

# EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL COMO INSTRUMENTO REDUCTOR DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

CORAL DEL RÍO OTERO

NET21 NÚMERO 6, OCTUBRE 2021

Si estamos de acuerdo en que la desigualdad de la distribución de la renta es un indicador relevante del grado de cohesión social y del estado de salud de la economía de un país, coincidiremos también en la necesidad de reducir, no solo las tasas de desempleo y subempleo, sino la creciente dispersión salarial de nuestro mercado laboral. Informes recientes de organismos internacionales han puesto de manifiesto el relevante papel de los salarios en el aumento de la desigualdad de la renta en los países de nuestro entorno, identificando algunos de los factores que están detrás de esta tendencia. Así, por ejemplo, el informe de la OCDE, "Desigualdad de ingresos. La brecha entre ricos y pobres", subraya que a partir de la década de los 80, el papel más pasivo adoptado por los gobiernos en la regulación del mercado de trabajo, especialmente en el marco de la negociación colectiva y de la protección al empleo, ha favorecido el desarrollo de distribuciones salariales crecientemente polarizadas.

Ante este diagnóstico, parece sensato preguntarse por la utilidad de las políticas públicas en la reducción de la desigualdad salarial, en general, y de la brecha salarial de género, en particular. Sin embargo, responder a esta última cuestión no ha sido una prioridad en la mayoría de los estudios sobre el salario mínimo interprofesional (SMI), más centrados en cuantificar sus efectos sobre el empleo que en estimar su contribución a la disminución de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, a pesar del potencial que dicha medida tiene en la minoración de los conocidos "suelos pegajosos". Según recoge el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su página web, en 2019 una de cada cuatro trabajadoras percibía ingresos salariales anuales inferiores o iguales al SMI anual fijado para ese año. Frente a esto, "solo" uno de cada diez hombres se encontraba en dicha situación. En esta enorme brecha de género influye la mayor incidencia de los contratos temporales entre las mujeres y, sobre todo, su mayor presencia en contratos a tiempo parcial (un 24% del total de su empleo frente al 7% en el caso de los hombres),

lo que reduce su capacidad para obtener unos ingresos anuales dignos. Dejando a un lado la gravedad de esta situación en términos de pobreza e independencia económica (acrecentada por el hecho de que más de la mitad de este tipo de contratos son involuntarios), lo cierto es que no es sencillo determinar, en última instancia, cuántas mujeres y hombres podrían verse beneficiados por una subida en el SMI, y en cuánto. Esto es así porque estimar el volumen de trabajadores/as potencialmente afectados/as por dicha medida no es obvio, y diferencias en las fuentes estadísticas y en los métodos utilizados ofrecen resultados a menudo divergentes.

### **Efectos “directos” del SMI en la desigualdad salarial de género: incidencia e intensidad potencial**

Centrándose en el incremento del 22% del SMI aprobado para 2019, el estudio, “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España”, realizado por investigadores/as del servicio de estudios del Banco de España, estimaba que en diciembre de 2018 un 10% de los contratos laborales presentaban bases de cotización que no superaban el SMI aprobado para 2019, no encontrando diferencias significativas en la situación de hombres y mujeres. Según sus estimaciones, las mayores incidencias se concentraron en los y las jóvenes, los contratos temporales, los/as trabajadores/as de estudios bajos, y los/as empleados/as en establecimientos pequeños, no siendo el sexo una variable relevante. Para realizar estos cálculos consideraron todos los contratos recogidos en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2018 aunque su duración fuese de menos de un mes o se tratase de contratos a tiempo parcial, extrapolando los ingresos reales a ingresos mensuales a tiempo completo.

Otras fuentes oficiales, sin embargo, sí parecen reflejar diferencias significativas por sexo en la posible incidencia de esa medida. Así, el INE, utilizando información recogida en la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019, estimaba que casi un 5% de las mujeres con contrato a tiempo completo tenían ingresos por debajo del SMI, mientras que dicho porcentaje se reducía al 2% en el caso de los hombres. Si miramos la serie para la década anterior comprobamos que en todos los años, y para el SMI correspondiente, el porcentaje de mujeres en esta situación era al menos el doble que el de hombres. En esta línea, el informe del gabinete económico de CCOO, “La subida del salario mínimo en 2019”, también apunta a diferencias de género entre los potenciales beneficiarios de la subida del SMI de 2019. A partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la MCVL de 2017 estimaron que casi el 9% de las mujeres asalariadas estaba en esta situación, frente al 6% de los hombres, siendo esta diferencia todavía más notoria en los

trabajos a tiempo parcial (10% frente a 5%). Como resultado, según sus cálculos casi un 58% de los potenciales beneficiarios habrían sido mujeres.

En cuanto a la intensidad de la mejora salarial fruto de esta subida no parece haber estimaciones detalladas desagregadas por género. En cualquier caso, dada la mayoritaria presencia de mujeres (y especialmente de mujeres inmigrantes) en las ocupaciones peor remuneradas, es de esperar que las mujeres no sólo presenten una mayor incidencia en relación a esta medida, sino también una mayor intensidad en la subida salarial (promedio) de sus posibles beneficiarias. Esto parece corroborarlo la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) en su informe "Impacto sobre el empleo de la subida del SMI a 900€ mensuales", donde estima para el mismo periodo un mayor impacto potencial entre las mujeres (4.9%) que entre los hombres (3.7%), a partir de un indicador que no solo tiene en cuenta la población potencialmente beneficiaria dentro de cada colectivo sino su distancia salarial al nuevo SMI de 2019.

### **¿Podrían los efectos "indirectos" minorar la utilidad del SMI como instrumento reductor de la brecha salarial de género?**

Los efectos distributivos de una mayor incidencia e intensidad potencial entre las trabajadoras podrían verse parcialmente contrarrestados o reforzados por otros efectos asociados a subidas del SMI, como por ejemplo los derivados de la potencial destrucción de empleo, o de cambios en la estructura productiva, en el consumo, en los precios y, como consecuencia de todo ello, en la distribución salarial (y de la renta). El problema es que sobre la magnitud de estos efectos existen discrepancias teóricas y empíricas. Simplificando mucho, el debate se centra en si las empresas principalmente afectadas disfrutan de una posición dominante en el mercado laboral que les permite fijar salarios por debajo de la productividad de sus trabajadores/as o si, por el contrario, los salarios reflejan precios competitivos del factor trabajo. En este segundo caso la predicción habitual señala que un aumento del SMI generaría una disminución del empleo, ya que las empresas no podrían absorber la subida salarial sin ajustar sus plantillas. En el primer caso, sin embargo, una subida de los costes salariales en empresas monopsonistas no tendría por qué reducir los niveles de empleo, y en algunas situaciones incluso podría aumentarlos. Lo cierto es que trabajos recientes parecen señalar que en algunos sectores especialmente feminizados el poder de las empresas es mayor (fruto, probablemente, de la menor movilidad de su fuerza de trabajo y de comportamientos discriminatorios o segregadores), mientras que en sectores tradicionalmente masculinizados dicho poder parece ser más reducido. La evidencia empírica internacional muestra resultados diversos, lo

cual no es sorprendente, pero nos informa de dos cuestiones relevantes: 1) que una mayoría de los estudios detecta efectos negativos sobre el empleo, aunque generalmente de una cuantía modesta; y 2) que no son pocos los trabajos que contradicen este resultado negativo. En este sentido resulta reseñable que en 2021 el “Nobel de Economía” le haya sido otorgado (entre otros) a David Card que, en trabajos conjuntos con Alan Krueger, identificó (mediante experimentos naturales) subidas del SMI en diferentes economías que no generaron disminuciones en el empleo y que en algunos casos incluso provocaron pequeños incrementos.

El debate en nuestro país también está servido, y las estimaciones realizadas a raíz de la subida del SMI de 2019 son muy variadas. En términos de empleo, el mencionado estudio del Banco de España cifraba en un intervalo alrededor de 140.000 los empleos perdidos o no creados, mientras que la AIReF estimaba una pérdida directa mucho más modesta, de entre 19.000 y 33.000 afiliados/as (según la versión revisada del documento, de julio de 2020). En cualquier caso, lo que sí parece claro es que incluso en el peor de los escenarios la masa salarial parece haber aumentado en una cuantía importante, al ser el incremento salarial estimado de los/as beneficiarios/as muy superior a la caída de ingresos de los/as que habrían perdido su empleo. Esta redistribución entre capital y trabajo no garantiza, sin embargo, un impacto positivo en la reducción del gap salarial de género, al ser las mujeres, los jóvenes y, en general, los colectivos con salarios más bajos no sólo los más beneficiados del incremento de la masa salarial sino probablemente también los más vulnerables ante posibles pérdidas de empleo. Desgraciadamente no parece haber estudios empíricos recientes en nuestro país que estimen la magnitud de estos efectos contrapuestos. Contamos, eso sí, con estudios realizados en países de nuestro entorno que ofrecen resultados interesantes al respecto. Boll, Hüning, Leppin y Puckelwald (2015) simularon los efectos que podría tener la implantación del SMI en Alemania (en 2015) sobre la brecha salarial de género, utilizando para ello diferentes escenarios: mercados monopsonistas y competitivos y diferentes elasticidades-precio en la demanda de trabajo de las empresas. Concluían que si no se consideran efectos sobre el empleo, la brecha se reduciría 2.5 puntos porcentuales debido fundamentalmente a la reducción del efecto “suelos pegajosos” en la cola baja de la distribución salarial. En escenarios altamente competitivos y con elevada elasticidad se producirían pérdidas de empleo que también minorarían la brecha salarial, pero a costa de reducir un poco más el empleo entre las mujeres que entre los hombres. Más recientemente, el trabajo de Bargain, Doorley y Van Kerm (2018) muestra una importante reducción en la brecha salarial de género entre los salarios más bajos en Irlanda después de la introducción del SMI en el año 2000, hallazgo que se muestra robusto ante

diferentes escenarios. No obtienen el mismo resultado para el Reino Unido ante la aprobación de su SMI en 1999. Los autores muestran, sin embargo, que la causa más plausible de esta diferencia se debe a sesgos de género en el grado de incumplimiento de esta normativa en el caso del Reino Unido, lo que penaliza a sus trabajadoras y reduce la eficacia de esta medida.

Estos y otros trabajos muestran que la reducción de la brecha salarial de género es una dimensión importante, aunque frecuentemente olvidada, a la hora de valorar los efectos positivos del SMI. Ojalá que en el futuro podamos contar con estudios que arrojen más luz sobre esta cuestión en nuestro país. Mientras tanto, la evidencia internacional nos ofrece resultados que nos hacen ser optimistas.