



INFORME SOBRE EL IMPACTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL PAÍS VALENCIANO

19 de junio de 2019

Una subida posible y beneficiosa

El salario mínimo interprofesional (SMI) se incrementó en 2019 un 22,3%, pasando de 735,90 euros brutos mensuales en 14 pagas a 900 euros, lo que ha podido beneficiar a 1.200.000 personas asalariadas. En este informe se presentan, como novedad, la incidencia de la subida para el total de asalariados y asalariadas (diferenciando entre contratados a tiempo completo y parcial), su caracterización territorial y por federaciones de la Confederación Sindical de CCOO, y una estimación de su impacto en el primer trimestre de 2019, a partir de los microdatos de la EPA de flujos, que permiten seguir a la misma persona a lo largo de varios trimestres y analizar cómo evoluciona su probabilidad de conservar el empleo o de encontrar un puesto de trabajo asalariados en el caso de las personas en paro e inactivas.

Para investigar la incidencia del salario mínimo en el conjunto de los asalariados y asalariadas se emplean estimaciones del salario por hora pactada procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), y del salario por día de trabajo para los asalariados a tiempo completo, procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La incidencia en el empleo a tiempo parcial se obtiene por interpolación de ambas estimaciones.

La subida del salario mínimo beneficiará al 7,4% de los asalariados, 7% de los asalariados a tiempo completo y 8,4% de los asalariados a tiempo parcial. Tendrá como principales beneficiarios a los jóvenes (17,3%), las mujeres (8,9%), los asalariados/as temporales (12,8%), los sufren más la rotación laboral (14,1%, en aquellos con una antigüedad en la empresa inferior al mes), los migrantes económicos (8%), los que cuentan con pocos estudios (14,4%), los trabajadores y trabajadoras



agrarios (26,7%), y los ocupados en pequeñas y grandes empresas (la distribución por tamaño de empresa se encuentra polarizada entre ambos extremos de la distribución).

Por territorios, la mayor incidencia se observa en Canarias (14,5%), Extremadura (12,9%), Murcia (10,1%) y Andalucía (10%); y por federaciones de CCOO, en la de Construcción (11,2%), Servicios (8,5%) e Industria (7,5%).

A pesar de la polémica en los medios de comunicación, la subida del SMI se inscribe dentro de una lógica gradual de aplicación del acuerdo suscrito por las organizaciones empresariales con CCOO y UGT, en el verano de 2018, para elevar el salario mínimo de los convenios colectivos (que cubren al 80% de los asalariados) a 1.000 euros mensuales en 2020. El acuerdo fue posible porque el incremento de costes que implica puede absorberse por unos márgenes de beneficio empresarial inflados, tras la profunda devaluación salarial provocada por las altas tasas de desempleo y unas reformas laborales diseñadas para debilitar la capacidad de negociación individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

En efecto, las empresas registraron en 2018 beneficios que, en términos reales, superan en 38.000 millones de euros el mejor momento de la etapa de crecimiento anterior. Asimismo, se han librado del sobre-endeudamiento, que se sitúa actualmente por debajo del nivel previo a la burbuja, y cuentan con una capacidad de financiación excedentaria de 32.000 millones, que no están gastando en la economía real. La subida del SMI permite, por tanto, avanzar en normalizar los márgenes empresariales y rebajar la “financiarización” de los excedentes empresariales en favor del crecimiento y la creación de empleo.

Frente a este contexto, el Banco de España (BE) estimó un fuerte impacto negativo en el empleo consecuencia del alza del salario mínimo (-132.000 empleos), en particular, entre los mayores de 44 años (-82.000 empleos). Se trata de estimaciones pasados 12 meses tras la subida, pero dado su importante incremento (22,3%), la publicidad que recibió, y la facilidad para cancelar los contratos con los que se cubren estos puestos de trabajo (la mitad son temporales y las indemnizaciones de los indefinidos son magras), parece razonable pensar que el impacto sobre el empleo se concentre en el primer trimestre del año.

Una caída de estas dimensiones tendría que percibirse en las tasas de variación anual de la afiliación; sin embargo, no ha sido así. El nivel medio de bajas del Régimen General del primer trimestre



evolució en línia con el del año pasado, al igual que el empleo neto en el caso de los mayores de 45 años, a pesar de que en 2019 la semana santa no cayó en el primer trimestre, lo que sí ocurrió en 2018.

Un examen preliminar más preciso lo proporciona el análisis de bajas de la EPA de flujos, que para los colectivos donde la subida tiene mayor incidencia (asalariados con pocos estudios y con menos de un año de antigüedad en la empresa) no detecta cambios en las probabilidades de mantener en el empleo. Tampoco se observan cambios significativos en las probabilidades de entrada al empleo asalariado de las personas paradas o inactivas con pocos estudios, lo que significa que el alza salarial tampoco ha supuesto un obstáculo a la creación de empleo para estos colectivos.

El BE advierte en su informe en tres ocasiones que sus estimaciones están sujetas a una elevada incertidumbre. En el apartado 4.2 se comenta por qué estas previsiones han podido fallar. Por su parte, la AIREF hizo una estimación mucho más moderada que cifró el impacto negativo en 24.000 empleos (-40.000 personas ocupadas si se añade el empleo que se dejará de crear con resultado de la media). Recientemente, la AIREF ha anunciado que, a la luz de los datos ya disponibles para 2019, su estimación está sesgada al alza.

Esto no significa que el incremento del salario mínimo no haya podido destruir algún puesto de trabajo, lo que sí parece descartado es que haya sido en el volumen estimado por el BE. De hecho, a la vista de la evidencia disponible para el primer trimestre del año (donde se concentra el impacto negativo), el efecto neto de la subida sobre el empleo va a ser positiva, ya que los puestos de trabajo desaparecidos habrán sido más que compensados por la creación de empleo inducida por la mejora de la masa salarial impulsada por el incremento salarial que ha beneficiado a un 1.200.000 trabajadores y trabajadoras. No obstante, habrá que esperar a disponer de más información sobre afiliación y empleo para el año 2019 para saber con más precisión cuál ha sido la dimensión de esta mejora.

Una subida del SMI no tiene por qué destruir empleo si los salarios –y entre ellos el mínimo– están por debajo de su nivel razonable, es decir, digno y justo. Esto ocurre cuando hay un desempleo elevado, que presiona a la baja las condiciones de trabajo, y cuando el poder para fijarlas está desequilibrado en favor de los empresarios. Precisamente, ésta es la situación del mercado de trabajo español tras una fuerte devaluación salarial y de las condiciones de empleo, provocada por la recesión y unas reformas laborales diseñadas para ampliarla.



Como se ha apuntado, el alza del salario mínimo va a generar creación neta de empleo. Si ésta terminase beneficiando a todos –es decir, si no se despidiera a nadie– la masa salarial se incrementaría en 2.000 millones de euros adicionales, según la distribución salarial estimada por nosotros. Si se cumplieran las estimaciones de destrucción de empleo de la AIReF (-24.000 empleos), la masa salarial neta seguiría aumentando en 1.573 millones de euros, que servirían para compensar el empleo destruido y mejorarlo.

Pero más allá del efecto neto final de la subida, parece prudente y conveniente establecer un programa de bonificaciones para personas en paro de larga duración con poca cualificación, con tramos reforzados para jóvenes y mayores de 45 años. Este programa es necesario independientemente de la variación del salario mínimo, a la vista la evolución de las tasas de ocupación de estos colectivos, y ha sido reivindicado por CC OO a lo largo de toda la recesión y también ahora.

¿Hasta dónde puede subir el SMI? ¿Hasta alcanzar el nivel de productividad de las trabajadoras y trabajadores menos cualificados y nunca por encima para no destruir empleo?

Esta prescripción –que se receta mucho– no es, sin embargo, aplicable para la gran mayoría de casos, pues los ingresos que genera un puesto de trabajo individual (la productividad) no se pueden desagregar de los del conjunto de la empresa. La productividad es resultado de sinergias indisociables entre todas las personas de la plantilla y de estas con el capital y la economía donde se localiza, motivo por el que a la productividad del trabajo técnicamente se la denomina 'productividad aparente del factor trabajo'.

La productividad depende –sobre todo en el caso de una referencia básica como es el salario mínimo– del contexto económico en el que se presta y remunera el trabajo, ya sea éste la empresa, el sector o el conjunto de la economía de un país. Por poner un ejemplo, no gana lo mismo un conductor de autobuses en Calcuta que en Frankfurt, aunque desempeñen exactamente el mismo trabajo. La remuneración mínima de la productividad no es, por tanto, solo un asunto relacionado con eficiencia sino también, y sobre todo, con el reparto.

Por ello, el nivel adecuado para el salario mínimo debe establecerse en función del nivel de vida y desarrollo del país. Para fijarlo puede servir como referencia el nivel medio de productividad del país en relación al entorno o el salario mediano. La productividad de la economía española representa en



2018 el 97% de la de los países europeos con salario mínimo, mientras que el SMI español solo suponía el 75% del salario mínimo de estos países, ponderado por el tamaño de sus economías. Cerrar esta brecha con Europa, entre la productividad y el nivel mínimo de remuneración, exigiría elevar el salario mínimo un 29%. Un salario de 900 euros se sitúa en el 92% del salario mínimo europeo, existiendo aún recorrido para subidas ulteriores.

El salario mínimo puede ser un instrumento eficaz para combatir la pobreza, reducir el fracaso escolar y aumentar el rendimiento de los estudios, mejorando la eficiencia económica y el reparto. El alza del SMI es un mecanismo sin costes de gestión administrativa, útil para llegar a los hogares más necesitados. El 65% de las personas beneficiarias de la subida del SMI tiene más de 32 años, es decir, muchas están al frente de hogares que no tienen una buena situación económica.

EL IMPACTO EN EL PAÍS VALENCIANO

Sobre el mensaje de la destrucción de empleo

Según los datos de afiliación a la Seguridad Social correspondientes al mes de mayo de 2019, 1.468.173 personas estaban dadas de alta en el Régimen General Seguridad Social (RGSS), 48.299 en el Sistema Especial Agrario (SEA) y 31.811 en el Sistema Especial Empleadas Hogar (SEEH). Esto supone un crecimiento de 45.217 personas trabajadoras en RGSS, por un descenso de 7.439 en SEA o de -144 en SEEH. Si ajustamos a los parámetros del informe estatal (1º Trimestre) podemos observar un crecimiento en 31.383 personas en RGSS, de +277 en SEEH y una disminución de -4.089 en SEA, principalmente debido al carácter estacional de la actividad (recogida de cítricos en gran medida).

Si aplicamos en el País Valenciano el porcentaje del 9,1% sobre los últimos datos de afiliación, el incremento del SMI tendría una potencial afectación de 140.894 personas trabajadoras, con jornada completa y parcial. Por sectores, la agricultura abarca alrededor del 20% del total. Si desagregamos por provincias, la estimación es que podría afectar a 20.128 personas en Castellón, 74.318 en Valencia y 46.449 en Alicante.

Tabla 2.1
Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por CCAA y jornada
Año 2017

	Beneficiarios (%)	Incidencia en cada colectivo ¹		
		Total asalariados (%)	Jornada completa (%)	Jornada Parcial (%)
Andalucía	20,8	10,0	10,5	9,0
Aragón	2,2	5,3	5,0	6,3
Asturias	2,1	7,7	5,0	15,4
Baleares	2,2	6,0	3,9	9,6
Canarias	9,3	14,5	13,1	18,1
Cantabria	1,4	8,3	5,0	17,3
Castilla y León	4,0	6,0	4,8	9,3
Castilla-La Mancha	3,7	6,7	10,6	n.d.
Cataluña	14,1	5,9	4,8	9,1
C. Valenciana	9,1	6,4	7,6	3,8
Extremadura	3,2	12,9	13,6	10,9
Galicia	5,5	8,0	7,0	10,8
Madrid	14,8	6,7	5,4	10,9
Murcia	4,1	10,1	11,9	5,9
Navarra	0,8	3,9	2,7	7,8
País Vasco	1,9	2,8	2,3	4,3
La Rioja	0,5	5,1	5,3	4,3
Total	100,0	7,4	7,0	8,4

(1).- La incidencia sobre el total de asalariados se estima con la EPA (salario hora) y la incidencia sobre los asalariados a jornada completa con la MCVL (salario día). La incidencia sobre los asalariados a tiempo parcial se interpola de los dos resultado anteriores.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE y la MCVL del MTMSS.

Si analizamos cualitativamente estos datos, se desprende que la mayor potencialidad la encontramos en mujeres (un 9,5% frente al 7,6% de hombres), y personas comprendidas entre 16 y 32 años (29,1%), en los contratos a jornada completa.

Anexo I

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por CCAA, sexo y edades
% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

	Total	Sexo		Edades			
		Hombres	Mujeres	16-24 años	25-32 años	33-44 años	45 y más años
Andalucía	10,5	9,2	12,4	22,7	15,3	8,8	7,7
Aragón	5,0	4,5	5,8	13,4	6,3	4,6	3,4
Asturias	5,0	3,9	6,8	13,9	8,7	4,4	3,6
Baleares	3,9	3,9	4,0	9,8	4,5	2,8	3,1
Canarias	13,1	11,3	15,5	27,4	20,2	11,7	9,5
Cantabria	5,0	3,7	6,9	m.i.	8,6	4,3	3,1
Castilla y León	4,8	3,8	6,3	11,4	7,0	4,3	3,7
Castilla-La Mancha	10,6	8,8	13,7	17,8	13,3	8,6	9,7
Cataluña	4,8	4,4	5,2	13,3	6,1	4,0	3,4
C. Valenciana	7,6	6,4	9,5	18,6	10,5	6,2	6,0
Extremadura	13,6	12,3	15,7	25,3	16,4	11,4	11,6
Galicia	7,0	5,4	9,3	19,1	10,7	6,0	5,1
Madrid	5,4	5,2	5,7	16,4	7,7	4,2	4,0
Murcia	11,9	10,5	14,3	21,2	15,6	10,4	9,6
Navarra	2,7	2,5	2,9	9,7	m.i.	2,0	2,3
País Vasco	2,3	2,1	2,6	10,5	3,7	1,8	1,4
Rioja	5,3	4,3	6,8	m.i.	m.i.	4,0	4,4
Total	7,0	6,2	8,1	17,1	9,8	5,8	5,2

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la MCVL del MTMSS.



De igual forma que en el informe estatal de CCOO se desmiente la destrucción de empleo, pasa lo mismo en el ámbito autonómico. Si analizamos los datos de afiliación al RGSS del primer trimestre del año, y hacemos una comparativa desde 2016, observamos que:

AÑO	AFILIACIÓN RGSS
2016	1.260.556
2017	1.321.232
2018	1.391.271

Mientras la subida del SMI desde 2016 a 2019 ha resultado del 37,36%, en el mismo periodo, en el PV las afiliaciones al RGSS se han incrementado un 14,22%. Un dato adicional que desmiente la vinculación entre incremento de SMI y tasa de desempleo. También ha aumentado en el Sistema Especial Agrario un 3,03%, mientras que en SEEH se experimenta un descenso de 3,13%.

Como recomienda la Carta Social Europea en su artículo 4 para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, se comprometen a reconocer el derecho de las personas trabajadoras a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. Esta remuneración suficiente fue tasado por el Consejo Europeo en 1.993 en el 60% del salario medio del Estado miembro.

Con los últimos datos disponibles (correspondientes a la ganancia media durante 2016), el 60% de ese salario medio ascendería a 13.893,80€ de media. Si atendemos los salarios medios de los hombres, ese 60% ascendería a 15.554,66€. Por ello, podemos afirmar que existe recorrido en los incrementos salariales si la voluntad política es alcanzar los estándares de la Carta Social Europea y desde luego, eliminar la brecha salarial de género existente en la actualidad.

Consideramos positiva la deriva producida del SMI, cambiando la tendencia de los años 2011 y 2015 que llegó a provocar la queja de CCOO y UGT ante la Comisión de Normas de la OIT por posible incumplimiento del Convenio 131 por parte del Estado Español resuelta en la 329ª reunión del Comité Tripartito al vulnerarse tanto el proceso de negociación como no adaptar el SMI a los parámetros a tener en cuenta del art. 27 del Estatuto de los Trabajadores atendiendo “el índice de precios al



consumo, la productividad media alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional o la coyuntura económica en general”.

El SMI en la negociación colectiva

Según los datos publicados por la estadística de negociación colectiva, en el PV los salarios se han incrementado en el 1,53% de los convenios publicados con efectos retributivos en 2019. Este dato autonómico se encuentra un 0,68% por debajo del dato estatal. Son numerosos los convenios colectivos que mantienen categorías salariales que tienen como referencia el SMI, principalmente en las categorías que ocupan las personas más jóvenes (hasta 18 años), las personas con menos antigüedad (hasta 3 años), o los contratos formativos. Asimismo, las personas que trabajan en centros especiales de empleo en numerosas categorías, o multitud de convenios colectivos de empresa que traducen esa relativa negociación al establecimiento de la jornada máxima anual (1.826 horas) con una remuneración del SMI.

Respecto al Sistema Especial Empleadas Hogar, acabar con la economía sumergida sigue siendo la principal prioridad. Sin embargo, de las personas cotizantes en ese sistema especial, la disminución viene dada por la reducción de horas de trabajo, por lo que la potencialidad del incremento del SMI se ve amortiguada, en una fuga hacia la economía irregular que debería ser corregida por la Inspección de Trabajo mediante actas de liquidación de cuotas, así como por la pérdida del poder adquisitivo de muchas familias que no pueden mantener con sus salarios la prestación de servicios de personas en el trabajo doméstico.