

Loitar contra a pobreza laboral e a desigualdade salarial en España

Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical
Manuel Lago, economista de CCOO

A pobreza laboral e a desigualdade son as dúas caras do mesmo problema. A deterioración salarial prexudica moito máis as persoas que menos cobran, de forma que ao empobrecelas en maior medida, anchéase a brecha. O salario medio que manexa a enquisa de custo laboral (ECL) oculta a terrible realidade da pobreza e a desigualdade salarial que sufrimos de forma crecente en España. Para aproximarse a esta realidade é moito máis útil o módulo de salarios por decís que incorpora nos seus datos anuais a enquisa de poboación activa (EPA).

Na distribución por decís, o total da poboación asalariada divídese en dez tramos co mesmo número de persoas en cada un deles. En 2013, último ano con datos, 14.143.600 persoas traballaron como asalariadas e, por tanto, cada decil estaba formado por 1.414.260 persoas. No decil 1 están os 1,414 millóns de persoas que perciben o salario máis baixo; no último decil, o 10, o mesmo número de persoas co salario máis alto. Entre ambos os valores sitúanse os outros oito decís.

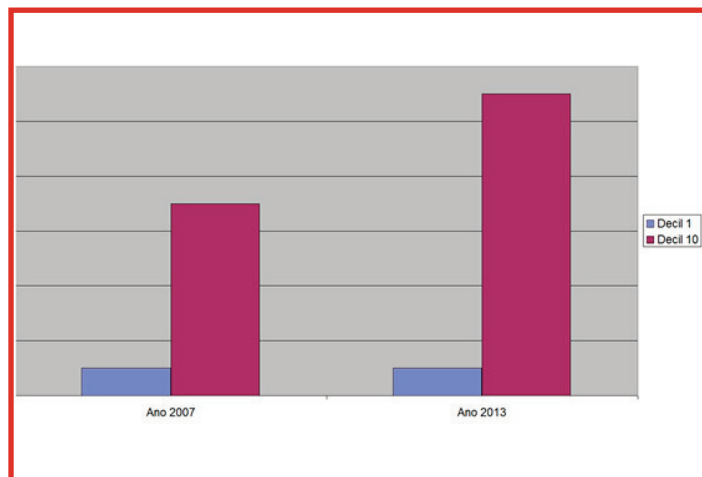
No ano 2013, o salario medio dos 1,4 millóns de asalariados do decil 1 era de 414 euros mensuais brutos en 12 pagas, contía moi por baixo do limiar da pobreza. Aínda que custe aceptalo, en España hai 1,4 millóns de tra-

balladores e traballadoras por conta allea que teñen unha retribución anual de menos de 5.000 euros; distribuídos en doce nóminas mensuais e dúas pagas extras (o formato máis habitual no noso país), equivale a unha nómina mensual de 355 euros brutos. Esta é a situación máis dramática.

No decil 2 e no 3 tamén os salarios son baixos, mais non tanto. Sumando os tres decís, obtemos que 4,2 millóns de asalariados, o 30% do total, teñen unha nómina mensual inferior aos 950 euros brutos, ou sexa, unha de cada tres persoas asalariadas non chega a mileurista.

As persoas asalariadas encadradas nos últimos decís son cada vez máis pobres porque os seus salarios se desvalorizan máis ca os do resto. De 2010 a 2013, todos os tramos salariais perderon poder adquisitivo, pero os efectos foron moito máis duros precisamente entre os que menos cobran: o decil 1 perdeu o 23% do seu salario real fronte a unha media do 7,4% do conxunto dos asalariados. As 1.414.260 persoas asalariadas que están no último tramo salarial son pobres, e cada vez sono máis: en tres anos perderon case un de cada catro euros do seu salario real.

Como dicíamos, a deterioración afecta máis a quen menos cobra, de xeito que se agranda a brecha cos niveis máis altos. No



En 2007, os asalariados do decil 1 cobraban 7,3 veces menos que os do decil 10; en 2013, 11 veces menos

ano 2007, o salario medio do decil 1 era de 502 euros, mentres que o decil 10 estaba en 3.671. A comparación entre os dous valores dános un cociente que mide a diferenza entre ambos: os asalariados do decil 1 cobraban 7,3 veces menos que os do decil 10. No ano 2013 este aumento da desigualdade agrávase, pois se a proporción era de 7 a 1, nese ano sobe de 11 a 1.

Analizar a composición do decil 1, coñecer as causas que determinan a pertenza a este tramo de salarial que equivale a ser traballador/a pobre, serve para formular propostas contra esta inaceptable situación.

Traballar con xornada parcial é o factor determinante para estar no grupo dos salarios máis baixos: o 92% das persoas do decil 1 traballan como asalariadas a tempo parcial, só o 8% traballa a xornada completa. Hai o triplo de mulleres que homes no tramo dos salarios máis baixos: elas son o 75% das persoas do tramo salarial

máis baixo fronte ao 25% de homes, un cociente de 3 a 1 en contra das mulleres.

Aínda que a mocidade leva a peor parte, todas as idades están presentes na escala inferior dos salarios. O 14% das persoas do decil 1 teñen menos de 24 anos, cando o seu peso no total de asalariados/as é só do 5%; pero tamén 1 de cada 10 maiores de 55 anos está no tramo os peores salarios.

Españóis e estranxeiros sofren a pobreza salarial, xa que o 73% das persoas que están no decil 1 son españolas, de forma que só 1 de cada 4 persoas con baixos salarios é inmigrante; as outras tres teñen nacionalidade española.

Os baixos salarios non son cousa só dos contratados temporais, como o demostra que o 51% das persoas asalariadas do decil 1 ten un contrato indefinido e o 49% de carácter temporal, isto é, a metade das persoas con baixos salarios teñen unha relación laboral estable. →

A importancia do AENC

Xesús Castro

Secretario de Acc. Sindical de CCOO
Equipo de redacción

Parece que as negociacións para o asinamento do terceiro Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva están atoadas. Coma en anteriores ocasións, o punto máis conflictivo está na cuestión salarial.

Ante a postura de bloqueio da patronal, quero falar da importancia de chegar a un acordo que, como di o seu nome, trata do emprego e da negociación colectiva. No que atinxe ao primeiro bloqueio, o acordo é necesario porque cómpre adaptar os salarios á realidade da economía española, aínda que só sexa por simple xustiza social. Pero ademais, porque o acordo acomete cuestións como a contratación, o emprego da mocidade, a igualdade de xénero, a seguridade e a saúde no traballo, os mecanismos de flexibilidade interna negociada, a clasificación profesional e a

mobilidade funcional ou a ordenación do tempo de traballo, entre outros aspectos.

Todos eles son temas importantes. Moi importantes. Centrareime agora na negociación colectiva –sobre todo na súa estrutura–, o outro elemento que dá nome ao acordo.

A postura de CCOO nas negociacións é clara: defensa do convenio sectorial. Queremos que este sexa o marco que determine as condicións de traba-

llo, a estrutura e distribución das materias de negociación colectiva entre os ámbitos estatal, autonómico ou provincial, co que se evitaría a concorrencia entre convenios.

Queremos, tamén, a potenciación dos acordos parciais durante o proceso de negociación para a renovación dun convenio, así como o compromiso das partes para establecer un procedemento áxil e seguro. Outro dos nosos ob-

xectivos é o reforzamento das comisións paritarias, incluíndo nas súas funcións a intervención nos casos de non aplicación dos convenios.

Após a sentenza que se comentou no anterior número do GALICIA SINDICAL, atopámonos con problemas de desequilibrio dentro dunha mesma empresa, unha vez perdida a ultraactividade do convenio, se non existe un de ámbito superior. Para estes casos, o AENC formula unha solución, evitando, pois, o baleiro de cobertura.

Do punto de vista xurídico, a cuestión non está totalmente resolta. Por exemplo, o Tribunal Superior de Xustiza de Navarra emitiu unha sentenza o pasado 28 de xaneiro segundo a cal non se poden aplicar os termos da resolución xudicial antedita. O problema, lonxe de solucionarse, tórnase máis complexo, por iso é importante todo acordo que potencie unha negociación colectiva que se deteriora, desacelera e individualiza de máis en máis.

Como se pode ver, os motivos para asinalo e defendelo abundan. Por iso, á espera de que se asine ou non, polo menos debemos ter clara a súa necesidade.



Fotografía de arquivo dunha concentración en Santiago de Compostela

→ Nas empresas, mozas e mozos son os que cobran menos, pero os baixos salarios afectan tamén á xente con antigüidade. Aínda que é certo que o 52% do decil 1 leva menos de dous anos no seu posto de traballo, tamén o é que o 27% leva máis de cinco.

Os servizos de baixo valor engadido concentran os salarios baixos: o 62% do colectivo de menor nivel salarial son persoas que traballan como empregadas nos fogares, na hostalaría, no comercio e nos servizos auxiliares a empresas.

Os soldos máis baixos están case todos no sector privado,

que absorbe o 96% das persoas que conforman o decil 1; tan só o 4% traballa no sector público. Ademais, canto máis pequena é a empresa, máis traballadores e traballadoras con baixos salarios hai: o 63% do decil 1 traballa en empresas con menos de dez traballadores ou traballadoras.

Esta situación de pobreza laboral e de desigualdade é inaceptable nunha sociedade democrática digna dese nome. Por iso, loitar contra a marxinación de varios millóns de traballadores e traballadoras pobres é unha das prioridades do movemento sindical. Porque esta discriminación inso-

portable soluciónase cunha política salarial máis xusta. En concreto, CCOO propón unha mellora sensible e sostida dos salarios en termos reais, que é indispensable para dar consistencia á recuperación económica; dentro desta proposta para todos os salarios, hai que actuar con medidas específicas nos salarios máis baixos.

En primeiro lugar, cómpre elevar o salario mínimo interprofesional ata 800 euros mensuais en dous ou tres anos, co que se recuperaría a súa perda de poder adquisitivo para converterse nun díque de contención contra os

salarios de pobreza. En segundo lugar, establecer salarios mínimos de sector máis altos nas ramas de actividade con máis pobreza laboral. En terceiro lugar, e ligado ao punto anterior, os incrementos salariais nestas actividades teñen que estar por encima da media. Por último, pero se cadra o máis importante, cómpre derrogar gran parte da normativa legal da contratación a tempo parcial que converteu esta figura nun contrato a demanda, sen dereitos e, por tanto, non desexado pola maioría das persoas, que o sofren só porque non teñen outra alternativa.