

La punta del iceberg / Manuel Alejandro Hidalgo

¿Y si no hubiera sido el SMI? La reforma laboral y la desigualdad salarial

El real decreto de 2022 benefició más a los trabajadores de menores ingresos que la subida del salario mínimo interprofesional

En mi columna de la semana pasada abordé la complejidad del análisis de distribuciones. Explicé que, incluso cuando mejora la situación de quienes están en la parte baja de una distribución, algunos indicadores estadísticos pueden disminuir, dando la impresión errónea de un empeoramiento general.

Este fenómeno se hizo evidente con la publicación de los datos de la encuesta de estructura salarial de 2022, comparados con los de 2018. Muchos interpretaron equivocadamente la caída de la moda salarial como una señal de que los salarios habían disminuido, especialmente entre los trabajadores con ingresos más bajos. Sin embargo, esta conclusión apresurada se debió a la falta de familiaridad con el análisis de distribuciones. Paradójicamente, la disminución de la moda indicaba lo contrario: una mejora significativa en los salarios de la parte baja de la distribución, superior a la experimentada en los segmentos medio y alto. Este incremento en los salarios más bajos fue precisamente lo que provocó la caída de la moda estadística.

En esta columna pretendo avanzar en el análisis y explorar las razones detrás de este fenómeno salarial. Tras la aceptación general de la paradoja de la moda surgieron diversas teorías alternativas, a menudo con un tono pesimista, sobre las razones de lo observado. El objetivo de hoy sería, pues, la de realizar un ejercicio que pudiera apuntar a las posibles razones de este comportamiento salarial entre estos dos años. Arrojar luz con la idea de centrar el debate.

Pero para ello se necesitaba trabajar con los microdatos de las encuestas y, una vez hecho, tratar de construir hipótesis fundamentadas que explicaran esta evolución. Para ello, utilicé una metodología que permite identificar, para cada punto de la distribución, las variables (muchas de ellas características de los trabajadores y de las empresas) que están generando los cambios observados. Este enfoque nos ayuda a determinar si los cambios se deben a mejores retribuciones, a un aumento en las horas trabajadas o a un mejor posicionamiento de las empresas en el mercado, entre otras muchas potenciales. Todas las variables disponibles en los microdatos fueron consideradas en un análisis exhaustivo, cuyo resultado se presenta en el gráfico adjunto.

El gráfico muestra una línea que representa, para cada percentil salarial, el crecimiento porcentual entre 2018 y 2022. Por ejemplo, los trabajadores en el percentil 5 experimentaron un aumento del 23,9% en sus retribuciones anuales, mientras que los del percentil 40 vieron un incremento del 10,8%. En el percentil 80, los trabajadores ganaron un 10,4% más en términos anuales comparado con 2018.

Cambios porcentuales en los percentiles de la distribución salarial

Variación año 2022 frente a 2018. En pp



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del INE

Estas cifras son, ya de por sí, significativas. Hubo por ello una parte de trabajadores que aumentaron sus ingresos anuales en términos reales de forma moderada (la inflación fue de algo más del 12% entre ambos años) y estos eran, en gran parte, aquellos con menores salarios.

Pero ¿por qué sucedió esto? Si miran las columnas que se incluyen en el gráfico hay tres grandes sospechosos. Debo decir, antes de explicar estos resultados, que con este ejercicio no se demuestra nada, ya que no estamos ante un análisis causal. Lo que se muestran en esta figura, y en los resultados sobre los que se construye, son simples regularidades estadísticas y que sirven de indicio o sustento para ciertas hipótesis. Sin embargo, en ningún caso este análisis y la descomposición mostrada deben en-

tenderse como demostración de nada. Es un punto de partida para preguntarse y trabajar. Nada más.

Pues bien, y explicitada esta advertencia, entre los trabajadores con menores salarios el aumento fue debido en 11,6 puntos porcentuales, un 46% del total, por el crecimiento de la remuneración por hora. Este aumento fue algo superior al del resto de trabajadores, pero como es posible observar, no lo fue de modo excepcional. Lo que sí marcó la diferencia entre estos trabajadores y el resto de los trabajadores con mayores salarios es que para los primeros el aumento de las horas trabajadas y el tipo de contrato que tenían (fijo o temporal) tuvieron una clara incidencia diferencial respecto al resto.

En términos sencillos, observamos que los trabajadores de menores ingresos experimentaron un aumento significativo en sus ingresos entre 2018 y 2022. Esta mejora se debió principalmente al aumento de su retribución, igual que el resto de trabajadores, y a una reducción de la precariedad laboral, manifestada en dos aspectos: un aumento de las horas trabajadas (intensidad laboral) y una probable transición de contratos temporales a fijos para muchos trabajadores. Así, aunque algunos de estos contratos fueran discontinuos, la mayor regularidad en la empresa pudo contribuir al aumento de horas trabajadas. Ambas variables dependen una de la otra y, por ello, podríamos decir que se refuerzan. Otros factores pudieron influir, pero de manera secundaria.

Esta tendencia positiva en intensidad laboral desde 2018 mejora la observada entre 2014 y 2018, contrastando con la

situación durante los peores años de la Gran Recesión y para los que tenemos datos (2010-2014). Por lo tanto, la mejora en las remuneraciones anuales de los trabajadores con menores salarios, en comparación con el resto, se explicaría por el aumento de la intensidad laboral y los cambios en los tipos de contratos.

Siguiendo el dicho "si es blanco y está en botella, debe ser leche", estos resultados apuntan a la reforma laboral como posible explicación. En la encuesta de 2022, apenas el 10% de los trabajadores tenían contrato temporal, menos de la mitad que en 2018. Aunque esto no implique necesariamente una mayor retribución por hora ni tampoco mayores ingresos si finalmente se trabajan mismas horas al año, sí es posible que hubiera sucedido, para lo que necesitaríamos más evidencia. Por lo tanto, la reforma laboral de 2021-2022, más que la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), podría ser una de las principales causantes de esta mejora entre los trabajadores de menores ingresos.

A partir de aquí, es necesario realizar estudios más profundos, con datos más detallados y metodologías más robustas, para identificar la verdadera causalidad entre estas variables y la reforma. Sin embargo, este análisis inicial sugiere que estamos equivocados al pensar que solo el cambio en el SMI podría haber generado este impacto en la parte baja de la distribución salarial. Todo apunta a que la reforma laboral tuvo un papel más significativo. Habrá que verlo.

Manuel Alejandro Hidalgo es profesor de Economía Aplicada de la Universidad Pablo de Olavide e investigador de EsadeEcPol.



Un análisis inicial sugiere que estábamos equivocados al pensar que solo el SMI podría haber generado un alza salarial