



Abstract ampliado

RESUMEN AMPLIADO

Título: La dinámica salarial a lo largo del ciclo vital en las regiones españolas

Autores y e-mail de todos ellos:

Raúl Ramos – r.amos@ub.edu

Departamento: AQR-IREA

Universidad: Universitat de Barcelona

Esteban Sanromá – esanroma@ub.edu

Departamento: Economía

Universidad: Universitat de Barcelona & IEB

Hipólito Simón – hsimon@ua.es

Departamento: Análisis Económico Aplicado

Universidad: Universidad de Alicante, IEI & IEB

Área Temática: *(indicar el área temática en la que se inscribe el contenido de la comunicación)*

5. Mercado de Trabajo y Territorio

Resumen: *(mínimo 1500 palabras)*

Mientras que ha sido profundamente estudiado el rendimiento de la educación desde hace varias décadas, la rentabilidad generada por otro de los componentes básicos del capital humano, la experiencia laboral, ha merecido una muy escasa atención hasta fechas recientes.

El reciente trabajo de Lagakos et al. (2018) analiza este aspecto hallando diferencias importantes entre países de diferente nivel de renta per cápita, con perfiles salariales en función de la edad de mayor pendiente en los países ricos frente a los de menores ingresos. Dichos autores explican la existencia de dicha relación a partir de diferentes mecanismos de acumulación de capital humano relacionados con diferencias en los niveles tecnológicos y el tipo de ocupación desempeñado, así como de la existencia de mayores fricciones en el funcionamiento de los mercados de trabajo en los países menos desarrollados que generan una mayor inestabilidad y rotación en los puestos de trabajo.

Sin embargo, las comparaciones internacionales presentan a nuestro entender dos limitaciones que pueden ser en ocasiones muy relevantes. De un lado, los países se diferencian no sólo en nivel de renta, sino que también pueden diferir en estructuras productivas, en sistemas educativos, en instituciones laborales o en marcos legales que configuren un sistema de incentivos también diferente. De otro, y a pesar de los



esfuerzos realizados por dichos autores, la comparación puede verse constreñida por la disponibilidad de encuestas homogéneas y que posibiliten, por tanto, la aplicación de los mismos filtros, definiciones y metodologías de análisis.

El análisis de los diferentes rendimientos de la experiencia en las regiones de un país a partir de una misma fuente de datos permite superar ambas limitaciones. Aunque las regiones presenten diversos niveles de renta, son muy similares en instituciones, legislación, sistema educativo y otros aspectos, lo cual permite aislar mejor el efecto de las diferencias en renta per cápita. Adicionalmente, al disponer para todo el país de una misma encuesta (o encuestas repetidas), no existen problemas relativos a la homogeneidad de los datos disponibles para cada observación e incluso puede aprovecharse al máximo la información disponible en la encuesta para todas las regiones del país. Es cierto, no obstante, que al ser las diferencias de renta regional dentro de un país menores a las existentes a nivel internacional existe el riesgo de que las diferencias regionales en la pendiente de la curva salarial a lo largo del ciclo de vida sean menores o incluso inexistentes. En cualquier caso, el análisis regional puede constituir un buen contraste de la hipótesis de Lakatos et al (2018) referente a la existencia de tales diferencias según el nivel de renta.

En el presente trabajo se trata de analizar si la mejora salarial de los individuos a lo largo del ciclo de vida difiere entre las regiones españolas y, en caso de hacerlo, si ello está relacionado con las diferencias regionales en renta per cápita.

La base de datos utilizada es la Encuesta de Estructura Salarial de los años 2002, 2006, 2010 y 2014, que facilita tanto información relativa al individuo como a la empresa donde trabaja con el detalle regional necesario para llevar a cabo este análisis. Pese a tratarse de encuestas de sección cruzada, disponer de cuatro olas de la misma permite estimar el efecto experiencia a lo largo del ciclo vital, una vez aislado el efecto meramente temporal y el efecto cohorte aplicando procedimientos econométricos adecuados.

Se ha trabajado en el análisis empírico únicamente con varones a tiempo completo asalariados en el sector privado. Excluir a mujeres y trabajadores a tiempo parcial tiene como objetivo reducir el sesgo originado al utilizar la experiencia potencial como aproximación a la experiencia efectiva. La exclusión del sector público guarda relación con su específico mecanismo de determinación salarial y la posibilidad de que existan compensaciones no salariales. Se han calculado salarios por hora a partir de la información sobre horas trabajadas.

Los resultados obtenidos permiten, en primer lugar, obtener evidencia comparable con la obtenida por Lagakos et al. (2018) para un país que estos autores no consideran en su estudio. Así pues, las estimaciones obtenidas para España confirman que los rendimientos a la experiencia se sitúan dentro del rango de valores esperados según su nivel de renta, aunque en la banda inferior.

En segundo lugar, en lo que se refiere a la existencia de diferencias regionales en la pendiente de curva de ingresos a lo largo del ciclo vital, se confirma la hipótesis de Lagakos et al. (2018) dado que las diferencias observadas están relacionadas con los niveles de renta per cápita de las regiones. Además, al ser las diferencias de renta regional inferiores a las diferencias internacionales, también son menores las diferencias



en las pendientes, aunque la diferencia entre el valor medio de las regiones ricas es estadísticamente diferente del valor medio de las regiones pobres.

Adicionalmente, se analiza si estas diferencias en la pendiente del flujo vital de ingresos pueden explicarse por diferencias regionales en las características de los individuos, como el nivel de estudios, o en los atributos de los puestos de trabajo, como las diferencias en los tipos de trabajos (ocupaciones manuales versus cognitivas), la duración de la relación laboral o, por último, otras características de las empresas.

Los resultados obtenidos en relación a los niveles de estudios muestran mayores rendimientos a la experiencia para aquellos trabajadores con mayores niveles de educación y, por tanto, que parte de las diferencias regionales en los rendimientos a la experiencia se deben al efecto composición derivado del hecho de que en las regiones más ricas hay una mayor proporción de trabajadores educados. Se obtienen resultados similares cuando se considera la diferencia entre ocupaciones manuales y cognitivas. Ambos resultados están en línea con los obtenidos por Lagakos et al. (2018) y están relacionados con los distintos incentivos a acumular capital humano en países con mayores o menores niveles de renta (en nuestro caso, regiones).

Lagakos et al. (2018) también destacan la importancia de la duración de los contratos en la determinación de los salarios y su impacto sobre los rendimientos a la experiencia. En concreto, si trabajadores y empresas mantienen relaciones a largo plazo, las empresas pueden fijar salarios por debajo de la productividad cuando los trabajadores son jóvenes para aumentarlos cuando son mayores para hacer frente a situaciones de riesgo moral en la relación laboral. Si en los territorios con mayores niveles de renta existe un marco institucional que favorece una mayor estabilidad en el empleo, ésta podría ser una posible explicación sobre por qué la pendiente de la curva de ingresos a lo largo del ciclo vital es mayor en éstos. De hecho, la existencia de elevados niveles de temporalidad en España podría explicar por qué los rendimientos a la experiencia estimados en nuestro trabajo son inferiores a los que le corresponderían según su nivel de renta, tal y como se ha comentado anteriormente. En este sentido, la consideración de trabajadores con contrato temporal e indefinido, por un lado, y con distintos niveles de antigüedad en el empleo, por otro, confirman la existencia de diferencias significativas entre grupos de trabajadores, si bien también una reducida capacidad explicativa en lo que se refiere a las diferencias observadas entre regiones para el caso español.

Por último, y dado que disponemos de una base de datos emparejada de trabajadores y empresas, analizamos el impacto sobre las diferencias regionales observadas en los rendimientos de la experiencia de diferentes características empresariales como el tamaño de las empresas, o el grado de orientación internacional de éstas.

Hay una amplia literatura que ha mostrado la existencia de una prima salarial a favor de las empresas de mayor tamaño que podría explicarse en base a la teoría de los salarios de eficiencia y que justificaría por qué en las grandes empresas se encuentra una mayor proporción de trabajadores educados y por qué existe una menor rotación de los trabajadores. Así pues, cabe esperar que los rendimientos a la experiencia en las empresas de mayor tamaño sean superiores a los observados en las medianas y las pequeñas y, por tanto, en la medida en que las empresas de mayor tamaño decidan localizarse en regiones de mayor renta, éste podría ser uno de los factores que explica las diferencias observadas.



En lo que se refiere a la orientación internacional de las empresas, existen varios estudios que han demostrado que las empresas que orientan su producción a los mercados internacionales y que, por tanto, están expuestas a una mayor competencia internacional intentan mejorar su productividad atrayendo a trabajadores cualificados pagando mayores niveles salariales. Así pues, cabría esperar mayores rendimientos a la experiencia en dichas empresas en relación a aquellas que orientan su producción a los mercados internos y, de nuevo, en la medida en que la localización de los distintos tipos de empresa puede verse afectada por los niveles de renta, éste sería otro factor que contribuiría a explicar las diferencias regionales observadas.

Los resultados obtenidos confirman ambas hipótesis en relación a la importancia de estas características empresariales y su localización regional para explicar parte de las diferencias observadas en los ingresos a lo largo del ciclo vital.

En síntesis, nuestro trabajo ofrece evidencia de la existencia de diferencias en los perfiles salariales en función de la edad con mayor pendiente para las regiones con mayores niveles de renta frente a las menos favorecidas. Este resultado es coherente con la evidencia obtenida para una muestra de 17 países por Lagakos et al (2018), si bien, como era de esperar, las diferencias observadas entre regiones son de menor magnitud que las observadas entre países. Parte de estas diferencias se explican por los distintos niveles de capital humano de los trabajadores en las regiones consideradas pero también, siendo ésta una de las principales contribuciones de nuestro estudio, por las características de las empresas ubicadas en los distintos territorios y más concretamente por la potencial fijación de salarios de eficiencia por las empresas de mayor tamaño y aquellas que orientan su producción a los mercados internacionales.

Palabras Clave: *(máximo 6 palabras)*

Capital humano, rendimientos a la experiencia, ciclo de vida, mercados de trabajo regionales

Clasificación JEL: J24, J31, R23