, el establecimiento del salario mínimo obedece a criterios nacionales <sup>(31)</sup>. En algunos casos, se obtiene a base de ejecutar fórmulas matemáticas y celebrar consultas o negociaciones con los interlocutores sociales. En Grecia e Irlanda, la definición del salario mínimo forma parte de la negociación del acuerdo general. En Portugal y España, intervienen en el cálculo del incremento el índice de precios, las rentas del trabajo y la productividad, previa consulta a los agentes sociales.

En Francia, la aplicación de la fórmula basada en los precios y las medias salariales no reduce la libertad de actuación del gobierno en cuanto a revisión del salario mínimo. No hay, en cambio, un proceso acreditado de consultas.

## ¿Cómo enlaza el salario mínimo con el indicador de Eurostat?

Un estudio de Eurostat de octubre de 2004 compara datos de salarios mínimos legales con los ingresos brutos mensuales medios de la industria y los servicios <sup>(32)</sup>. Todas las tablas, sin excepción, se sitúan por debajo de la definición de baja remuneración, fijada en el 60% de la renta mediana. Tan sólo Irlanda, con el 50%, y

---

<sup>28</sup> *Employment in Europe 2004, recent trends and prospects*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, septiembre de 2004.

<sup>29</sup> Eurostat (2004): *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US*, Anne Paternoster, octubre de 2004.

<sup>30</sup> *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005.

<sup>31</sup> El EIRO publicó en agosto de 2005 un estudio pormenorizado sobre el salario mínimo en Europa que incluye un análisis comparativo y una serie de informes nacionales. El estudio comparativo está disponible en inglés y francés en:

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>

<sup>32</sup> Eurostat (2004): *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US*, Anne Paternoster, octubre de 2004.

---

Malta, con el 54%, se aproximan a dicho indicador (ver el diagrama de la página 24).

Este año, el Gobierno lituano acordó aumentar el salario mínimo un 10%, elevándolo al 38% del salario medio. En Estonia, la subida fue algo inferior a la lituana (8,5%). **En este país, sindicatos y patronales se han puesto de acuerdo en un objetivo del 41% de la renta mediana para el año 2008** <sup>(33)</sup>. En Polonia, el gobierno aprobó una nueva fórmula: en la tasa, ligada a la inflación, se computan los dos tercios del crecimiento del producto nacional (PIB), hasta alcanzar el 50% de los ingresos medios <sup>(34)</sup>.

Volviendo a España, el gobierno ha decidido romper la conexión existente entre el salario mínimo interprofesional y un catálogo de prestaciones públicas, con el fin de evitar las repercusiones negativas que en éstas tenían los incrementos del salario mínimo. El Gobierno socialista ha adquirido el compromiso escrito de aumentar a 600 euros mensuales el salario mínimo, que ronda actualmente los 490 euros. Se ha fijado de plazo hasta 2008. En 2004 se produjo una subida retributiva del 6,6% destinada a compensar las alzas inferiores a la inflación registradas entre 1996 y 2004.

El Gobierno chipriota se plantea elevar para el año 2008 al 50% del salario medio nacional el sueldo mínimo de los trabajadores de los sectores citados <sup>(35)</sup>.

## Debates en torno al salario mínimo legal

Alemania es el país clave en cuanto a la reflexión sobre el salario mínimo. El debate se intensificó el año pasado con la reforma del Estado del bienestar, que, al cambiar las normas de concesión de las prestaciones de desempleo, intensificó la presión sobre las personas desempleadas para que ocuparan puestos de trabajo de bajos ingresos. Desde el movimiento sindical el salario mínimo legal ya tiene el apoyo del sindicato de servicios ver.di <sup>(36)</sup> y la organización de hotelería y restauración NGG <sup>(37)</sup>. Ambos sindicatos están presentes en los sectores de servicios de bajos salarios, afectados por la privatización y la externalización, y en los que la actuación sindical es difícil de realizar.

La federación sindical DGB, en un reciente documento de discusión <sup>(38)</sup>, puso de manifiesto el crecimiento de la baja remuneración en Alemania, plasmada en los 2,5 millones de trabajadores que se calcula se hallan en el nivel salarial de *pobreza*, esto es, por debajo del 50% de la renta mediana. Se advierte que la aplicación de convenios colectivos no protege a los trabajadores de la percepción de salarios muy bajos. Las cifras del Ministerio Federal de Economía señalan la existencia de 670 convenios en los que, en la parte baja de la distribución de salarios, se ofrece un sueldo de seis euros por hora de trabajo. DGB afirma que la creciente presión salarial que tiene su origen en la competencia ejercida por las empresas de los nuevos Estados miembros ha desplazado el debate sobre el salario mínimo.

Así y todo, DGB, al igual que otros sindicatos alemanes, mantiene su oposición al

---

<sup>33</sup> Comité de negociación colectiva de la CES, encuesta semestral de 2005.

<sup>34</sup> <http://www.eurofound.eu.int/2005/07/feature/pl0507104f.html>

<sup>35</sup> *Unskilled workers*, datos sobre Chipre, EIRO, 2005.

<sup>36</sup> *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005.

<sup>37</sup> *NGG-Initiative für existenzsichernden, Mindestlohn – gegen Armut trotz Arbeit*, NGG, 2004.

<sup>38</sup> "Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen", DGB, 2004:

[http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn\\_fragen.htm](http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn_fragen.htm)

principio de salario mínimo interprofesional y a la intervención del Estado en el proceso de negociación colectiva. Defienden la consolidación de los convenios sectoriales vigentes a través de su aplicación generalizada, aun cuando no todos los empleadores son miembros de las patronales firmantes.

De hecho, se está intentando ampliar el ámbito de aplicación de la legislación de trabajadores desplazados de la construcción a otros sectores. Se trata, en sustancia, de la normativa dirigida a garantizar la vinculación de los salarios de los trabajadores de un determinado sector, incluidos los provenientes del extranjero, a lo dispuesto en el convenio colectivo correspondiente. Los sindicatos alemanes se muestran partidarios de unas disposiciones que favorecen la determinación negociada de los salarios, por encima de la intervención del Estado.

El debate en este país da cabida a argumentos de destrucción de empleo, esgrimidos tanto por el gobierno socialdemócrata como por la oposición de derechas, y esto a pesar de que no existen pruebas específicas de que eso sea así. De hecho, los casos más recientes y significativos –británico e irlandés– no sólo de introducción del salario mínimo sino también de crecimiento por encima de la media salarial no parecen haber frenado el auge del empleo en estos países<sup>(39)</sup>.

Tampoco existe evidencia de vulneración de la negociación colectiva. Prueba de ello es que en el Reino Unido el salario mínimo está sirviendo de estímulo alcista en la negociación colectiva; los sindicatos procuran que los niveles pactados en convenio se mantengan unos puntos por encima del mínimo legal.

Así pues, el salario mínimo interprofesional ha tenido en la negociación colectiva este efecto de estímulo en el Reino Unido y en otros países.

En los Países Bajos, los convenios suelen recoger niveles salariales medianos, base y objetivo, dirigidos éstos últimos a los grupos de trabajadores más vulnerables en el mercado laboral. De una encuesta de convenios colectivos llevada a cabo en 2002 se desprende que los mínimos estándares, base y objetivo se situaban un 10%, un 4% y un 2% por encima del mínimo legal, respectivamente.

En Bélgica, país donde la cobertura de la negociación colectiva se mantiene superior al 80%, los niveles mínimos establecidos en los convenios se encuentran entre el 15% y el 30% por encima del salario mínimo legal.

En Hungría, el salario mínimo se aumentó a principios de 2004 a 53.000 forints mensuales. En los acuerdos salariales de empresa pactados en el primer semestre se establecieron mínimos medios de 55.135 forints para 137.000 trabajadores.

Algunos empleadores incluso quieren mantener el nivel retributivo por encima del mínimo legal. En el Reino Unido, la patronal que representa a los empleadores de administraciones locales en las negociaciones correspondientes a un millón de trabajadores ha indicado que no desea tomar como referencia el *salario mínimo* ni la realidad de los empleadores *pobres*.

En Francia las cosas han sido muy distintas. En una situación caracterizada por la escasa negociación colectiva en varios sectores, el salario mínimo nacional, o SMIC, ha alcanzado o superado los tipos mínimos de algunos convenios sectoriales.

Los sindicatos públicos franceses están intentando restablecer la negociación en un sector en el que, en los últimos años, se han impuesto incrementos, con el correspondiente recorte de salarios reales. Con el transcurrir de los años, los puestos más bajos de la escala salarial del sector público han caído por debajo del SMIC. En los 20 años anteriores a 2002, el grado C de la escala 2 bajó del 15% por

---

<sup>39</sup> "National Minimum Wage", informe de la "Low Pay Commission", febrero de 2005.

---

encima del SMIC al 6% por debajo del salario mínimo y el grado C de la escala 4 bajó del 25% por encima al 45% por debajo <sup>(40)</sup>.

En España, el salario mínimo ha venido acusando una importante bajada con respecto a la renta media y se encuentra ya por debajo de las cuantías mínimas de los convenios colectivos, tanto que está teniendo un impacto insignificante en la negociación colectiva. Lo mismo ocurre en la República Checa donde el salario mínimo, que perciben el 2% de los empleados, ronda el 34% de la renta media y menos del 50% de los ingresos medios de los trabajadores con educación básica <sup>(41)</sup>.

El debate ha discurrido por otros derroteros en los países nórdicos, Italia y Austria, donde los convenios colectivos siguen constituyendo el principal instrumento de protección. Los datos disponibles apuntan, sin embargo, que los sindicatos de Austria y Suiza, preocupados por los mínimos establecidos mediante convenio, han definido objetivos salariales.

En Austria, por ejemplo, país sin salario mínimo legal, la federación sindical ÖGB ha asignado a la negociación colectiva un objetivo salarial mínimo de 1.000 euros mensuales.

En Suiza, la central SGB ha hecho lo propio promoviendo un salario mínimo mensual de 3.000 francos suizos. Ha defendido, dentro de su campaña, el derecho de cada persona a disfrutar de unos ingresos suficientes para tener una vida digna; según indica el propio sindicato, esta actuación ha sido determinante para promover en la opinión pública la imagen del movimiento sindical.

## Bajos salarios y negociación colectiva

Hay pruebas suficientes de que la baja remuneración es un tema estelar de la negociación colectiva para muchas afiliadas a la FSESP, y más en Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega, países en los que mediante convenio se contempla aumentar en mayor proporción los sueldos más bajos o suprimir los niveles inferiores de la escala salarial. Es un hecho significativo que estas actuaciones se están realizando en países que acusan niveles de baja remuneración inferiores a la media europea. En los cuatro países nórdicos, la negociación colectiva mantiene una amplia cobertura y los tipos salariales inferiores se han acercado o superado la definición de Eurostat.

En el Reino Unido, UNISON tiene establecido un objetivo de nivel mínimo tanto en la negociación colectiva como en las campañas para el aumento del salario mínimo interprofesional. Los sindicatos de la función pública PCS y Prospect han presentado una petición conjunta de incremento general que permita resolver el problema derivado de la descentralización de la negociación y, concretamente, aumentar sustancialmente los sueldos más bajos.

## Actualidad de la negociación en materia de bajos salarios

---

<sup>40</sup> "Pouvoir d'achat des salariés et des fonctionnaires – toujours moins" in *Fonction Publique*, nº 106, 2004, CGT.

<sup>41</sup> *Unskilled workers*, datos sobre la República Checa, EIRO, 2004.

### **Acuerdos municipales en Suecia para 2003 y 2005**

En las dos negociaciones salariales más recientes mantenidas en el sector sueco de administración local se han incluido medidas de lucha contra los bajos salarios. En 2003, el mayor sindicato de trabajadores manuales, Kommunal, decidió aplicar una cláusula de revisión de lo que había sido un convenio trienal que daba cobertura a unos 380.000 empleados de municipios y ayuntamientos, la mayoría de los cuales son mujeres. Tras cinco semanas de huelga y uno de los mayores conflictos vividos en Suecia en la última década, el sindicato aceptó una subida del 3,95% para 2003 y del 2,45% para 2004; la renovación del acuerdo abarcaría el periodo del 1 de abril de 2003 al 31 de marzo de 2005.

Proporcionalmente se aumentó la dotación destinada a los sectores de bajos ingresos, lo cual se tradujo en 2003 en un incremento del 5% en las profesiones de asistencia sanitaria y atención a personas mayores o discapacitadas frente al 2,6% correspondiente al resto del sector. En 2004, los trabajadores de los centros de atención de día cobraron un 5% más, aplicándose un incremento del 2% a los otros empleados.

El resultado fue que el salario más bajo de los trabajadores con un año de experiencia ascendió de 1.310 euros a 1.420 euros por mes en octubre de 2003 y a 1.530 euros en abril de 2004.

A punto de producirse la renovación del acuerdo en 2005, Kommunal reiteró su petición de medidas de ayuda a los puestos de trabajo peor remunerados. Exigió que se estableciera el derecho de los empleados a tiempo parcial a trabajar la jornada completa, un alza salarial para el conjunto de los trabajadores y un salario de 15.000 coronas suecas para los trabajadores del sector con un año de experiencia.

El tono subido de la negociación obligó a la intervención de mediadores. La cuantía de 15.000 coronas se aplicará, en 2006, a los trabajadores con un año de experiencia. El mínimo real estipulado en el acuerdo corresponde a los empleados mayores de 19 años que en 2005 cobrarán 13.400 coronas y en 2006 13.800 coronas.

Según los datos de EIRO, los miembros de Kommunal son los que menos cobran de toda la afiliación de LO. El sueldo de un obrero miembro de Kommunal en 2003 era de 16.300 coronas mensuales. Este nivel retributivo no guarda relación con las 22.500 coronas de los trabajadores de la construcción y las 19.100 coronas de los metalúrgicos.

### **Sector público danés en 2005**

En la negociación del acuerdo actual, que tiene de vigencia hasta finales de marzo de 2007, la federación sindical del sector público StK obtuvo la supresión de los tres grados inferiores de la escala salarial.

### **Administración local en el Reino Unido, 2002-2003**

En el marco de las reivindicaciones correspondientes a los años 2002 y 2003 se reclamó, no sólo un alza salarial del 6%, sino también un incremento de 1.750 libras esterlinas (90 peniques por hora para los que trabajaban 37 horas semanales) para conceder una ayuda adicional a los trabajadores de bajos ingresos.

Tras una huelga general convocada a nivel nacional, el sindicato consiguió un incremento de 52 peniques para el nivel más bajo (grado 4), esto es, una subida de cerca del 11% en dos años. Los trabajadores de grado 6 y superiores obtuvieron un incremento del 6%.

El acuerdo contempló un salario mínimo de 5 libras esterlinas por hora para el grado 4 a partir del 1 de abril de 2002 (incremento del 4,1%), una subida del 3% para los

otros grados a partir del 1 de abril hasta el 30 de septiembre de 2002, un 2% adicional para los trabajadores de los grados 4 y 5 a partir del 1 de octubre de 2002, un 1% adicional para los de grado 6 y superiores, un alza del 3,5% para todos los empleados a partir del 1 de abril de 2003 y un 1% adicional para los grados 4 y 5. Los sindicatos del sector de administración local, en la reivindicación salarial trienal correspondiente al periodo de abril de 2004 a finales de marzo de 2007, reclamaron una ayuda adicional para los trabajadores de baja remuneración. En este caso, se rechazó la propuesta de supresión de los tres grados salariales inferiores.

### **Función pública británica**

El contenido de la demanda salarial conjunta de PCS y Prospect obedece al objetivo de acabar con las disparidades entre departamentos de la administración y establecer nuevas normas mínimas aplicables a la función pública nacional. La fragmentación de la negociación nacional, creando unas 200 unidades de negociación, ha dado pie a que el ejercicio de funciones similares no se retribuya uniformemente por realizarse en distintos departamentos. Los niveles salariales mínimos correspondientes a los grados inferiores oscilan entre 8.834 libras esterlinas y 13.715 libras esterlinas anuales. Ambos sindicatos reclaman un mínimo de 14.000 libras esterlinas por año.

El Ministerio de Trabajo y Pensiones, con más de 100.000 empleados, es el mayor departamento de la función pública británica. El convenio salarial trienal más reciente recogía garantías de cantidad alzada destinadas a sustentar el incremento porcentual general. Los trabajadores con bajos salarios tenían garantizado un incremento de 1.850 libras esterlinas anuales en tres años. Así concluyó una amplia campaña de acciones sindicales, que incluyó la convocatoria de una huelga.

### **Objetivos de negociación colectiva**

La negociación colectiva ofrece varias posibilidades de reacción. La orientación de los mayores incrementos hacia los trabajadores con bajos salarios y la eliminación de los niveles inferiores son las medidas más directas.

Lo más complejo es revisar la definición de *empleo de bajos salarios*, sobre todo en profesiones dominadas por las mujeres e infravaloradas, tales como la atención a la infancia y personas mayores, y otros oficios relacionados con la salud. Las mejoras salariales encuentran justificación en el uso equitativo de procesos de evaluación del puesto de trabajo. Tanto el convenio de Agenda para el cambio en la función pública británica como el acuerdo alemán para el sector público avalan la implantación de nuevas estructuras salariales atentas a corregir la depreciación de los puestos *femeninos*.

La contratación a tiempo parcial y temporal pueden llegar a ser factores determinantes de la baja remuneración, sobre todo en los casos de déficit del empleo fijo y de jornada completa. En Suecia, las recientes peticiones para los trabajadores manuales de la administración local recogían la ampliación a jornada completa. En España, las negociaciones entre los sindicatos públicos y el gobierno han conducido a cierta reducción de la contratación temporal en las administraciones públicas.

La ayuda a los sectores de bajos ingresos puede concretarse de varias formas: cambiando el contenido de los puestos de trabajo de bajos ingresos o ayudando a estos trabajadores a desplazarse en el mercado laboral. En este sentido, la formación es un elemento clave. En otoño de 2004, el Gobierno danés y los agentes sociales pusieron en marcha un proyecto de mejora de la formación profesional tras

un breve periodo de educación oficial <sup>(42)</sup>.

En Francia, se está debatiendo la profesionalización de los servicios de ayuda domiciliaria y formulando propuestas de alzas salariales y mejora de la calidad de los servicios. El convenio colectivo suscrito en marzo de 2002 recoge una nueva tabla salarial y establece incrementos del 24% repartidos en tres años <sup>(43)</sup>.

## Política de la FSESP

### Prioridad a la lucha contra la baja remuneración

Los bajos salarios son objetivo positivo de campaña y objeto de negociación colectiva, en particular si cabe la posibilidad de definir objetivos con sentido para el conjunto de los sectores de la FSESP.

No faltan en Europa los objetivos establecidos por organizaciones y centrales sindicales. Así, en Austria y Suiza, la coordinación de la negociación colectiva es tanto más importante cuanto que no hay salario mínimo interprofesional.

En el Reino Unido, UNISON ha comparado las normas mínimas de sus convenios colectivos con lo dispuesto en otros acuerdos clave vigentes en el sector público. Del análisis de esta información y de datos generales de ingresos medios el sindicato extrae un objetivo de tarifa mínima, que pasará a constituir la base de la propuesta sindical para la siguiente ronda de negociación.

Así queda reflejado también en la campaña para unos ingresos vitales en Estados Unidos (ver la página 9). Más allá de la negociación colectiva, se trata de convencer al contribuyente de la importancia de que todas las personas reciban ya no sólo un salario mínimo sino un salario que, sin ayuda del Estado, permita satisfacer las necesidades básicas de una familia.

En este sentido, los niveles salariales se conciben desde la idea de la calidad del servicio público. Declara Mark Serwotka, secretario general del sindicato de la función pública PCS del Reino Unido: "A PCS le interesa la prestación de calidad de los servicios; ahora bien, los bajos salarios suelen crear problemas de motivación y dedicación, afectando a la calidad del servicio. La baja remuneración agudiza la rotación de personal, generando así mayores costes de formación y mayores niveles de ineficacia por la falta de cualificaciones y experiencia".

La negociación colectiva debe plantearse objetivos que superen con creces el salario mínimo legal y, de hecho, la definición más común de baja remuneración, como el 60% de la renta media que utiliza Eurostat. Debe aproximarse al salario vital; en el ejemplo británico, el objetivo sería el 75% de los ingresos medios.

En el fondo se trata de definir un objetivo, o una serie de objetivos, aplicable a la mayoría, si no los 36, países con representación de la FSESP. El objetivo pasará a formar parte de la siguiente demanda salarial y se destacará como objetivo europeo. Mantener vivo el impulso en materia de bajos salarios puede ser complicado. La promoción sistemática de incrementos salariales para los trabajadores de bajos ingresos puede llegar a rebajar las expectativas de otros sectores. Por consiguiente, la convocatoria de campañas debe buscar el apoyo de todos los trabajadores y establecer las modalidades y el calendario de consecución de los objetivos definidos, y enunciar claramente los argumentos a favor de un salario vital, por oposición al salario mínimo.

Es tal la presencia femenina en los puestos de trabajo de bajos ingresos que las

---

<sup>42</sup> *Unskilled workers*, datos sobre Dinamarca, EIRO, 2005.

<sup>43</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408109f.html>

campañas pueden empezar a tener un efecto más que notable en las diferencias salariales de género, que empecinadamente persisten en la mayoría de los países europeos.

Lo cierto es que avanzando en este terreno se avanzará en el tema de la jornada laboral. Desde algunos sectores y algunos países, se identifica un elenco de actitudes ambivalentes hacia la reducción del tiempo de trabajo. Para muchos, entre un salario base insuficiente y un salario vital median la ampliación de jornada y el cobro de pagas extras. De ahí la necesidad, y el reto, de garantizar un salario vital y digno.

La garantía de una remuneración digna llevará a los empleadores a cambiar sus políticas de recursos humanos, formación y contratación y retención de personal en la parte inferior de la tabla salarial.

En los países con salario mínimo legal, dependiendo del proceso de fijación salarial las afiliadas a la FSESP pueden usar sus recursos e influencia para obtener mejoras partiendo de objetivos definidos <sup>(44)</sup>. En este caso, si se tiene en cuenta el nivel mucho más bajo del salario mínimo vigente en la mayoría de los países comparado con los mínimos de los convenios colectivos, debe reducirse el objetivo. Ante la gran disparidad existente en los salarios mínimos en Europa, quizás conviene fijar un objetivo inicial (50% de la renta media) y otro a largo plazo (60%).

Entre 1998 y 2002, la campaña de la federación suiza SGB se saldó con el establecimiento de una cuantía mínima de 3.000 francos suizos mediante convenio colectivo.

La campaña se caracterizó por tres elementos clave:

- campaña de sensibilización orientada a dónde radicaba el problema y el impacto negativo que los bajos salarios tienen en las vidas de los trabajadores y la calidad de los servicios;
- trabajos de investigación para romper con las ideas preestablecidas sobre la repercusión de las subidas salariales en el empleo;
- coordinación de la negociación colectiva que permitiera integrar el objetivo salarial en la demanda intersectorial.

La coordinación de la negociación colectiva tiene el elemento añadido de buscar, donde sea posible, el mantenimiento y la ampliación de la cobertura con el fin de abarcar todos los sectores de la economía.

En los países con salario mínimo legal cabe además la posibilidad de realizar una amplia campaña política para conseguir un sueldo mínimo superior.

Esta gran campaña puede conectar con las organizaciones comunitarias y de lucha contra la pobreza que se dedican a solicitar fondos públicos para atender a las personas de escasos recursos.

“La campaña para el salario mínimo suscitó reacciones muy positivas. Al ponerse de parte del más débil en el mercado de trabajo, la campaña ayudó a promover la imagen de las organizaciones sindicales en la comunidad”. Así valora SGB su campaña salarial <sup>(45)</sup>.

---

<sup>44</sup> El informe de salarios mínimos de EIRO correspondiente a 2005 ofrece información detallada acerca de la ordenación del sueldo mínimo en los países europeos con un sistema legal: <http://www.eiro.eurofound.ie/2005/07/study/index.html>

<sup>45</sup> “Die Mindestlohnkampagne hatte ein sehr positive Echo in der Bevölkerung”, “Mit ihrem Einsatz für die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt verhalf die Kampagne den Gewerkschaften zu einem Imagegewinn in der Öffentlichkeit.”, in “Die Mindestlohnkampagne hat viel bewegt”, Daniel Oesch, SGB-Zentralsekretär, SGB-Pressedienst, 12 de mayo de 2005.

## Puntos de acción

- La FSESP debe convocar en torno a los bajos salarios una campaña que se vertebre en un apartado político sobre cuantificación del salario mínimo y una vertiente coordinada de negociación colectiva orientada a los sueldos mínimos en los convenios.
- La campaña no propugnará el establecimiento de un salario mínimo europeo. Ambos ejes se marcarán unos objetivos de fijación del salario mínimo (legal y pactado) aplicables en cada país europeo.
- En los países con salario mínimo legal, se buscará alcanzar el 60% de la renta media nacional.
- En los países de negociación del salario mínimo en el sector público, el porcentaje se situará en el 70% de los ingresos nacionales medios. La campaña debe contemplar la ampliación de la cobertura de los convenios colectivos.
- En cada caso y en cada país, los niveles mínimos actuales deben revisarse con los objetivos y el calendario definidos.
- En este aspecto también, la FSESP puede, tanto a nivel nacional como a nivel europeo, establecer relaciones con otros sindicatos y las organizaciones comunitarias y de lucha contra la pobreza.
- Cada año se organizará al menos una sesión de recogida de datos sobre los resultados de las campañas, que se presentarán en la conferencia de negociación colectiva de la FSESP y el Comité Ejecutivo.

### Ejemplos de bajos salarios pactados en convenios del sector público

Son los niveles salariales mínimos derivados de la muestra de puestos de trabajo de baja remuneración reseñados por las afiliadas a la FSESP en el marco de la encuesta de condiciones laborales y salariales del año pasado. Los datos salariales medios por países se basan en una encuesta de Eurostat de 2004. Como puesto de trabajo de referencia se ha elegido el de limpiador, salvo en el municipio de Graz (agricultor).

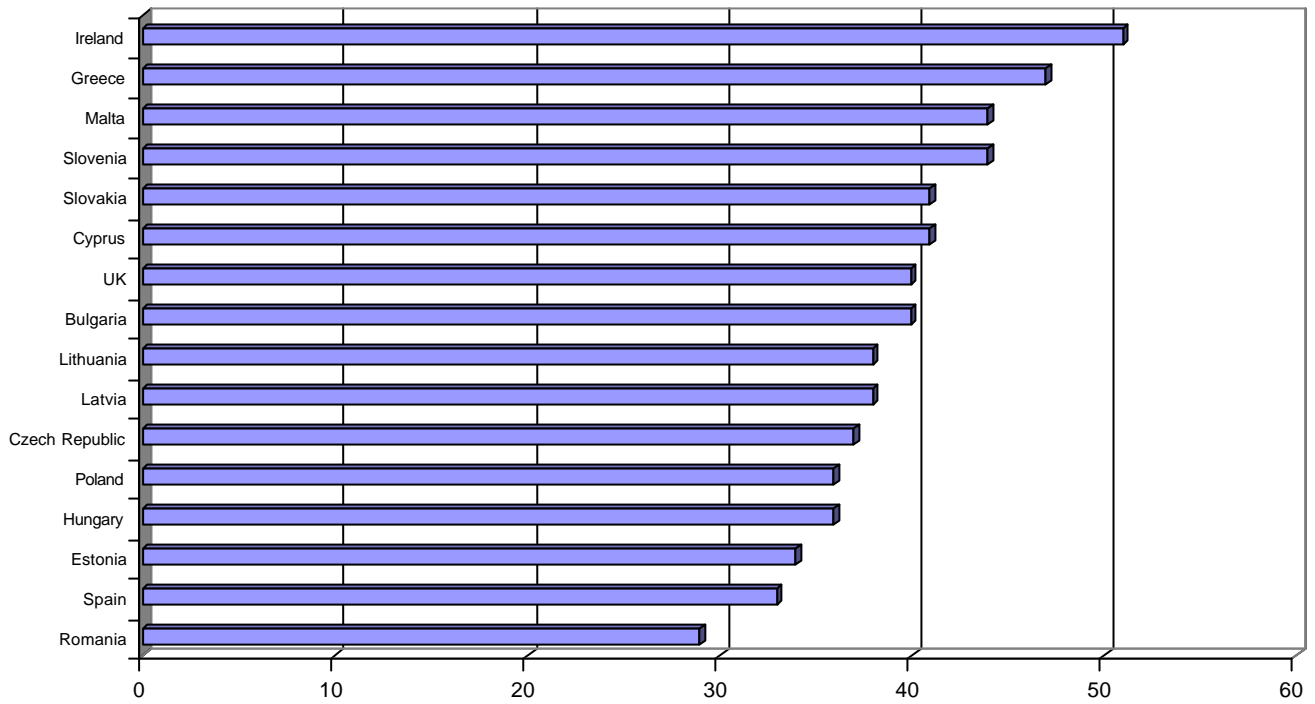
País	Convenio	Nivel mínimo mensual del puesto	Salario medio mensual del país	Mínimo en porcentaje de la media nacional
Austria	Ayuntamiento de Viena	1.054	2.400	44
Austria	Ayuntamiento de Graz	1.312	2.400	55
Bélgica	Administración local	1.447	2.453	59
Bélgica	Interelectra	1.455	2.453	59
República Checa	Electricidad	244	539	45
República Checa	Sector del gas	176	539	33
Finlandia	Administración local	1.417	2.443	58
Alemania	Administración federal y local	1.595	2.885	55
Alemania	AVEU (electricidad)	1.659	2.885	57
Alemania	EON (electricidad)	1.592	2.885	55
Italia	Sector eléctrico	1.134	2.062	55
Luxemburgo	CEGEDEL (electricidad)	1.844	2.918	63
Eslovaquia	Sector eléctrico	145	415	35

**Signatarios europeos de los convenios de salarios mínimos de la OIT**

Países europeos que han suscrito los convenios de salarios mínimos 26 (1928) y 131 (1970) de la Organización Mundial del Trabajo

País	26	131
Albania	Y	Y
Austria	Y	
Bélgica	Y	
Bosnia y Herzegovina		Y
Bulgaria	Y	
Croacia		
Chipre		
República Checa	Y	
Dinamarca		
Estonia		
Finlandia		
Francia	Y	Y
Alemania	Y	
Grecia		
Hungría	Y	
Islandia		
Irlanda	Y	
Italia	Y	
Letonia		Y
Lituania		Y
Luxemburgo	Y	
ARY Macedonia		Y
Malta	Y	Y
Países Bajos	Y	Y
Noruega	Y	
Polonia		
Portugal	Y	Y
Rumania		Y
Serbia y Montenegro		Y
Eslovaquia	Y	
Eslovenia		Y
España	Y	Y
Suecia		
Suiza	Y	
Turquía	Y	
Reino Unido	Y	

## Salario mínimo en porcentaje de la renta media



Fuentes: Eurostat, EIRO

## **Referencias bibliográficas**