



La subida del salario mínimo en 2019

Una visión territorial y
por federaciones de CCOO

La subida del salario mínimo en 2019

Una visión territorial y por federaciones de CCOO

(13/05/2019)

Gabinete Económico de CCOO

Índice

| | |
|---|----|
| Una subida posible y beneficiosa | 4 |
| 1. Colectivo de potenciales beneficiarios..... | 8 |
| 1.1. 1,2 millones de potenciales beneficiarios de la subida del SMI | 11 |
| 1.2. Intensidad de la subida | 12 |
| 1.3. Mujeres y jóvenes, los más beneficiados por la subida | 12 |
| 1.4. También son beneficiarios: contratados temporales y los que sufren más rotación, .. | 13 |
| 1.5. ... los migrantes económicos y las personas con pocos estudios | 14 |
| 2. Colectivo de beneficiarios por territorios | 18 |
| 3. Colectivo de beneficiarios por federaciones de CCOO | 20 |
| 4. Los efectos de la subida del SMI en 2019 | 22 |
| 4.1. ¿Cuál ha sido la evolución del empleo en el primer trimestre de 2019? | 23 |
| 4.2. ¿Por qué han podido fallar las estimaciones del Banco de España? | 28 |
| 4.3. ¿Puede aumentar el SMI y no disminuir el empleo? | 30 |
| 4.4. ¿Cuánto puede aumentar el SMI? | 34 |
| 4.5. ¿Puede impulsar la subida del SMI la creación de empleo? | 35 |
| 4.6. Salario mínimo y desigualdad | 37 |
| Anexo I..... | 38 |
| Anexo II..... | 41 |

* Esta segunda versión amplía la anterior, del 22/04/2019, evaluando en el apartado 4.1, la evolución de la probabilidad de mantenerse en el empleo y de encontrar empleo, tras el aumento del salario mínimo, de los colectivos más afectados por la subida. Para ello, se emplean los microdatos de la EPA de flujos que permite seguir al mismo individuo entre trimestres.

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 evolucionó en línea 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 CCOO 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.

1. Colectivo de potenciales beneficiarios

El pasado 1 de enero de 2019 el SMI subió un 22,3% hasta 900 euros mensuales en 14 pagas (1.050 euros en 12 pagas), nunca antes en la serie histórica se había producido un incremento tan alto, aunque a principios de los ochenta el salario mínimo acumuló una subida del 41,2% en los tres primeros años de la década, en un contexto que era entonces inflacionario, lo que no sucede ahora.

En el análisis que sigue en este apartado se emplean la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para estimar el volumen de potenciales beneficiarios y beneficiarias de la subida. Ambas fuentes ofrecen información salarial a nivel de microdato para el año 2017, último disponible.

Hay que aclarar desde el principio que las estimaciones que siguen del colectivo de personas potenciales beneficiarias deben tomarse como un suelo, pues ninguna de las fuentes citadas permite diferenciar dentro de la remuneración los complementos salariales causales (nocturnidad, productividad, objetivos, etc.) que no se toman en cuenta para el cálculo de la remuneración legal mínima, aunque sí formen parte de la retribución salarial total.

La EPA recoge información sobre el salario bruto mensual¹ en el empleo principal en su submuestra anual. Con el fin de ofrecer retribuciones salariales comparables, el salario registrado para los trabajadores y trabajadoras eventuales –a tiempo completo o parcial– cuyo empleo dura menos de un mes, es una estimación del que percibirían si hubieran trabajado todo el mes. En cambio, si el empleo es a tiempo parcial no se transforma en el equivalente a jornada completa.

La MCVL incluye información sobre las bases de cotización mensuales –que son las que se emplean en el análisis contenido en este apartado– y el salario anual del empleo principal en 2017. Ambas fuentes obtienen la información salarial de fuentes tributarias, siendo la de la EPA más completa pues incluye también la procedente de las Haciendas forales. La MCVL consigue las bases de cotización de la Seguridad Social y equivalen, por lo general, al salario en aquellos casos en los que se cotiza por debajo de la base máxima, que es el caso de los perceptores del SMI.

¹- Incluidas las retenciones a cuenta del IRPF, cotizaciones obligatorias del trabajador a la Seguridad Social, pagas extras, horas extraordinarias, propinas y comisiones.

No obstante, la base de cotización, a diferencia del salario, no incluye la retribución por horas extraordinarias, lo que puede generar cierta discrepancia en la comparación entre ambas fuentes, si para la estimación de las retribuciones salariales se emplean las bases de cotización. A efectos fiscales y de cotización están exentas las retribuciones por dietas y gastos de locomoción por debajo de un cierto límite.

Para el análisis con la MCVL se emplean las bases de cotización en lugar del salario, porque la muestra no incluye las retribuciones salariales de Navarra y País Vasco. En cambio, la caja única de la Seguridad Social permite disponer de información completa para todo el territorio nacional. Sería de gran interés sumar en futuras ediciones de la MCVL los registros salariales generados por las agencias tributarias forales, como ya se ha hecho en la EPA.

La EPA permite realizar una estimación sobre el colectivo completo de potenciales beneficiarios y beneficiarias de la subida del SMI en 2019, gracias a que incluye información sobre las horas de trabajo pactadas y habituales, y las horas extraordinarias (remuneradas o no), información no disponible en la MCVL. Si se emplea esta última fuente, la estimación del impacto de la subida del SMI se tiene que limitar a los asalariados/asalariadas a jornada completa.

La MCVL incluye un ‘coeficiente de tiempo parcial’ para los afiliados y afiliadas al Régimen General, que indica la duración de la jornada como fracción de la jornada completa habitual para los contratos a tiempo parcial y los trabajadores/trabajadoras con jornada reducida por guarda legal². Este coeficiente no puede emplearse para calcular el salario por hora de los trabajadores/as a tiempo parcial, pues puede referirse al porcentaje de la jornada diaria que se trabaja, o al porcentaje de días que se trabaja en el año.

La EPA, en cambio, permite sumar al análisis a los “contratados a tiempo parcial”, que como mínimo representan casi el 24% de los potenciales beneficiarios de la subida. Por otra parte, la MCVL, gracias a su mayor muestra, permite llevar a cabo un análisis desagregado por territorios y federaciones más detallado para las personas asalariadas a tiempo completo.

Se apuntaba en el párrafo anterior que las personas contratadas a tiempo parcial, como mínimo, representan un 24% de los potenciales beneficiarios de la subida. Este ‘como mínimo’ se explica porque la EPA no sigue solo un criterio legal (como sí hace la

².- El coeficiente no refleja la jornada en el caso de los trabajadores y trabajadoras de colegios concertados parcialmente, sino el grado en que cada parte es responsable del ingreso de cuotas.

MCVL) para clasificar a los asalariados/as según su jornada, sino que añade un filtro de duración de la jornada semanal, muy apropiado para el caso español, dada la laxa definición legal de la jornada parcial (aquella que dura menos que la jornada a tiempo completo en un empleo equivalente), pero que imposibilita se pueda llevar, a través de la encuesta, un análisis según el tipo de jornada legal reconocida. A pesar de que esto marca una importante diferencia en la relación laboral, pues el tiempo parcial permite una distribución mucho más irregular de la jornada. Esta importante cuestión sería de fácil solución si se incluyera en el fichero de microdatos de la EPA la información sobre el tipo de jornada que declara el entrevistado en el cuestionario.

La EPA clasifica a un asalariado/asalariada a tiempo completo o parcial en función de lo que declare el entrevistado, pero su jornada tiene que estar por encima de las 30 horas semanales para ser considerado un trabajador/trabajadora a tiempo completo, o ser inferior a 35 horas semanales para ser clasificado como trabajador/a a tiempo parcial. Es decir, si una persona entrevistada se declara a tiempo completo pero trabaja 30 o menos horas semanales se le clasifica como asalariado/a a tiempo parcial, y si se declara a jornada parcial pero trabaja 35 o más horas semanales se le clasifica como asalariado o asalariada a tiempo completo.

Por su parte, un contrato se define legalmente a tiempo parcial si su jornada dura menos que la de un contratado a tiempo completo en un empleo equivalente (e.g. una hora menos). Luego si el análisis del impacto de la subida del SMI se lleva a cabo con la MCVL, el colectivo de potenciales beneficiarios excluido del análisis se situará por encima del 24% del total de beneficiarios. Esta distancia se constata también en 2018 cuando se compara el porcentaje de asalariados/asalariadas a tiempo parcial que resulta de la EPA (15,9%) y del registro de personas afiliadas a la Seguridad Social (24%)³.

³- Una parte pequeña de esta diferencia se explica porque en la cifra de afiliación no se incluye a los empleados públicos que no están dados de alta en el Régimen General.

Tabla 1.1

Asalariados por salario hora pactada o habitual

Año 2017. Porcentaje sobre el total de asalariados¹

| Salario por hora de trabajo | Por hora pactada ² | Por hora habitual ³ |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Inferior a 5,16 euros | 4,0 | 4,7 |
| Entre 5,16 y 6,56 euros ⁴ | 7,4 | 7,9 |
| Más de 6,56 euros | 88,6 | 87,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 |

(1).- No se considera a los asalariados sin información sobre jornada.

(2).- Incluye horas extras remuneradas.

(3).- Incluye horas extras remuneradas o no.

(4).- En este tramo, para actividades con jornada semanal habitual de 37,5 horas, se han empleado otras cotas: 5,5 y 7 euros hora.

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

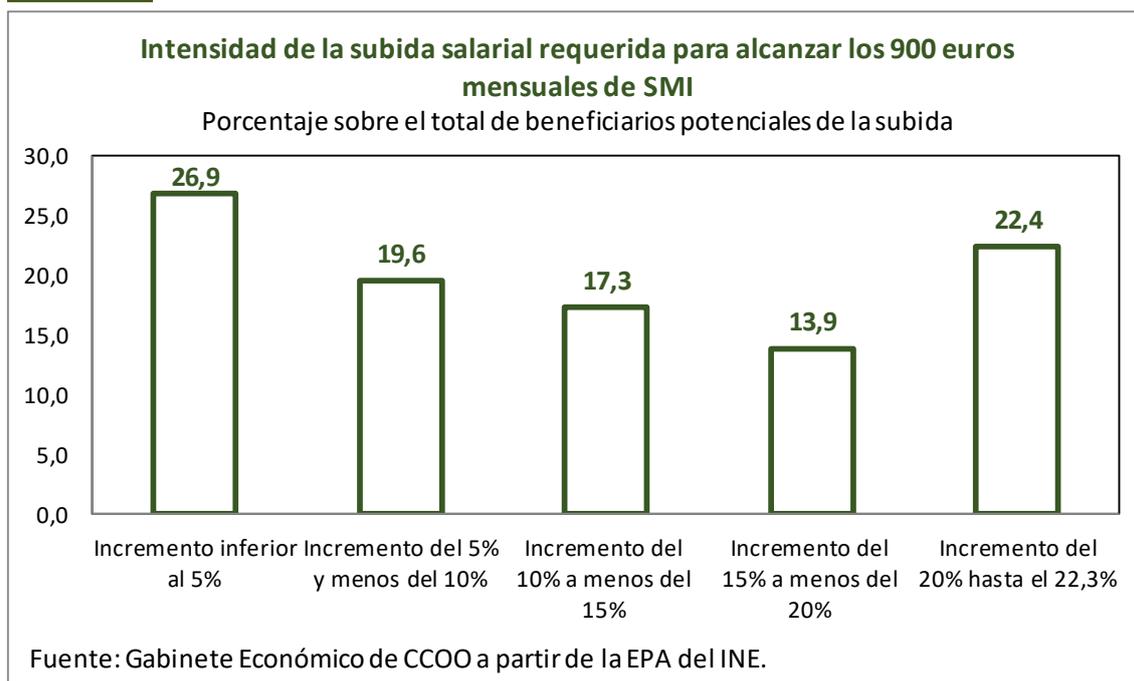
1.1. 1,2 millones de potenciales beneficiarios de la subida del SMI

El 7,4% de los asalariados/asalariadas ganaban en 2017 un salario por hora de entre 5,16 y 6,55 euros por hora pactada (incluidas las horas extra pagadas)⁴, lo que equivale a un salario mensual de entre 825,65 euros (el SMI de 2017 en 12 pagas) y 1.050 euros mensuales (900 euros de SMI en 14 pagas), ver tabla 1.1. Si se supone que este porcentaje se mantiene a lo largo del tiempo, significa que en el cuarto trimestre de 2018 había 1.213.000 personas asalariadas potenciales beneficiarias de la subida del SMI para 2019.

El porcentaje se eleva hasta el 7,9% (1.297.000) si el salario se calcula por hora habitual de trabajo (incluidas las horas extras remuneradas o no) en lugar de las pactadas, ver tabla 1.1. El medio punto de diferencia con el porcentaje resultante de considerar las horas pactadas (7,4%) se explica por las extensiones de la jornada ordinaria habitual por encima de la pactada y/o por su no pago o remuneración inferior a la normal, así como por la realización de horas extraordinarias no pagadas. No obstante, las horas extras no remuneradas solo explican una décima de dicha diferencia, siendo atribuible el resto a abusos sobre la jornada ordinaria.

⁴.- Estos límites se obtienen dividiendo el salario bruto mensual por el producto de multiplicar 4 semanas al mes por 40 horas de trabajo habitual a la semana, es decir, por 160 horas. Para las actividades con una jornada habitual de 37,5 horas semanales (Administraciones Públicas, Educación, Sanidad, Correos, museo, archivos, bibliotecas, etc.) se han considerado otros límites: de 5,50 a 7,00 euros por hora, pero los afectados se incluyen también dentro del intervalo central, que recoge a los perceptores del SMI.

Gráfico 1.1



1.2. Intensidad de la subida

Suponiendo que la distribución salarial relativa de 2017, ofrecida por la EPA, se mantuvo en 2018, el 46,4% de los potenciales beneficiarios/as de la subida del SMI a 900 euros mensuales (en 14 pagas) requerirá un incremento inferior al 10% para alcanzarlos; casi el 27% exigirá una subida inferior al 5%, ver gráfico 1.1.

En una posición intermedia, el 17,3% de los beneficiarios/beneficiarias requerirá una subida entre el 10% e inferior al 15%; y casi el 14% entre el 15% e inferior al 20%.

En el otro extremo, el 22,4% de los beneficiarios y beneficiarias deberá experimentar un aumento del 20% más de su salario, hasta el 22,3%, que es la subida máxima decretada.

1.3. Mujeres y jóvenes, los más beneficiados por la subida

Casi el 9% de las mujeres asalariadas son potenciales beneficiarias de la subida, frente al 6% de los hombres. La incidencia se eleva al 10,1% entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial. Entre los hombres la incidencia de la medida es mayor entre los contratados a tiempo completo (6,2%) que a tiempo parcial (5,3%). Las mujeres representan casi el 58% del total de posibles beneficiarios, ver tabla 1.2.

Tabla 1.2

Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por sexo, edad y jornada

Año 2017

| | Beneficiarios (%) | Incidencia en cada colectivo ¹ | | |
|---------------|-------------------|---|----------------------|---------------------|
| | | Total asalariados (%) | Jornada completa (%) | Jornada Parcial (%) |
| Sexos | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| Hombres | 42,4 | 6,0 | 6,2 | 5,3 |
| Mujeres | 57,6 | 8,9 | 8,1 | 10,1 |
| Edades | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| 16-24 | 12,9 | 17,3 | 18,5 | 16,2 |
| 25-32 | 22,4 | 10,3 | 10,4 | 10,2 |
| 33-44 | 33,6 | 6,7 | 6,2 | 8,4 |
| 45 y más | 31,2 | 5,5 | 5,5 | 5,6 |

(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 resultados anteriores.

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

Por su parte, los jóvenes de entre 16 y 24 años son el colectivo donde la subida tendrá mayor incidencia: a pesar de representar apenas el 13% sobre el total de beneficiarios, la incidencia dentro del colectivo se eleva al 17,3% frente al 7,4% general. En las personas asalariadas de entre 33 y 44 años es donde se concentra el mayor volumen de beneficiarios de la subida (33,6%), pero la incidencia en este colectivo es solo del 6,7%. La incidencia por tipo de jornada es menor en los contratados a tiempo parcial en los jóvenes y mayor en los asalariados/as entre 33 a 44 años, siendo similar en el resto de tramos de edad, ver tabla 1.2.

1.4. También son beneficiarios: contratados temporales y los que sufren más rotación,

Los contratados temporales representan el 45% del total de beneficiarios, mientras que la incidencia de la subida se eleva a casi el 13% en este colectivo, frente al 5,5% entre los contratados indefinidos. La incidencia es mayor entre los asalariados y asalariadas a tiempo parcial indefinidos (7,2%), pero no en los temporales (10,1%). Ser contratado temporal o trabajador/trabajadora a tiempo parcial (indefinido o temporal) eleva la incidencia del salario mínimo, ver tabla 1.3.

Tabla 1.3

Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por tipo de contrato, antigüedad y jornada

Año 2017

| | Beneficiarios (%) | Incidencia en cada colectivo ¹ | | |
|---------------------------------|----------------------|---|-------------------------|------------------------|
| | | Total asalariados (%) | Jornada completa (%) | Jornada Parcial (%) |
| Tipo de contrato | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| Indefinido | 55,0 | 5,5 | 5,0 | 7,2 |
| Temporal | 45,0 | 12,8 | 14,8 | 10,1 |
| Antigüedad en la empresa | 100,0 | 7,4 | | |
| Menos de 1 año | 35,9 | 14,1 | | |
| De 1 a menos de 2 años | 16,3 | 12,6 | | |
| De 2 a menos de 3 años | 6,7 | 8,3 | | |
| De 3 a menos de 5 años | 8,2 | 8,1 | | |
| De 5 a menos de 10 años | 13,8 | 6,3 | | |
| Diez o más años | 19,1 | 3,4 | | |

(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 resultados anteriores.

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

Asimismo, el alza del SMI favorece más a los trabajadores/trabajadoras que sufren más la rotación de contratos. El 52,2% tiene una antigüedad en la empresa inferior a los dos años. La incidencia es del 14,1% entre los que llevan menos de un año en la empresa y del 12,6% entre los que llevan entre un año y menos de dos años, ver tabla 1.3.

1.5. ... los migrantes económicos y las personas con pocos estudios

Los inmigrantes económicos (aquellos nacidos en países en vías de desarrollo) y las personas con pocos estudios reglados están también entre los más beneficiados. Los españoles oriundos representan el 70,4% del total de potenciales beneficiarios de la subida, pero su incidencia en los inmigrantes económicos más que duplica (14,2%) a la de los españoles (6,2%). La incidencia se eleva, apreciablemente, hasta el 17,2%, en los migrantes económicos a tiempo parcial, mientras que entre los españoles aumenta ligeramente, 6,4%, ver tabla 1.4.

Tabla 1.4

Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por estudios, país de nacimiento y jornada

Año 2017

| | Beneficiarios (%) | Incidencia en cada colectivo ¹ | | |
|---------------------------------|-------------------|---|----------------------|---------------------|
| | | Total asalariados (%) | Jornada completa (%) | Jornada Parcial (%) |
| País de nacimiento | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| Extranjero en vía de desarrollo | 27,0 | 14,2 | 12,7 | 17,2 |
| Extranjero desarrollado | 2,5 | 8,0 | 5,7 | 13,7 |
| Españoles oriundos | 70,4 | 6,2 | 6,0 | 6,4 |
| Estudios terminados | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| No alcanza la ESO | 15,1 | 14,4 | 16,7 | 9,9 |
| ESO | 30,7 | 9,8 | 11,1 | 7,2 |
| Bachillerato y FP media | 27,4 | 8,2 | 7,4 | 10,2 |
| Superior | 26,7 | 4,4 | 3,5 | 7,7 |

(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.

Asimismo, la incidencia decrece con el nivel de estudios, siendo también del 14,4% entre quienes no tienen el título de la ESO, aunque en volumen solo representan el 15,1% del total de potenciales beneficiarios. Esto no ocurre para los contratados a tiempo parcial, donde la incidencia registra un repunte entre los asalariados/as con título de bachillerato o superior, tabla 1.4.

Por sectores de actividad, la mayor incidencia se registra en la agricultura (26,7%), aunque solo concentra al 10,7% de los potenciales beneficiarios. El 79% de ellos trabaja en los servicios. El 42% de los contratados y contratadas a tiempo parcial en la agricultura podría beneficiarse de la subida, ver tabla 1.5.

Tabla 1.5

Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por sectores, tamaño del centro de trabajo y jornada
Año 2017

| | Beneficiarios (%) | Incidencia en cada colectivo ¹ | | |
|--|----------------------|---|-------------------------|------------------------|
| | | Total asalariados (%) | Jornada completa (%) | Jornada Parcial (%) |
| Sectores | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| Agricultura | 10,7 | 26,7 | 24,1 | 42,0 |
| Industria | 7,5 | 3,6 | 2,8 | 9,8 |
| Construcción | 2,8 | 4,0 | 2,8 | 14,7 |
| Servicios | 79,0 | 7,6 | 7,6 | 7,6 |
| Nº trabajadores en el centro de trabajo | 100,0 | 7,4 | 7,0 | 8,4 |
| De 1 a 5 trabajadores | 49,3 | 14,3 | 12,1 | 18,7 |
| De 6 a 10 trabajadores | 11,5 | 9,0 | 8,7 | 10,6 |
| De 11 a 49 trabajadores | 21,4 | 5,7 | 6,7 | 3,6 |
| De 50 a 249 trabajadores | 10,5 | 3,7 | 5,6 | n.d. |
| De 250 en adelante | 7,3 | 2,7 | 3,0 | 2,9 |

(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.

Tabla 1.6

Asalariados que cobra un salario igual o inferior al SMI por tamaño de centro de cotización y empresa

Distribución porcentual

| Tamaño de cuenta de cotización o empresa | Centro de cotización ¹ | Empresa ² |
|--|-----------------------------------|----------------------|
| 1 a 9 trabajadores | 43,6 | 29,3 |
| 10 a 19 trabajadores | 12,3 | 11,9 |
| 20 a 49 trabajadores | 14,3 | 12,3 |
| 50 a 199 trabajadores | 14,8 | 13,6 |
| 200 y más trabajadores | 15,1 | 33,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 |

(1): Encuesta de Estructura Salarial 2016, INE

(2): Modelo de retenciones año 2017, AEAT

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos del INE y la AEAT.

Por tamaño del centro de trabajo, que no de empresa: el 49,3% de los beneficiarios trabaja en centros de menos de 5 trabajadores/trabajadoras, observándose, asimismo, la incidencia más alta (14,3%) que llega hasta el 18,7% entre los contratados a tiempo parcial, ver tabla 1.5. Una aproximación por tamaño de empresa y no de centro de trabajo polariza a los beneficiarios de la subida entre los dos extremos de la distribución, es decir, entre las empresas pequeñas y grandes, ver tabla 1.6.

2. Colectivo de beneficiarios por territorios

Casi la mitad de los potenciales beneficiarios de la subida del SMI se localizan en Andalucía (20,8%), Madrid (14,8%) y Cataluña (14,1%). En cambio, la incidencia sobre los asalariados de cada comunidad es del 10% en Andalucía, del 6,7% en Madrid y del 5,9% en Cataluña, habiendo territorios donde ésta es mucho mayor, como Canarias (14,5%), Extremadura (12,9%) y Murcia (10,1%), ver tabla 2.1.

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.

La incidencia es, por lo general, mayor entre los contratados a tiempo parcial, en particular, en Asturias (15,4%) y Cantabria (17,3%); aunque en Murcia (5,9%), Comunidad Valenciana (3,8%), Extremadura (10,9%), Andalucía (9%) y La Rioja (4,3%), está por debajo, ver tabla 2.1.

El anexo I recoge información por comunidades autónomas y provincias sobre la incidencia de la subida en los asalariados a tiempo completo. En el caso de las CCAA se incluye también una desagregación por sexo, edades, nivel de estudios terminados, sector de actividad, grupo de cotización, país de nacimiento, número de trabajadores/trabajadoras en el centro de trabajo y tipo de contrato.

3. Colectivo de beneficiarios por federaciones de CCOO

Casi el 37% de los potenciales beneficiarios de la subida del SMI en 2019 se localizan en la Federación de Servicios, seguida, en orden de importancia, por la de Construcción y Servicios (22,2%), Industria (19,5%) y Servicios a la Ciudadanía (12,4%). El número de personas beneficiarias es, en cambio, reducido en la Federación de Enseñanza (3,6%), y la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios (5,3%).

Si se analiza la incidencia de la media sobre el total de asalariados de cada federación, ésta es mayor en Construcción y Servicios (11,2%), y la Federación de Servicios (8,2%). La incidencia es mayor entre los asalariados a tiempo parcial excepto para la Federación de Industria (3,9%) y Enseñanza (1,6%), ver tabla 3.1.

Tabla 3.1

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 (%) |
| Servicios a la Ciudadanía | 12,4 | 5,2 | 7,4 | n.d. |
| Industria | 19,5 | 7,5 | 8,0 | 3,9 |
| Construcción y Servicios | 22,2 | 11,2 | 7,0 | 20,4 |
| Servicios | 36,9 | 8,5 | 7,1 | 11,2 |
| Enseñanza | 3,6 | 3,2 | 4,5 | 1,6 |
| Sanidad y Servicios Sociosanitarios | 5,3 | 4,7 | 2,9 | 10,7 |
| 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.

En el anexo II se recoge información para cada federación sobre la incidencia de la subida entre los asalariados/as a tiempo completo por sexo, edades, nivel de estudios terminados, sector de actividad, grupo de cotización, país de nacimiento, número de trabajadores en el centro de trabajo y tipo de contrato.

La tabla 3.2 estima la incidencia de la subida del SMI para los asalariados a tiempo completo por comunidades autónomas y federaciones de CCOO.

Tabla 3.2

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por CCAA y federaciones de CCOO

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Servicios a la Ciudadanía | Industria | Construcción y Servicios | Servicios | Enseñanza | Sanidad y Servicios Sociosanitarios | Total |
|--------------------|---------------------------|------------|--------------------------|------------|------------|-------------------------------------|------------|
| Andalucía | 12,6 | 15,2 | 7,1 | 8,4 | 5,1 | 4,3 | 10,5 |
| Aragón | m.i. | 6,5 | 4,3 | 5,8 | m.i. | m.i. | 5,0 |
| Asturias | 5,2 | 3,5 | 5,2 | 7,1 | m.i. | m.i. | 5,0 |
| Baleares | 7,8 | 6,0 | 5,9 | 2,0 | m.i. | m.i. | 3,9 |
| Canarias | 11,7 | 20,0 | 12,0 | 13,5 | 9,8 | 6,3 | 13,1 |
| Cantabria | 5,9 | m.i. | m.i. | 6,3 | m.i. | m.i. | 5,0 |
| Castilla y León | 4,2 | 4,6 | 6,8 | 5,4 | m.i. | 3,3 | 4,8 |
| Castilla-La Mancha | 22,0 | 10,4 | 6,6 | 6,4 | m.i. | 4,1 | 10,6 |
| Cataluña | 3,0 | 4,0 | 7,9 | 5,7 | 3,3 | 1,4 | 4,8 |
| C. Valenciana | 7,7 | 7,2 | 5,9 | 9,4 | 5,8 | 2,7 | 7,6 |
| Extremadura | 18,5 | 19,0 | 9,1 | 7,7 | m.i. | 8,8 | 13,6 |
| Galicia | 7,1 | 5,9 | 7,0 | 8,5 | 4,8 | 5,0 | 7,0 |
| Madrid | 4,3 | 2,7 | 7,7 | 6,3 | 4,6 | 1,6 | 5,4 |
| Murcia | 4,7 | 13,3 | 5,7 | 16,0 | m.i. | 2,6 | 11,9 |
| Navarra | m.i. | 2,3 | m.i. | 2,4 | m.i. | m.i. | 2,7 |
| País Vasco | m.i. | 1,8 | 4,0 | 2,8 | m.i. | m.i. | 2,3 |
| Rioja | m.i. | 5,4 | m.i. | m.i. | m.i. | m.i. | 5,3 |
| Total | 7,4 | 8,0 | 7,0 | 7,1 | 4,5 | 2,9 | 7,0 |

m.i.: muestra insuficiente.

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

4. Los efectos de la subida del SMI en 2019

El Banco de España (BE) estimó que el incremento del SMI del 22,3% en 2019 tendría un importante efecto negativo sobre la ocupación, destruyendo 125.000 empleos a tiempo completo. También proporcionó una estimación que incluye a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y que eleva la pérdida a 132.000 empleos, ver tabla 4.1.

Estas previsiones se generaron a partir de un modelo estadístico que estimó para los afectados por el incremento del SMI en 2017 (8%) el cambio en su probabilidad de seguir ocupados (en el mismo u otro empleo) imputable a la subida, doce meses después de la misma, empleando para ello la Muestra Continua de Vidas Laborales.

Parece razonable pensar que la pérdida media de empleo estimada, transcurridos 12 meses tras el alza de 2019 (-132.000 empleo), será igualmente observable en los primeros meses del año, dado que el incremento es muy elevado (22,3%); ha estado muy publicitado por la polémica y el debate que le precedieron; y porque la posibilidad de cancelar las relaciones laborales remuneradas con el salario mínimo es prácticamente automática para la mitad de los afectados, por estar contratados temporalmente. Y para la otra mitad la indemnización por despido improcedente es baja. Por tanto, es sensato pensar que los despidos se concentrarán en el primer trimestre del año.

Tabla 4.1

Estimación del Banco de España de la subida del SMI en 2019 sobre el empleo a tiempo completo

Porcentajes

| | Tramos de edad en año | | | | Total |
|--|-----------------------|------------|------------|------------|---------------|
| | De 16 a 24 | De 25 a 32 | De 33 a 44 | De 45 a 64 | |
| Trabajadores afectados | 25,5 | 10,8 | 4,7 | 3,9 | 6,2 |
| Recorte del empleo sobre los afectados en cada colectivo | -2,2 | -1,6 | -15,9 | -28,0 | -12,7 |
| Recorte del empleo sobre el empleo total en cada colectivo | -0,6 | -0,2 | -0,7 | -1,1 | -0,8 |
| Variación de la masa salarial | 2,4 | 0,7 | -0,1 | -0,3 | 0,0 |
| Recorte total del empleo (en miles) | -3,5 | -4,7 | -41,9 | -81,9 | -132,0 |
| Recorte del empleo a tiempo completo (en miles) | -3,3 | -4,5 | -39,6 | -77,6 | -125,0 |

Fuente: Un análisis del impacto de la subida del SMI en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo. Documento ocasional nº 1902. Banco de España

Una pérdida de empleo tan alta y concentrada en el tiempo y en algún colectivo (82.000 de los empleos perdidos se localizan según el BE en los mayores de 44 años) debería percibirse en la variación de la afiliación del primer trimestre del año. Por tanto, es posible hacer una evaluación preliminar con los datos de afiliación que ya se conocen, sobre lo ajustada o no de la estimación realizada por el BE. Asimismo, gracias a la EPA de flujos ha sido posible seguir a la misma persona entre trimestres y evaluar

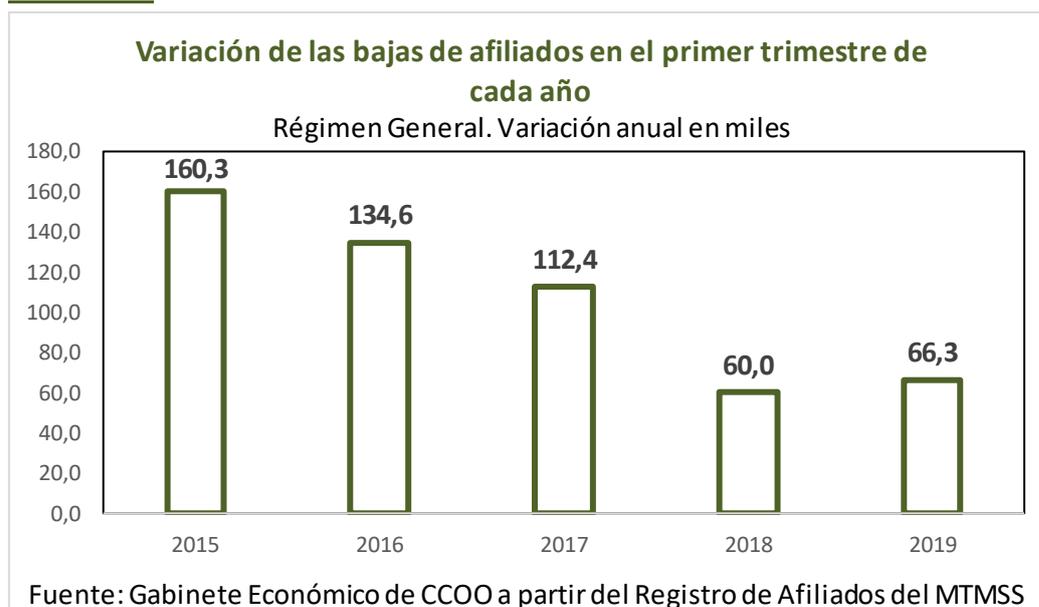
su probabilidad de mantener en el empleo o de conseguir uno, tras el aumento del salario mínimo.

Dicho sea de paso, un contraste más preciso hubiese sido posible en el caso de los datos procedentes de la afiliación, si la Seguridad Social tuviera una Unidad Estadística que explotase en profundidad el Registro de Afiliados, que es la base de “datos duros de empleo” (en la economía formal) más importante que hay en el país, a pesar de lo cual, y de las reiteradas peticiones de CCOO en el Consejo del INSS y el Consejo Superior de Estadística, solo ofrece una escasa colección de series y cruces de variables.

4.1. ¿Cuál ha sido la evolución del empleo en el primer trimestre de 2019?

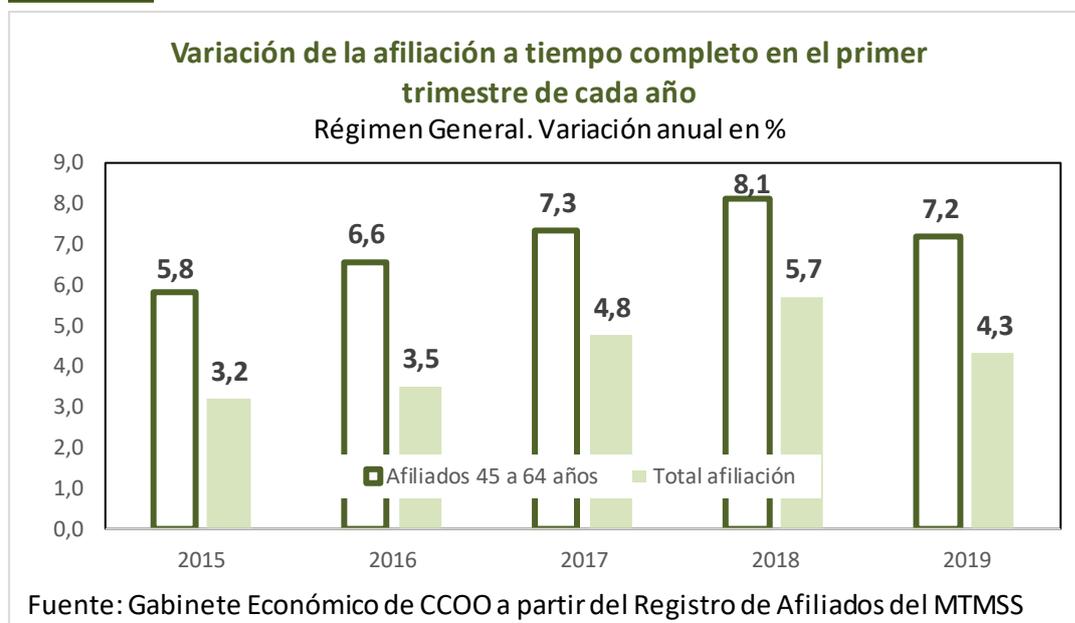
El BE esperaba una pérdida extraordinaria de 132.000 empleos como consecuencia de la subida del SMI, pero en el primer trimestre de 2019 sólo se registraron en el Régimen General, en media, 66.300 bajas adicionales con respecto a igual período del año anterior. Este incremento está, además, dentro de lo ordinario, en línea con el observado en 2018 (60.000) y es atribuible no necesariamente a la subida del salario mínimo, sino, probablemente, al aumento de la rotación que deviene de un mayor volumen de afiliados, ver gráfico 4.1. En efecto, el volumen medio total de bajas del primer trimestre de 2019 representa un 12,4% de la afiliación, el mismo porcentaje que en 2018 y en línea con los años anteriores. Un aumento extraordinario de las bajas en 132.000 hubiese supuesto un aumento de este porcentaje hasta el 13,3%.

Gráfico 4.1



Otro posible contraste es por edades, el BE concentra la pérdida de empleo consecuencia de la subida entre los mayores de 44 años: -81.900 asalariados/as de los cuales 77.600 trabajan a tiempo completo. La información disponible para el Régimen General no permite observar las bajas por edades, pero sí para la afiliación neta.

Gráfico 4.2



El gráfico 4.2 recoge la variación anual de los afiliados al Régimen General a tiempo completo en el primer trimestre de cada año. Se observa que la evolución de los afiliados entre 45 y 64 años se desaceleró en 2019 en 0,9 décimas de punto, pasando de crecer a un ritmo del 8,1% en 2018 al 7,2% en 2019. No obstante, esta rebaja es inferior a la observada para el conjunto de la afiliación a tiempo completo, cuya tasa de crecimiento se recorta 1,4 puntos porcentuales. El aumento de la afiliación en este colectivo está en línea con la observada en años anteriores y no parece haberse visto afectada por la subida del SMI en el volumen estimado por el BE.

Ciertamente, no analizar solo las bajas puede ocultar compensaciones del lado de las altas, aunque parece poco probable que se produzcan efectos extraordinarios al alza por este lado en un contexto de desaceleración del empleo. Téngase, asimismo, en cuenta que la rebaja del empleo pronosticada por el BE para este colectivo no es pequeña y de haberse producido en toda su extensión hubiese supuesto por sí sola un recorte extraordinario de dos puntos en la tasa de crecimiento del empleo asalariado a tiempo completo de los mayores de 44 años y menores de 65 años.

Por otro lado, podría argumentarse que las trabajadoras/ trabajadores afectados por la subida son despedidos y sustituidos por otros más productivos, y por eso no cae la

afiliación en el volumen estimado. Pero mantener la rentabilidad empresarial tras la subida del SMI en puestos de trabajos que requieren poca cualificación solo es posible aumentando la carga laboral (ampliando el número de tareas), es decir, transformando el puesto de trabajo en otro e incrementando la tasa de explotación. Esta estrategia es posible aunque no necesariamente viable por la existencia de contrapesos, como la regulación laboral (incluidos los convenios colectivos), la acción de los sindicatos, que la explotación de las trabajadoras/trabajadores poco cualificados ya es muy alta, o que, ni siquiera tras la subida a 900 euros, el SMI constituye un salario de subsistencia.

- *Flujos de la Encuesta de Población Activa*

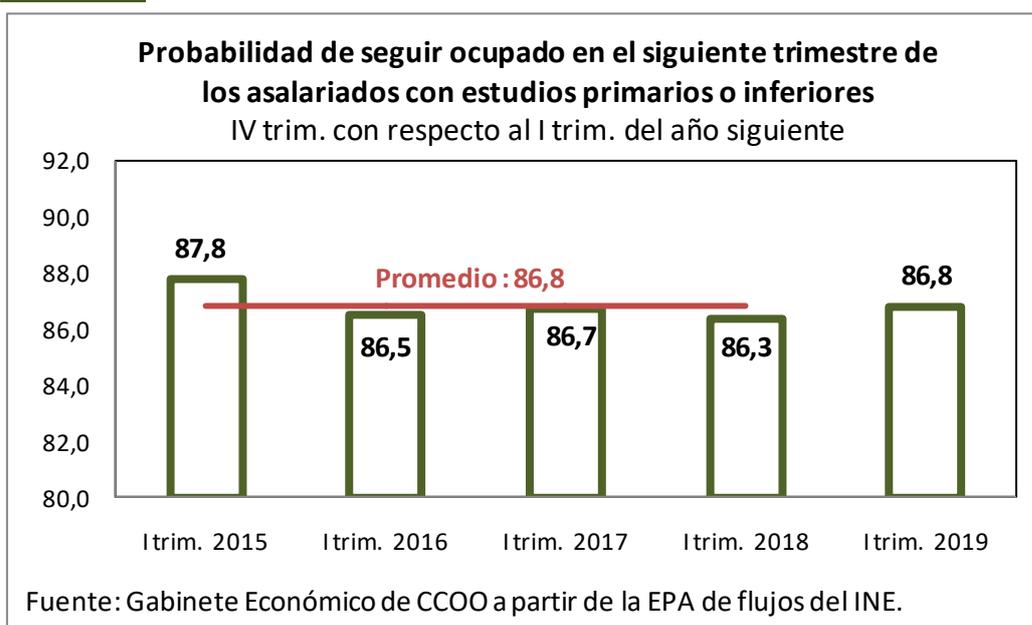
Una evaluación preliminar más precisa de los efectos de la subida del SMI en 2019 se puede hacer con los microdatos de la EPA de flujos, que permiten seguir a la misma persona a lo largo de varios trimestres. Entre dos trimestres consecutivos la muestra común es de 5/6.

A continuación, se analiza cómo ha variado la probabilidad de un asalariado, de mantenerse en el empleo (como trabajador/trabajadora por cuenta propia o ajena)⁵ entre el cuarto trimestre de un año y el primero del siguiente, en dos casos donde la incidencia del salario mínimo es especialmente alta y donde, por tanto, se deberían notar más sus efectos:

- Personas asalariadas con pocos estudios (de primaria o inferiores), donde la incidencia del SMI es del 14,4% en el colectivo, lo que, a su vez, representa el 15,1% de los potenciales beneficiarios de la subida.
- Personas asalariadas con menos de un año de antigüedad en la empresa, donde la incidencia es del 14,1% y representan un 35,9% del total de beneficiarios.

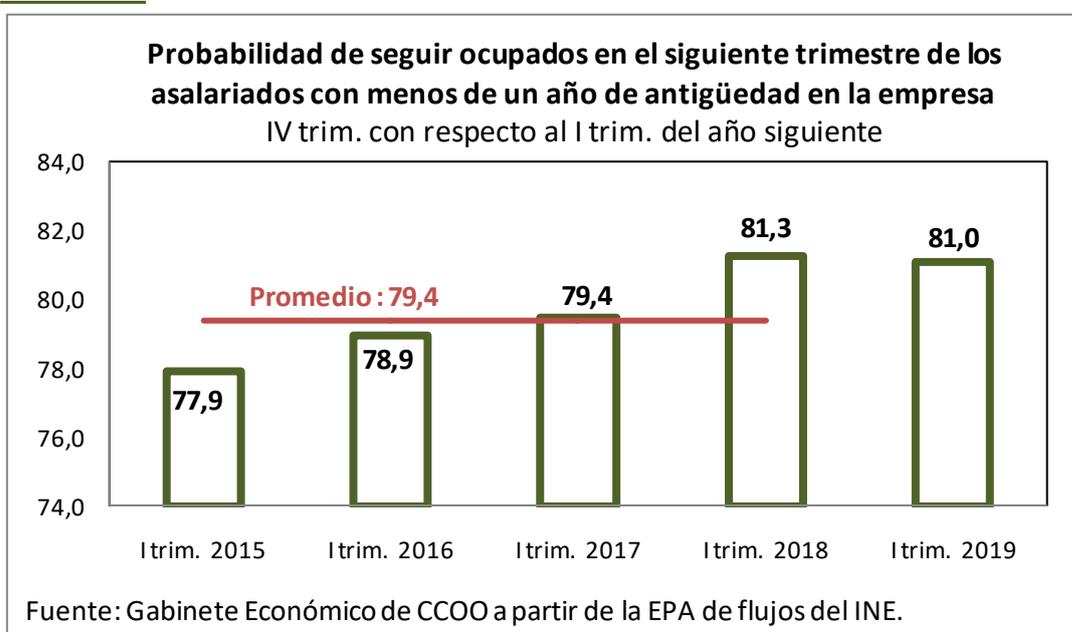
⁵.- La falta de muestra para todos los casos de interés impide separar ambas situaciones.

Gráfico 4.3



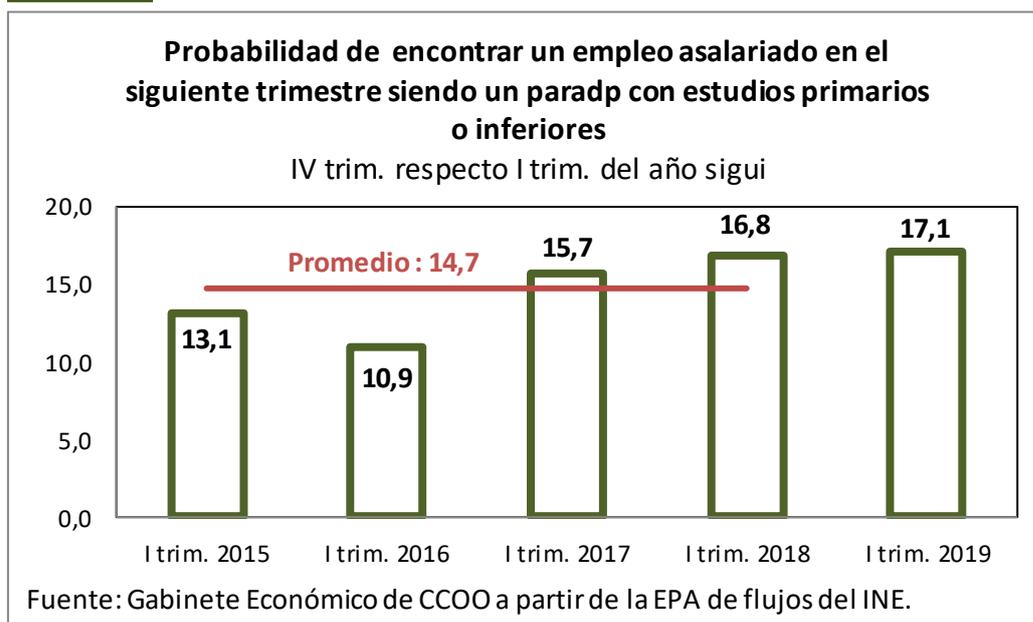
En el primer caso, la probabilidad de seguir ocupado de los asalariados con pocos estudios es equivalente en el primer trimestre de 2019 a la del promedio de los cuatro años previos (86,8%), con lo que, bajo las condiciones de este análisis, la subida del salario mínimo no ha tenido un efecto agregado en este colectivo, ver gráfico 4.3.

Gráfico 4.4



En el segundo caso, la probabilidad de seguir ocupado de los asalariados con menos de un año de antigüedad mejora 1,7 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2019 (81,0%) con respecto al promedio de los cuatro años previos (79,4%), ver gráfico 4.4.

Gráfico 4.5



- *Flujos de entrada al empleo*

La EPA de flujos no solo permite analizar las salida o bajas del empleo, como se ha hecho en el apartado anterior y sobre el que se han centrado las estimaciones acerca del impacto del SMI. Asimismo, posibilita evaluar las altas en la ocupación desde el desempleo o la inactividad. Se ha especulado que la subida del salario mínimo también dificultaría la creación de nuevos empleos, restando oportunidades a los jóvenes y trabajadores/trabajadoras menos cualificados.

Para evaluar este extremo, a continuación, se investiga cómo ha evolucionado la probabilidad de conseguir un empleo asalariados de las personas desempleadas con pocos estudios (de primaria o inferiores), es decir, de aquellas donde la incidencia del salario mínimo es mayor.

El gráfico 4.5 muestra que la probabilidad mejora en el primer trimestre de 2019 (17,1%), con respecto al promedio de los cuatro años precedentes (14,7%).

En conclusión, **no parece que se haya producido una caída del empleo como resultado de la subida del SMI en 2019 de las dimensiones estimadas por el BE (132.000 personas ocupadas)**, al menos en el primer trimestre del año, donde, por otro lado, es de esperar que se concentren el mayor impacto. Tampoco se detectan consecuencias negativas en la creación de empleo en aquellos colectivos donde el salario mínimo tiene una mayor incidencia.

Lo anterior no significa que no se hayan destruido empleos como consecuencia de la subida, sino que con la evidencia empírica disponible se puede apuntar que ésta ha sido de poca entidad. De confirmarse esta conclusión, el efecto neto del aumento del salario mínimo sobre la ocupación habría sido positivo, pues la desaparición de algunos puestos de trabajo habría sido más que compensada por la creación de empleo inducida por el alza de la masa salarial resultado de la mejora salarial.

Un análisis más preciso del impacto del incremento del SMI tendrá que esperar a disponer de microdatos de la MCVL de 2019 a finales de 2020, lo que permitirá seguir específicamente a los perceptores del salario mínimo y construir controles que descuenten de las diferencias entre las probabilidades calculadas y sus promedios los cambios en la composición del empleo, o el impacto de la semana santa. No obstante, estos descuentos, muy probablemente, operen a la baja pues el primer trimestre de 2019 se desarrolló en un contexto de mayor desaceleración que dos de los primeros trimestres anteriores y la semana santa cayó fuera, a diferencia de los ocurrido en 2018 y 2016.

4.2. ¿Por qué han podido fallar las estimaciones del Banco de España?

Las predicciones del BE se basan en un modelo estadístico diseñado para aislar el efecto de la subida del salario mínimo sobre la probabilidad de seguir ocupado (en el mismo u otro empleo) transcurridos 12 meses tras la misma. Para ello emplean un estimador de *diferencia en diferencias* que evalúa cómo varía, antes y después de la subida del salario mínimo, la diferencia en la probabilidad de estar ocupado entre un *grupo de tratamiento* (que se ve afectado por la subida) y un *grupo de control* (que no se ve afectado). El estimador resultante se utiliza para predecir el resultado del incremento del salario mínimo en 2019.

No obstante, la estimación se enfrenta a problemas de diseño y especificación que han podido introducir sesgos. El propio BE advierte, en tres ocasiones en su informe, de la elevada incertidumbre en torno a sus predicciones.

Lo primero que sorprende de los resultados obtenidos por el BE es la escasa pérdida de empleo a tiempo completo que predice el modelo para los menores de 25 años (3.300 empleos) y la elevada caída en los mayores de 45 años (77.600), cuando la literatura académica hasta ahora ha sostenido que los más afectados por una subida del salario mínimo son los jóvenes (ver tabla4.1)

El informe se basa en la metodología propuesta por dos de sus técnicos, Galán y Puente (2015)⁶, cuyo principal resultado es que los mayores tienen una mayor probabilidad de perder el empleo que los jóvenes porque, según ellos, los empresarios esperan que los jóvenes incrementen su productividad más que los mayores de 45 años, lo que hace que su probabilidad de perder el empleo caiga menos. Sin embargo, el modelo estadístico construido solo ratifica el resultado para las mujeres. En el caso de los hombres, la probabilidad de perder el empleo con resultado de la subida del SMI es ligeramente mayor en los jóvenes (0,093) que en los mayores de 45 años (0,092), ver tabla 6 de dicho trabajo, citado en la nota nº 6.

En segundo lugar, pueden surgir sesgos en cómo se han definido los grupos de tratamiento y control, que se espera evolucionen en paralelo en ausencia de subidas del salario mínimo. El principal problema del estimador de diferencias en diferencias es que el grupo de tratamiento y control no evolucionen en paralelo en ausencia de tratamiento. Otro supuesto importante que puede incumplirse es que el tratamiento afecte al grupo de control. En el caso que se trata aquí, los salarios que se sitúan por encima del mínimo podrían verse impulsados al alza por la subida para mantener las diferencias salariales, alterando las probabilidades de mantenerse en el empleo.

El grupo de tratamiento definido por el BE se compone de trabajadores/trabajadoras a tiempo completo que en 2016 cobraban un salario inferior al salario mínimo de 2017, es decir, que se vieron afectados por el aumento, y para los que se estima la probabilidad de seguir ocupados 12 meses después de la subida. Esto implica que los seleccionados en enero de 2016 para formar parte del grupo de tratamiento estarán expuestos al alza del SMI solo un mes, mientras que los seleccionados en diciembre lo habrán estado 12 meses. Esto, muy posiblemente, ha introducido sesgos en la probabilidad de estar ocupado, pues es como si se esperara que el tratamiento que se da a un enfermo fuera igual de efectivo administrado un solo mes que durante todo un año.

Por otro lado, el grupo de control se compone de los trabajadores/trabajadoras a tiempo completo que en 2016 percibían un salario por encima –pero cerca– del salario mínimo de 2017, así como por trabajadores/trabajadoras a tiempo completo que en los años 2013, 2014 y 2015 (etapa sin subidas significativas del SMI) tenían un salario real igual al de trabajadores en 2016 (etapa con subidas elevadas del SMI). Pero las circunstancias económicas de estos dos períodos son muy diferentes, el primero es de recesión (2013) o de salida de la misma.

⁶.- El informe del BE se basa en la metodología propuesta por dos de sus técnicos, Galán y Puente (2015): *'Minimum wages: do they really hurt young people?'*. The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy; 15(1): 299-328. De Gruyter.

En tercer lugar, el modelo propuesto podría tener problemas de especificación. Por un lado, se omiten variables de control relevantes, como el nivel de estudios finalizado o el país de nacimiento⁷, a pesar de estar disponibles en la MCVL, y donde la incidencia del SMI, como se vio, es diferente: mayor en los menos cualificados y los nacidos en un país en vías de desarrollo. Asimismo, las tasas de ocupación evolucionan a ritmos distintos según la edad en estos colectivos, lo que influirá en la probabilidad de mantenerse ocupado según pase el tiempo⁸.

Por otro lado, se incluyen variables, como tener hijos menores de 16 años, que plantean dudas sobre su carácter endógeno: tener hijos influye sobre la probabilidad de estar ocupado o es la probabilidad de estar ocupado lo que influye en la decisión de tener hijos.

Por último, realizar el análisis 12 meses después de la subida eleva el riesgo de que, entre medias, hayan aparecido otros efectos distintos al tratamiento, que influyan de manera diferente en el grupo de tratamiento y control. Asimismo, esto puede generar problemas de autocorrelación, pues parece razonable pensar que tener una alta probabilidad de perder el empleo –como ocurre entre los perceptores de salarios bajos– influye sobre la probabilidad futura de perderlo, dado que las posibilidades de mejorar el capital productivo individual se ven lastradas por la inestabilidad laboral.

4.3. ¿Puede aumentar el SMI y no disminuir el empleo?

El impacto de la subida del salario mínimo es un tema polémico no solo en los resultados, sino incluso en la contabilización de las referencias bibliográficas que apoyan un resultado u otro⁹.

⁷.- Se emplea la nacionalidad, pero esta variable no es equivalente, muchos inmigrantes económicos –los nacidos en un país en desarrollo– aparecen clasificados como españoles, cuando sus características laborales no se asemejan a la de los españoles oriundos.

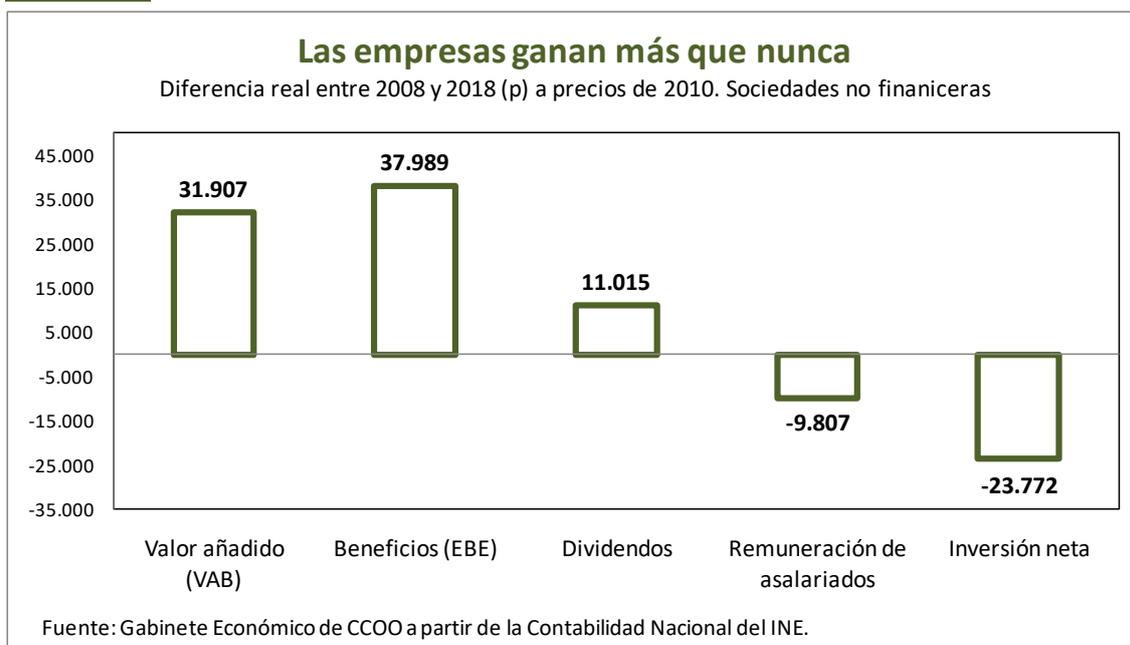
⁸.- Galán y Puente (2015), en cuya metodología se basan las estimaciones del BE, cita como referencia comparable a Stewart, M. (2002): *'The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wage workers'* en University of Warwick Research Papers nº6, que para evaluar el impacto del salario mínimo sobre la probabilidad de mantenerse en el empleo –al igual que ellos– utiliza bases de datos que permiten seguir al mismo individuo a lo largo del tiempo. Sin embargo, la especificación de su modelo es muy distinta (ésta sí incluye la educación terminada y el grupo étnico que, en nuestro caso, equivaldría al país de nacimiento), al igual que sus resultados. Stewart concluye que la introducción de un salario mínimo en abril de 1999 en el Reino Unido no tuvo repercusión sobre el empleo para jóvenes, adultos, hombres o mujeres, tanto inmediatamente después, como transcurridos ocho meses.

⁹.- Doucouglis, H. y Stanley T. (2009): *'Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis'* en British Journal of Industrial Relations, Vol. 47, nº2. Estos autores

En cualquier caso, hay evidencia empírica que apoya que salario mínimo puede crecer sin destruir empleo e incluso crearlo gracias al efecto neto positivo que puede tener sobre la demanda de consumo y el empleo, consecuencia de la mayor propensión a consumir de los trabajadores/trabajadoras que lo reciben.

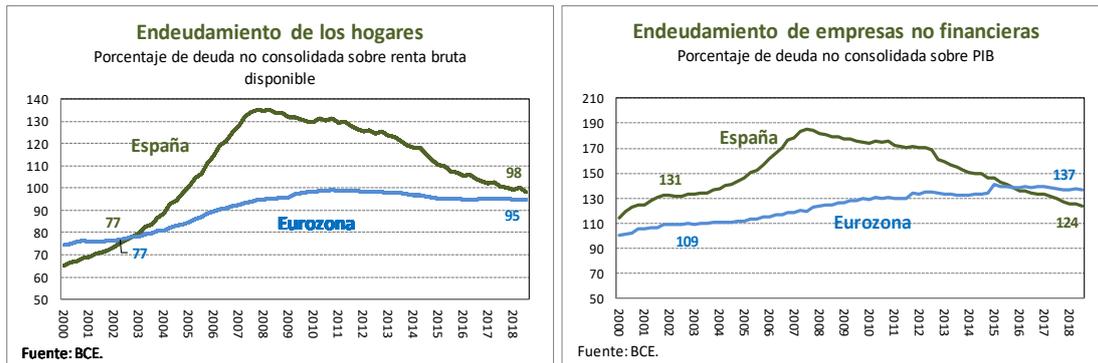
El razonamiento teórico que sostiene estos resultados es que las empresas pueden aprovecharse y pagar salarios por debajo de lo que sería una distribución justa, si existe una elevada tasa de desempleo que presiona las condiciones de trabajo, o una regulación laboral que debilita la posición negociadora de los trabajadores y trabajadoras. Estas dos circunstancias son características del mercado de trabajo español y han provocado, junto a otros factores, que los márgenes empresariales crezcan de manera ininterrumpida desde 1995 a costa de una menor participación de los salarios.

Gráfico 4.6



concluyen que los trabajos que obtienen un impacto negativo del salario mínimo tienen mayor probabilidad de ser publicados, y que cuando un investigador obtiene varios resultados tiende a centrarse en los estadísticamente significativos y distintos de cero. Una vez que estos sesgos de publicación son controlados, el efecto medio estimado del salario mínimo sobre el empleo en los Estados Unidos es casi exactamente cero.

Gráfico 4.7



Las reformas laborales de 2010 y 2012 se diseñaron con el fin de provocar una devaluación salarial mayor a la que ya estaba produciendo la recesión, y supusieron un fuerte debilitamiento del poder de negociación, individual y colectivo, de los trabajadores, que ha seguido operando también durante la etapa de crecimiento. Prueba de esto es que el salario medio por hora por realizar el mismo trabajo (medido a través del Índice del Precio del Trabajo) cayó en 2016, a pesar de ser el tercer año de crecimiento tras el final de la recesión.

Gráfico 4.8

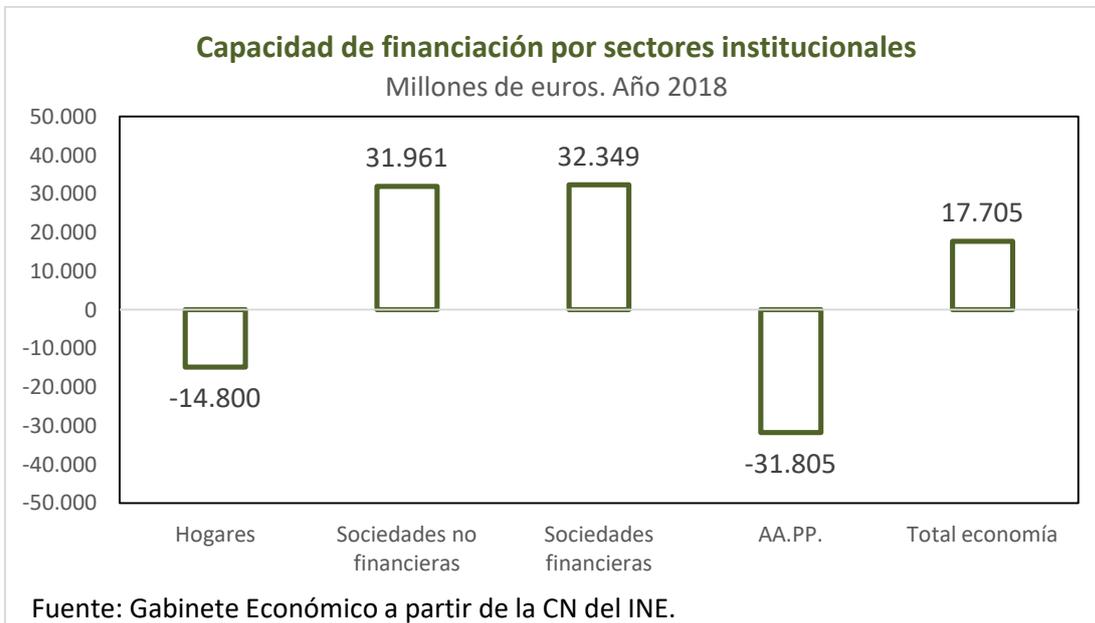
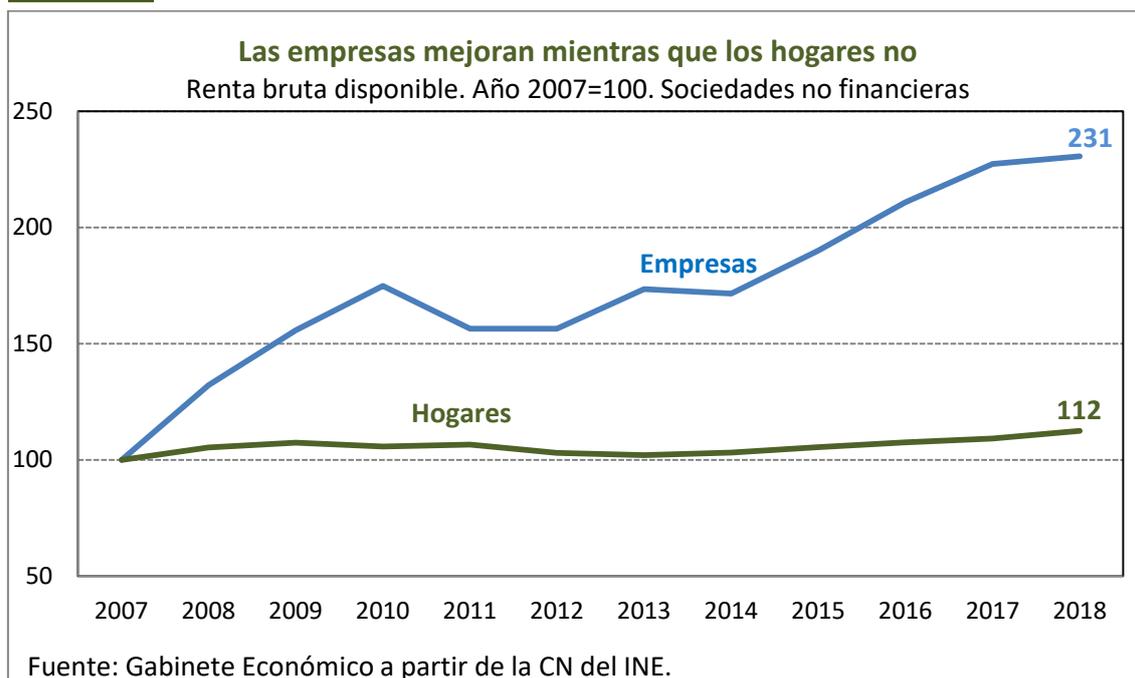


Gráfico 4.9



Polémicas aparte sobre el impacto del alza, la subida del salario mínimo puede inscribirse dentro de la lógica gradual de aplicación del acuerdo suscrito, a mediados de 2018, por las organizaciones empresariales, CCOO y UGT para elevar el salario mínimo de los convenios colectivos (que cubren al 80% de los asalariados) a 1.000 euros en 2020.

Los empresarios lo firmaron porque saben que las empresas están mucho mejor que en el mejor momento de la etapa de crecimiento anterior (en 2018 ganaron 38.000 millones, en términos reales, más que en 2008), se han desendeudado y tienen capacidad de financiación excedentaria (32.000 millones), ver gráficos 4.6, 4.7 y 4.8. Por tanto, hay recorrido para elevar el salario mínimo y normalizar los márgenes empresariales, que están inflados como resultado de la crisis y unas reformas laborales desequilibradas que han impulsado una profunda devaluación salarial.

Las Administraciones Públicas y los hogares han hecho un gran esfuerzo para apoyar y sujetar a las empresas a lo largo de la crisis. Ahora es necesario que éstas devuelvan el esfuerzo realizado y los beneficios reviertan al resto de la sociedad. Como se observa en el gráfico 4.9, la renta disponible de las empresas se ha multiplicado por un factor 2,3 entre 2007 y 2018, mientras que la de los hogares solo ha crecido un 12%.

4.4. ¿Cuánto puede aumentar el SMI?

No pocas veces se lee y escucha que el salario mínimo no debe estar por encima de la productividad que generan los puestos de trabajo que requieren menos cualificación, para evitar que las empresas despidan a los trabajadores/trabajadoras que los ocupan, que dicho sea de paso no necesariamente son trabajadoras/trabajadores poco cualificados, pues algunas personas aceptan trabajos por debajo de su nivel de formación circunstancialmente (e.g. los estudiantes) u obligados por las circunstancias.

Esto último precisamente define el mercado de trabajo español en no pocos casos, y de ello es resultado el bajo rendimiento medio de los estudios en España. El motivo es un aparato productivo insuficiente (consecuencia, entre otras cosas, de una regulación laboral híper-flexible que fomenta las actividades poco productivas), históricamente incapaz de generar pleno empleo y empleos de calidad para todas las personas cualificadas, lo que aboca, por un lado, a sobre-acumular estudios y titulaciones a aquellas personas con posibilidades, para defenderse de las altas tasas de desempleo y las malas condiciones de trabajo. Mientras que, por otro lado, fomenta el abandono prematuro de los estudios de las personas con menos posibilidades, pues tener la ESO supone un esfuerzo sin recompensa. Un salario mínimo mayor ayudará a corregir estas situaciones al elevar el rendimiento medio de los estudios, en tanto que actúa como suelo y referencia para toda la escala ocupacional.

Pero volviendo a la relación entre el salario mínimo y la productividad, ésta no es, por lo general, observable para trabajadores individuales o colectivos de trabajadores/as dentro de una empresa. Es decir, por norma general, un empresario no puede determinar cuáles son los ingresos atribuibles en exclusiva a un trabajador/trabajadora individual o a un grupo de ellos, porque estos se integran dentro de un proceso de producción más general, donde se producen complementariedades que no pueden desagregarse. Por eso, afirmar que el salario mínimo no debe estar por encima de la productividad que generan los puestos de trabajo que requieren menos cualificación suele ser una frase hueca.

La remuneración de la productividad es contextual y tiene más que ver con la cifra de negocio de una empresa o el nivel de renta de un país, que con los ingresos que genera un trabajador/trabajadora que, como se ha dicho, no se pueden determinar en muchos casos. Es decir, tiene que ver con el otro gran asunto del que se ocupa la economía, además de la eficiencia: la distribución de la renta. Una prueba de esta 'contextualidad' de la productividad es que no cobra lo mismo un botones que trabaja en un hotel de cinco estrellas que otro, que realiza las mismas tareas, en un hotel de

tres estrellas, o un conductor de autobús en Calcuta y Frankfurt, a pesar de que el trabajo que realizan sea exactamente el mismo.

Por estos motivos, un nivel razonable para el salario mínimo es que guarde la misma relación de proporcionalidad con los países del entorno, que la productividad media del país. La productividad española por trabajador/trabajadora supone el 97% de la productividad media de los países europeos con salario mínimo, mientras que el SMI español representa en 2018 solo el 75% del SMI medio de estos países (ponderando por el tamaño de sus economías). Cerrar la brecha entre la productividad y el nivel mínimo de remuneración con Europa exigiría elevar el salario mínimo un 29%. Un salario mínimo de 900 euros se sitúa en el 92% del salario mínimo medio ponderado europeo, existiendo recorrido para subidas ulteriores.

4.5. ¿Puede impulsar la subida del SMI la creación de empleo?

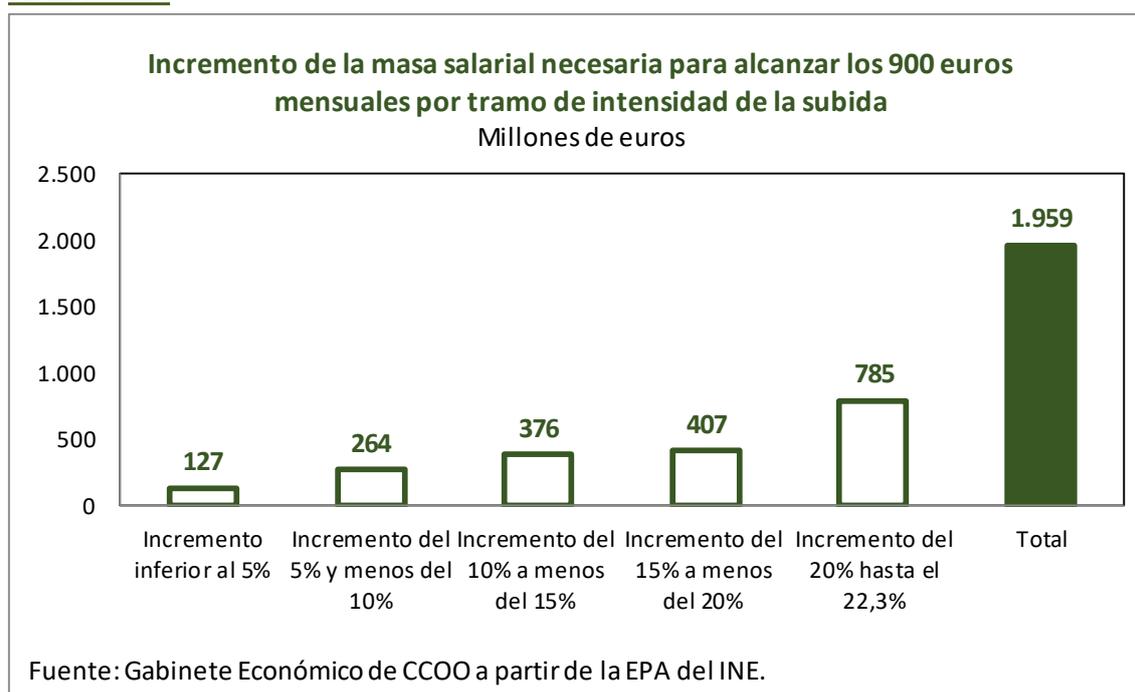
El incremento del SMI puede impulsar el empleo si éste contribuye a normalizar unos márgenes de beneficio empresarial excesivamente altos, como consecuencia de un poder desequilibrado en favor del empresario para fijar los salarios. En este contexto, el aumento neto de la masa salarial impulsará el crecimiento económico y el empleo, compensando cualquier pérdida puntual y resultando en un incremento neto de la ocupación. Éste, como se indicó, parece ser el caso español, donde la crisis y los cambios introducidos en la regulación han facilitado una devaluación salarial en favor de unos márgenes empresariales actualmente inflados.

Si son así las cosas, la revisión al alza del SMI impulsará el crecimiento del PIB y del empleo gracias al aumento de los ingresos netos de las familias y la mejora del saldo fiscal público, que recaudará más impuestos. El impacto positivo sobre el crecimiento económico se articula por dos vías:

En primer lugar, el alza salarial elevará el consumo de los hogares por encima del recorte que provocará rebajar los beneficios empresariales. Esto sucede así porque la propensión a consumir de las familias de renta baja (que es donde se concentran los perceptores del SMI) es mayor que la de las empresas, y porque, en el caso español, como se ha apuntado, las empresas cuentan con una capacidad de financiación excedentaria que están gastando en la economía financiera en lugar de la economía real, restando tracción a las posibilidades de crear empleo. El alza del SMI contribuye así a normalizar unos márgenes de beneficio extraordinariamente altos y a recuperar recursos para la economía real y la creación de empleo.

En segundo lugar, la subida del SMI puede impulsar también el PIB a través de la mejora de los ingresos netos del Estado y la Seguridad Social, que facilita el aumento del gasto público y su multiplicador. El impacto neto en las finanzas públicas es positivo, porque el incremento de los ingresos fiscales sobre la renta y el consumo es mayor que la caída de la recaudación en el impuesto de sociedades y el alza de los salarios pagados en el sector público, donde prácticamente no hay perceptores del SMI.

Gráfico 4.10



No obstante, la situación de las finanzas públicas españolas resta importancia a esta vía, en tanto que una parte de las mejoras de los ingresos públicos debería dedicarse a rebajar el déficit público estructural, aspecto prioritario durante la actual etapa de crecimiento, hasta llegar a unas cuentas equilibradas. La mejora del SMI servirá para sanear las finanzas públicas y articular el que debería ser también objetivo prioritario de la política económica: trasvasar la capacidad de financiación excedentaria de las empresas a los hogares y el Estado, una vez completado su proceso de desendeudamiento de las empresas no financieras.

Según nuestra estimación de trabajadores beneficiados por la subida y su distribución salarial, **la masa salarial se elevaría en casi 2.000 millones, si la subida alcanza a todos los potenciales beneficiarios.** En el gráfico 4.10 se recoge el aumento de esta masa salarial distribuido por tramos de intensidad de la subida (ver también gráfico 1.1 para ver la distribución del volumen de beneficiarios). De la nueva masa salarial, 521

millones corresponden a cotizaciones sociales y el resto es de esperar que se transforme en demanda, por la mayor propensión al consumo de las personas trabajadoras con salarios más bajos.

Si se cumplen las previsiones del BE, y los empleos que se pierden se corresponden con los de los asalariados que requieren un incremento más grande para alcanzar los 900 euros, la mejora de la masa salarial resultado de la subida se verá compensada por el recorte de la misma que provocará la destrucción de empleo, según se desprende de la distribución salarial estimada por nosotros. Este resultado coincide con el obtenido por el BE. Si el recorte del empleo es, en cambio, el anunciado por la AIReF (24.000 empleos)¹⁰, la masa salarial tendrá un crecimiento neto de 1.573 millones, que servirán para impulsar la creación de nuevos empleos y compensar los perdidos.

4.6. Salario mínimo y desigualdad

El BE sostiene también que la subida del SMI no será útil para combatir la pobreza, sino, más bien al contrario, pues tendrá un fuerte impacto negativo y afectará sobre todo a los mayores de 45 años. De cumplirse sus previsiones sería cierto, pero, como se ha comentado, la metodología empleada está sujeta a discusión; el propio banco advierte en tres ocasiones en su informe de su elevada incertidumbre y en un ejercicio alternativo la AIReF rebaja la pérdida de empleo consecuencia de la subida, de los 132.000 empleos estimados por el BE a 24.000 puestos de trabajo.

Si no se cumplen las previsiones más agoreras, y el análisis realizado con los datos disponibles para el tercer trimestre indica que no lo harán, la subida del SMI puede ser un instrumento útil para combatir la pobreza, pues, además de estar libre de los costes administrativos asociados a los programas de lucha contra la pobreza, beneficia sobre todo a las personas mayores que suelen estar al frente de un hogar. El 65% de los potenciales beneficiarios del alza del salario mínimo tienen más de 32 años.

¹⁰.- AIReF (2018): '*Informe sobre las líneas fundamentales de los presupuestos de las Administraciones Públicas, 2019*'. página 104. La AIReF también eleva la pérdida a 40.000 ocupados si se añade el empleo que se dejará de crear como resultado de la medida.

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.

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por CCAA, nivel de estudios y sector

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Total | Nivel de estudios terminados | | | | Sector de actividad | | | |
|--------------------|------------|------------------------------|------------------|------------|------------|---------------------|------------|--------------|------------|
| | | Por debajo de graduado | Graduado escolar | Medios | Superiores | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| Andalucía | 10,5 | 15,9 | 11,1 | 6,6 | 4,3 | 23,1 | 4,2 | 3,7 | 9,2 |
| Aragón | 5,0 | 9,8 | 5,0 | 3,2 | 1,6 | 17,2 | 2,1 | m.i. | 4,9 |
| Asturias | 5,0 | 8,3 | 6,0 | 4,7 | 2,7 | m.i. | 2,5 | m.i. | 5,9 |
| Baleares | 3,9 | 5,3 | 4,0 | 3,5 | 1,6 | 27,8 | m.i. | m.i. | 4,1 |
| Canarias | 13,1 | 17,9 | 14,7 | 11,1 | 5,3 | 48,5 | 10,2 | 4,2 | 12,7 |
| Cantabria | 5,0 | m.i. | 5,5 | 4,5 | 2,8 | 29,6 | m.i. | m.i. | 5,8 |
| Castilla y León | 4,8 | 8,0 | 5,6 | 3,6 | 2,2 | 16,2 | 1,8 | m.i. | 5,3 |
| Castilla-La Mancha | 10,6 | 16,8 | 10,7 | 6,8 | 3,5 | 18,4 | 4,3 | 4,2 | 11,7 |
| Cataluña | 4,8 | 9,7 | 6,1 | 3,4 | 1,4 | 29,4 | 1,4 | 2,3 | 5,2 |
| C. Valenciana | 7,6 | 11,5 | 8,5 | 6,2 | 2,8 | 20,0 | 3,2 | 2,4 | 8,4 |
| Extremadura | 13,6 | 19,2 | 14,9 | 10,1 | 6,3 | 29,0 | 5,4 | 3,2 | 12,2 |
| Galicia | 7,0 | 10,1 | 8,6 | 6,0 | 3,0 | 21,7 | 3,1 | m.i. | 8,1 |
| Madrid | 5,4 | 10,6 | 8,3 | 5,2 | 1,9 | 20,7 | 2,0 | 3,2 | 5,9 |
| Murcia | 11,9 | 17,0 | 11,8 | 9,0 | 3,6 | 21,1 | 4,4 | m.i. | 12,0 |
| Navarra | 2,7 | m.i. | 3,4 | m.i. | m.i. | 11,8 | m.i. | m.i. | 3,1 |
| País Vasco | 2,3 | 4,7 | 3,1 | 2,0 | 1,0 | 14,2 | 0,8 | m.i. | 2,8 |
| Rioja | 5,3 | m.i. | 5,9 | 3,8 | m.i. | 11,8 | m.i. | m.i. | 5,9 |
| Total | 7,0 | 12,5 | 8,3 | 5,1 | 2,4 | 22,5 | 2,6 | 2,6 | 7,1 |

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

• La subida del salario mínimo interprofesional en 2019 •

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por CCAA, grupo de cotización y país de nacimiento

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Total | Grupos de cotización | | | | | País de nacimiento | | | |
|--------------------|------------|----------------------|-------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--|--|--|
| | | Grupo 1 a 3 | Grupo 4 a 6 | Auxiliares administrativos | Oficiales de primera y segunda | Oficiales de tercera y especialistas | Mayores de 18 años no cualificados | Extranjero, país en vías de desarrollado | España y extranjero, país desarrollado | |
| Andalucía | 10,5 | 1,1 | 4,9 | 12,0 | 6,1 | 9,8 | 21,5 | 18,0 | 9,3 | |
| Aragón | 5,0 | m.i. | 3,5 | 4,8 | 2,5 | 4,1 | 14,2 | 10,1 | 3,4 | |
| Asturias | 5,0 | m.i. | 4,4 | 8,0 | 3,4 | 7,1 | 13,4 | 10,9 | 4,7 | |
| Baleares | 3,9 | m.i. | 2,6 | 5,5 | 3,0 | 4,0 | 10,1 | 5,4 | 3,5 | |
| Canarias | 13,1 | m.i. | 10,1 | 20,3 | 9,9 | 16,5 | 26,1 | 16,8 | 12,3 | |
| Cantabria | 5,0 | m.i. | m.i. | 10,5 | 3,3 | 6,2 | 10,1 | 10,4 | 4,5 | |
| Castilla y León | 4,8 | m.i. | 3,3 | 6,1 | 2,9 | 4,9 | 12,7 | 10,1 | 4,2 | |
| Castilla-La Mancha | 10,6 | m.i. | 4,1 | 9,0 | 4,8 | 6,6 | 24,4 | 15,1 | 9,6 | |
| Cataluña | 4,8 | 0,5 | 3,5 | 6,6 | 2,7 | 6,8 | 13,7 | 9,9 | 3,6 | |
| C. Valenciana | 7,6 | 1,0 | 4,6 | 10,4 | 4,4 | 8,9 | 16,5 | 13,6 | 6,6 | |
| Extremadura | 13,6 | m.i. | 5,4 | 15,0 | 8,7 | 12,9 | 26,2 | 20,7 | 13,3 | |
| Galicia | 7,0 | 1,9 | 4,3 | 9,7 | 4,9 | 11,2 | 16,0 | 13,2 | 6,6 | |
| Madrid | 5,4 | 0,5 | 5,1 | 10,8 | 5,3 | 9,4 | 14,2 | 12,0 | 4,1 | |
| Murcia | 11,9 | m.i. | 6,3 | 9,1 | 4,4 | 14,0 | 21,5 | 18,3 | 9,5 | |
| Navarra | 2,7 | m.i. | m.i. | m.i. | m.i. | m.i. | m.i. | 5,4 | 2,1 | |
| País Vasco | 2,3 | m.i. | 2,7 | 3,7 | 1,3 | 2,5 | 6,9 | 6,0 | 2,0 | |
| Rioja | 5,3 | m.i. | m.i. | m.i. | m.i. | m.i. | 12,6 | 7,4 | 4,6 | |
| Total | 7,0 | 0,8 | 4,5 | 9,5 | 4,5 | 7,9 | 17,9 | 12,3 | 6,0 | |

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

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por CCAA, número de trabajadores y tipo de contrato

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Total | Número de trabajadores en cada cuenta de cotización | | | | | Tipo de contrato | | |
|--------------------|------------|---|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------|------------------|-------------|
| | | De 1 a 5 trabajadores | De 6 a 10 trabajadores | De 11 a 50 trabajadores | De 51 a 100 trabajadores | Más de 100 trabajadores | Indefinido | Fijo discontinuo | Temporal |
| Andalucía | 10,5 | 15,2 | 11,6 | 10,9 | 11,1 | 6,1 | 4,3 | 8,7 | 16,1 |
| Aragón | 5,0 | 8,8 | 7,1 | 4,6 | 4,8 | 2,9 | 2,5 | m.i. | 9,6 |
| Asturias | 5,0 | 10,9 | 7,5 | 5,5 | m.i. | 2,3 | 3,8 | m.i. | 7,3 |
| Baleares | 3,9 | 9,5 | 4,7 | 3,0 | 3,4 | 2,0 | 3,1 | 3,6 | 5,1 |
| Canarias | 13,1 | 25,1 | 18,6 | 14,1 | 11,3 | 6,6 | 12,0 | 19,3 | 14,6 |
| Cantabria | 5,0 | 8,2 | 9,1 | 5,0 | m.i. | m.i. | 3,4 | m.i. | 7,4 |
| Castilla y León | 4,8 | 9,4 | 6,8 | 4,5 | 3,6 | 1,9 | 3,5 | m.i. | 7,2 |
| Castilla-La Mancha | 10,6 | 13,6 | 12,1 | 10,3 | 11,1 | 6,1 | 3,7 | m.i. | 18,8 |
| Cataluña | 4,8 | 11,3 | 7,1 | 4,1 | 3,0 | 2,9 | 3,1 | 8,0 | 8,6 |
| C. Valenciana | 7,6 | 13,5 | 9,0 | 7,4 | 5,5 | 4,4 | 4,5 | 12,2 | 11,9 |
| Extremadura | 13,6 | 15,4 | 11,1 | 14,6 | 14,2 | 11,3 | 7,3 | m.i. | 19,6 |
| Galicia | 7,0 | 13,3 | 10,6 | 6,7 | 5,0 | 2,4 | 5,0 | 11,6 | 10,4 |
| Madrid | 5,4 | 12,8 | 8,7 | 6,4 | 4,6 | 2,9 | 4,0 | 8,7 | 9,6 |
| Murcia | 11,9 | 15,2 | 12,1 | 10,7 | 12,1 | 11,3 | 5,4 | 19,8 | 15,9 |
| Navarra | 2,7 | 5,9 | m.i. | 2,6 | m.i. | 1,4 | 1,1 | m.i. | 5,5 |
| País Vasco | 2,3 | 5,6 | 3,4 | 1,8 | 1,1 | 1,6 | 1,4 | m.i. | 4,3 |
| Rioja | 5,3 | 8,0 | m.i. | 5,1 | m.i. | m.i. | 2,1 | m.i. | 10,1 |
| Total | 7,0 | 12,9 | 9,2 | 7,0 | 6,0 | 3,9 | 4,1 | 9,6 | 11,8 |

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

Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por provincias

Año 2017. Asalariados a tiempo completo

| | Beneficiarios (%) | Incidencia en cada colectivo (%) |
|------------------------|-------------------|----------------------------------|
| Álava | 0,8 | 1,9 |
| Albacete | 0,8 | 11,4 |
| Alicante | 3,2 | 7,8 |
| Almería | 1,7 | 14,6 |
| Ávila | 0,2 | 8,1 |
| Badajoz | 1,1 | 14,3 |
| Baleares (Illes) | 3,2 | 3,9 |
| Barcelona | 13,8 | 4,1 |
| Burgos | 0,8 | 2,6 |
| Cáceres | 0,7 | 12,3 |
| Cádiz | 1,9 | 7,1 |
| Castellón | 1,4 | 9,8 |
| Ciudad Real | 0,9 | 13,3 |
| Córdoba | 1,3 | 11,1 |
| Coruña (La) | 2,2 | 5,0 |
| Cuenca | 0,4 | 13,4 |
| Girona | 1,8 | 4,8 |
| Granada | 1,5 | 8,8 |
| Guadalajara | 0,5 | 6,5 |
| Guipúzcoa | 1,5 | 2,4 |
| Huelva | 1,5 | 18,2 |
| Huesca | 0,5 | 6,8 |
| Jaén | 1,2 | 9,8 |
| León | 0,7 | 6,4 |
| Lleida | 1,1 | 9,0 |
| Rioja (La) | 0,7 | 5,3 |
| Lugo | 0,6 | 11,0 |
| Madrid | 17,1 | 5,4 |
| Málaga | 2,9 | 7,8 |
| Murcia | 3,4 | 11,9 |
| Navarra | 1,5 | 2,7 |
| Orense | 0,5 | 13,6 |
| Asturias | 1,8 | 5,0 |
| Palencia | 0,3 | 5,0 |
| Palmas (Las) | 2,4 | 12,6 |
| Pontevedra | 1,8 | 6,3 |
| Salamanca | 0,5 | 3,7 |
| Santa Cruz de Tenerife | 2,1 | 13,8 |
| Cantabria | 1,1 | 5,0 |
| Segovia | 0,3 | 7,8 |
| Sevilla | 3,5 | 10,1 |
| Soria | m.i. | m.i. |
| Tarragona | 1,8 | 7,8 |
| Teruel | 0,3 | 4,7 |
| Toledo | 1,2 | 8,8 |
| Valencia | 5,1 | 6,9 |
| Valladolid | 1,1 | 4,1 |
| Vizcaya | 2,4 | 2,4 |
| Zamora | 0,3 | 7,4 |
| Zaragoza | 2,2 | 4,6 |
| Total | 100,0 | 7,0 |

m.i.: muestra insuficiente

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

Anexo II

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por colectivos

% 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 |
| Servicios a la Ciudadanía | 7,4 | 6,8 | 8,5 | 24,7 | 13,5 | 6,1 | 5,0 |
| Industria | 8,0 | 6,9 | 11,4 | 17,3 | 9,8 | 7,0 | 6,6 |
| Construcción y Servicios | 7,0 | 4,3 | 14,4 | 19,4 | 13,6 | 6,4 | 4,8 |
| Servicios | 7,1 | 6,6 | 7,8 | 15,4 | 9,3 | 5,7 | 5,7 |
| Enseñanza | 4,5 | 3,2 | 5,1 | 17,0 | 7,4 | 3,7 | 2,5 |
| Sanidad y Servicios Sociosanitarios | 2,9 | 2,3 | 3,1 | 10,8 | 4,4 | 2,3 | 1,7 |
| 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.

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por colectivos

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Total | Nivel de estudios | | | | Sector de actividad | | | |
|-------------------------------------|------------|------------------------|------------------|------------|------------|---------------------|------------|--------------|------------|
| | | Por debajo de graduado | Graduado escolar | Medios | Superiores | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| Servicios a la Ciudadanía | 7,4 | 16,0 | 9,2 | 5,1 | 2,7 | 15,3 | 1,8 | 0,0 | 7,8 |
| Industria | 8,0 | 14,4 | 7,7 | 3,3 | 1,7 | 22,8 | 2,6 | 2,8 | 4,8 |
| Construcción y Servicios | 7,0 | 7,5 | 7,4 | 7,1 | 3,1 | | 2,7 | 2,2 | 13,4 |
| Servicios | 7,1 | 12,6 | 9,3 | 5,9 | 2,7 | | | 8,4 | 7,1 |
| Enseñanza | 4,5 | 12,9 | 11,2 | 6,2 | 2,2 | | | | 4,5 |
| Sanidad y Servicios Sociosanitarios | 2,9 | 5,9 | 4,6 | 3,2 | 1,2 | | | | 2,9 |
| Total | 7,0 | 12,5 | 8,3 | 5,1 | 2,4 | 22,5 | 2,6 | 2,6 | 7,1 |

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

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por colectivos

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Total | Grupos de cotización | | | | | | País de nacimiento | |
|-------------------------------------|------------|----------------------|-------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--|--|
| | | Grupo 1 a 3 | Grupo 4 a 6 | Auxiliares administrativos | Oficiales de primera y segunda | Oficiales de tercera y especialistas | Mayores de 18 años no cualificados | Extranjero, país en vías de desarrollo | España y extranjero, país desarrollado |
| Servicios a la Ciudadanía | 7,4 | 1,4 | 3,9 | 8,6 | 5,7 | 9,0 | 26,7 | 12,3 | 6,9 |
| Industria | 8,0 | m.i. | 1,5 | 5,4 | 2,4 | 4,1 | 20,3 | 15,9 | 5,9 |
| Construcción y Servicios | 7,0 | m.i. | 4,6 | 10,9 | 4,4 | 12,3 | 11,1 | 9,7 | 6,5 |
| Servicios | 7,1 | m.i. | 5,4 | 11,1 | 5,9 | 9,6 | 15,9 | 11,9 | 6,2 |
| Enseñanza | 4,5 | m.i. | 6,7 | 17,3 | 14,6 | 18,6 | 17,9 | 9,3 | 4,3 |
| Sanidad y Servicios Sociosanitarios | 2,9 | m.i. | m.i. | 4,5 | 6,0 | 5,3 | 9,4 | 3,5 | 2,8 |
| Total | 7,0 | m.i. | 4,5 | 9,5 | 4,5 | 7,9 | 17,9 | 12,3 | 6,0 |

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

Incidencia de la subida del SMI en 2019 por colectivos

% de potenciales beneficiarios en cada colectivo, de los asalariados a tiempo completo

| | Total | Número de trabajadores en cada cuenta de cotización | | | | | Tipo de contrato | | |
|-------------------------------------|------------|---|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------|------------------|-------------|
| | | De 1 a 5 trabajadores | De 6 a 10 trabajadores | De 11 a 50 trabajadores | De 51 a 100 trabajadores | Más de 100 trabajadores | Indefinido | Fijo discontinuo | Temporal |
| Servicios a la Ciudadanía | 7,4 | 13,5 | 11,7 | 9,2 | 8,2 | 3,4 | 2,6 | 12,8 | 14,7 |
| Industria | 8,0 | 14,7 | 10,2 | 7,1 | 5,8 | 4,2 | 2,6 | 16,0 | 16,2 |
| Construcción y Servicios | 7,0 | 11,5 | 7,3 | 6,0 | m.i. | 4,9 | 6,3 | 6,0 | 8,1 |
| Servicios | 7,1 | 11,9 | 8,2 | 6,7 | 5,8 | 5,0 | 4,9 | 6,2 | 12,9 |
| Enseñanza | 4,5 | 18,8 | 14,9 | 5,0 | 2,5 | 1,5 | 3,6 | 8,7 | 4,8 |
| Sanidad y Servicios Sociosanitarios | 2,9 | 15,8 | 10,0 | 6,0 | m.i. | m.i. | 3,6 | 17,0 | 2,1 |
| Total | 7,0 | 12,9 | 9,2 | 7,0 | 6,0 | 3,9 | 4,1 | 9,6 | 11,8 |

CCOO