

Análisis Regional España

A vueltas con el salario mínimo y las diferencias regionales

Vozpópuli (España)

Rafael Doménech

Las negociaciones previas al proyecto de Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2021 han vuelto a generar un intenso debate sobre la conveniencia de su aumento. La memoria del proyecto resume los argumentos a favor y en contra, el análisis de los potenciales impactos, tanto positivos como negativos, y pone en contexto la subida propuesta. Respecto a este último punto debe tenerse en cuenta que el Congreso de los Diputados ratificó en febrero de 2021 la Carta Social Europea, que establece que el salario mínimo no debe quedar por debajo del 60 por ciento del salario medio de un trabajador a tiempo completo, ambos en términos netos de cotizaciones sociales e impuestos. Fijada esta meta, el Gobierno creó una comisión asesora para determinar cuál era el nivel de partida del SMI en relación con el salario medio y a qué ritmo debería aumentar para alcanzar el objetivo.

Las respuestas a estas dos preguntas se recogieron en su [informe](#) del pasado mes de junio. La comisión concluía que no hay una fuente de datos óptima para estimar el salario medio, debido principalmente a problemas de cobertura sectorial (por ejemplo, al excluir al sector primario o a los empleados del hogar) o al retraso en su publicación (en algunos casos de dos años), por lo que recomendaba prudencia a la hora de establecer el objetivo. La recomendación de la comisión fue utilizar la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, aunque los últimos datos publicados en junio de 2021 hacen referencia a 2019. Por lo que respecta al ritmo, la comisión recomendó la revisión anual y un aumento escalonado, teniendo en cuenta las consecuencias de la crisis de la COVID-19, la evolución prevista del empleo y de la inflación, y la recuperación, todavía incompleta, del PIB y de la productividad.

Aceptando la premisa de que la Carta Social Europea establece con carácter general un principio más que deseable, en el debate sobre el SMI hay otros objetivos al menos tan importantes como alcanzar el 60 por ciento del salario medio. Estos tienen que ver con minimizar el desempleo (sobre todo, el de larga duración), la temporalidad y la economía sumergida, al tiempo que se maximiza la productividad, la empleabilidad de jóvenes y mayores, y se mejora la equidad. El bienestar social y el individual aumentan cuando los salarios crecen de manera equilibrada como consecuencia de las mejoras de la productividad, y de forma equitativa, sin dejar atrás a ningún colectivo vulnerable, tanto en términos de empleo como de renta. Cuando esto ocurre, un SMI elevado es síntoma de empresas productivas y competitivas, de trabajadores cualificados y de un mercado de trabajo eficiente y equitativo, con una reducida tasa de paro. Si además estas causas permiten que el SMI aumente más que el salario medio, la desigualdad disminuye y se incrementa el bienestar.

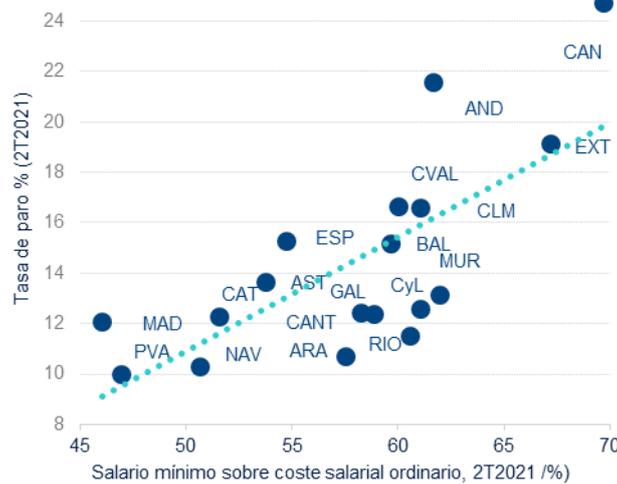
Sin embargo, la evidencia empírica plantea dos cuestiones que dan lugar a un polémico debate sobre el ritmo de crecimiento del SMI y de diferenciar el SMI en función del territorio o de la edad y la experiencia laboral. La evidencia internacional muestra que estas diferencias son muy frecuentes. En Estados Unidos no sólo las hay entre estados, sino incluso entre ciudades. En los países europeos en los que hay SMI, se diferencia por edad en muchos de ellos, permitiendo que los contratos de formación de los jóvenes que acceden al mercado de trabajo tengan un SMI inferior al resto. La productividad de los nuevos entrantes es, en la mayoría de los casos, incierta y seguramente más baja que la de los restantes trabajadores. Además, debe tenerse en cuenta que ese menor salario de entrada en el mercado laboral puede complementarse con otras políticas de rentas.

Un salario mínimo diferenciado no es el resultado de la arbitrariedad de las autoridades de política económica, sino consecuencia de la evaluación de los beneficios y de los costes en la búsqueda de un nivel óptimo del SMI. Más allá de las evaluaciones recientes de sus efectos sobre el empleo agregado disponible para España (por ejemplo, las del [Banco de España](#) o de [BBVA Research](#), con resultados muy similares), los aumentos del SMI puede tener repercusiones muy heterogéneas en función de su nivel de partida y de la gradualidad en su incremento, del territorio, de la experiencia laboral, de los sectores, de la cualificación de los trabajadores, del tamaño y productividad de las empresas, de su capacidad para trasladar a los precios el aumento de los costes salariales, del nivel de precios y de competencia en los mercados, de la sensibilidad de la demanda de trabajo a los salarios, de la competencia internacional, de la eficiencia de las políticas activas, o de la capacidad de automatizar determinadas ocupaciones más rutinarias. Todas estas diferencias explican la disparidad de los resultados internacionales de los cientos de evaluaciones disponibles de los efectos del salario mínimo sobre el empleo, y que aproximadamente una tercera parte de los estudios encuentre efectos nulos o positivos, frente a los dos tercios restantes con efectos negativos. A pesar de la importancia de estas evaluaciones en una economía con un crecimiento acumulado del SMI del 45% desde 2016, el Ministerio de Trabajo y Economía Social tiene pendiente desarrollar las suyas. La escasez de evaluaciones sobre sus posibles efectos en los trabajadores jóvenes es particularmente relevante en España, que lidera en la UE, junto con Malta, la tasa de fracaso escolar y abandono temprano del sistema educativo, y que sigue a la cabeza, junto con Italia, en el número de jóvenes que ni estudia ni trabaja, según la OCDE.

Si ponemos el foco en las diferencias relativas entre regiones, el siguiente gráfico ilustra la relación existente en las comunidades autónomas en el segundo trimestre de 2021 entre la tasa de desempleo y el salario mínimo vigente en ese momento sobre el salario medio ordinario (o índice de Kaitz), utilizando datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. En aquellas regiones en las que este índice es más elevado, la tasa de desempleo también lo es. De hecho, en todas las que existe una tasa de desempleo por encima de la media de España, el salario mínimo sobrepasa el 60 por ciento del salario medio ordinario. Esta relación positiva tiene bastante lógica y puede explicarse fácilmente con los modelos del mercado de trabajo desarrollados por los premios Nobel D. Mortensen y C. Pissarides. Las diferencias regionales en la cualificación de sus trabajadores y en la productividad y competitividad de sus empresas dan lugar a distribuciones de emparejamientos entre trabajadores y puestos de trabajo con una enorme dispersión. Aquellas regiones en las que un porcentaje mayor de estos emparejamientos es de baja productividad están más expuestas a que un mismo salario mínimo para todas ellas dé lugar a una mayor tasa de desempleo.

Obviamente, la correlación positiva entre ambas variables puede entenderse de dos maneras distintas. Por un lado, dado un SMI común para todas las regiones, el desempleo será mayor en aquellas en las que la productividad de empresas y trabajadores es en general menor. Por otro, dados los niveles de productividad, el desempleo será mayor cuanto más elevado sea el SMI. Pero en la práctica, las consecuencias negativas en términos de desempleo y cohesión territorial y social son idénticas, así como las implicaciones de política económica.

Gráfico 1. **TASA DE PARO Y SMI SOBRE COSTE SALARIAL ORDINARIO, 2T2021 (%)**



Fuente: elaboración propia a partir de la ETCL del INE (<http://bit.ly/3INhAHg>).

Lo óptimo sería que las regiones convergieran (al alza) en capital humano, productividad y competitividad de las empresas. El problema es que esta convergencia entre comunidades autónomas ha sido prácticamente inexistente en las últimas cuatro décadas, como mostrábamos en un artículo anterior. Al menos a corto plazo, esta evidencia sugiere que establecer diferencias regionales en el salario mínimo podría aliviar el problema. Pero esta estrategia tampoco sería la solución a largo plazo, porque incluso aunque con ello se consiguiera que la tasa de desempleo regional no guardara relación alguna con el cociente del salario mínimo sobre el medio, no se resolvería el problema de cohesión territorial y social. Unas regiones tendrían una productividad y renta per cápita más elevada que otras.

Por lo tanto, no debemos renunciar a llevar a cabo un amplio conjunto de políticas integrales, consistentes entre sí y eficientes, que garanticen la igualdad de oportunidades entre regiones y faciliten su convergencia a largo plazo, sin condenar a algunas de ellas a una tasa de paro estructural más elevada que otras. La convergencia regional, la competencia entre empresas en el mercado de trabajo, el empleo y los salarios saldrían claramente beneficiados con la creación de una plataforma digital o *job marketplace* nacional, que permita asignar de forma rápida y eficiente todos los demandantes de empleo con todas las vacantes por cubrir, aplicando para ello la inteligencia artificial a datos masivos. Los fondos europeos NGEU y las reformas que los deben acompañar son una excelente oportunidad para avanzar en esta dirección.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
bbvaresearch@bbva.com www.bbvaresearch.com

