

Análisis Regional España**España | Aumenta el SMI, ¿y ahora qué?**

Expansión (España)

Miguel Cardoso

A punto de cumplir con el objetivo de alcanzar un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) equivalente al 60% del salario medio, es necesario replantearse algunas políticas de empleo y de formación. No hacerlo podría tener consecuencias negativas en la tasa de paro, en la inversión y en el crecimiento de la productividad.

Más allá del debate sobre si los incrementos de los últimos años en el SMI han tenido un efecto neto en la creación de puestos de trabajo, incluso quien defiende que la medida ha servido para mejorar el bienestar de aquellos que han conservado su puesto de trabajo, tiene que reconocer que se han tenido que pagar ciertos costes. Por ejemplo, existen empresas y trabajadores cuya productividad es baja y para los cuales el incremento en el coste salarial supone pasar de ganancias a pérdidas o perder su empleo. Así, más del 70% de los contratos ligados al SMI se dan en pymes, donde la eficiencia es más reducida. Además, el 80% afecta a personas sin formación profesional o título universitario.

Por otro lado, hay que tomar en cuenta que tanto el nivel que ha alcanzado el SMI como el entorno en el que se dan las más recientes subidas pueden hacer que los efectos sobre estos colectivos vulnerables no sean lineales. Es probable que el impacto del incremento en el SMI fuera proporcionalmente menor en 2017, cuando representaba el 35% del salario medio y afectaba a menos del 5% de los asalariados. Hoy, la proporción de trabajadores que verían afectada su remuneración, ya sea por recibir el SMI o percibir una cantidad similar, podría alcanzar entre el 10 y el 15%. En algunas comunidades autónomas, esta cifra podría superar el 30%. A esto hay que añadir que la propuesta del Gobierno de incrementar nuevamente un 3,6% la retribución mínima se produce en un contexto de incertidumbre sobre el avance de la demanda por el aumento en los contagios por la COVID (que afecta particularmente al sector servicios, donde también prevalece en mayor medida el uso de contratos ligados al SMI), y por el encarecimiento de la energía y el combustible.

Por lo tanto, vale la pena preguntarse qué debemos hacer para que el impacto negativo en algunos colectivos, empresas o sectores, no tenga efectos sobre el crecimiento a largo plazo. Con todo lo que se ha discutido al respecto, uno pensaría que desde 2017 hasta ahora se habría avanzado tanto en el entendimiento de los efectos no deseados del aumento en el SMI como en el desarrollo de instrumentos para suavizarlos. Sin embargo, el anuncio del incremento no ha venido acompañado de suficientes medidas que faciliten la transición de los trabajadores afectados hacia nuevos empleos.

A este respecto, algunas recomendaciones parecen pertinentes. En primer lugar, sería aconsejable disponer, lo más pronto posible, de estudios realizados por expertos independientes, de reconocido prestigio, que evalúen la eficacia de los incrementos en el SMI para reducir la pobreza y la desigualdad durante los últimos años. Segundo, sería conveniente diseñar planes enfocados en mejorar la empleabilidad de aquellas personas que desafortunadamente hayan perdido su puesto de trabajo o hayan tenido que cerrar su empresa como consecuencia de los aumentos observados desde 2017. Para ello, habría que destinar una mayor cantidad de recursos para identificarlos y darles un seguimiento especial. Tercero, sería necesario que el Estado acelerase la creación de un portal que aglutinara la totalidad de puestos de trabajo vacantes a nivel nacional. La utilización de grandes bases de datos, junto con la implementación de inteligencia artificial, pueden facilitar el encaje entre la oferta y la demanda de empleo. Finalmente, es posible que estos colectivos necesiten de un subsidio temporal para poder acceder a un puesto de trabajo. Una opción sería introducir una deducción en el impuesto sobre la renta del trabajador, decreciente en el tiempo o que disminuya suavemente con el incremento de los salarios, como se ha hecho en otros países. Incluso se podría añadir

una prima por traslado hacia otra provincia para impulsar la movilidad laboral. Estas propuestas ayudarían a que se avanzara hacia un sistema de toma de decisiones basado en la evidencia y a favorecer un desarrollo socialmente más sostenible.

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 en su sitio web www.bbvarresearch.com.

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
bbvarresearch@bbva.com www.bbvarresearch.com