

El SMI y la (des)igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo

INMACULADA CEBRIÁN

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
UNIDAD DE IGUALDAD



XI Jornadas IET

**Desigualdades múltiples:
viejos y nuevos debates en torno al
salario y el (los) tiempo(s) de trabajo**

3 de febrero del 2023
Barcelona (sede del CTESC)



Organiza
iet
Institut d'Estadística del Treball

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Col·labora
CTESC
CENTRE D'ESTUDIS
ECONÒMICS I SOCIALS
DE BARCELONA

La (des)igualdad entre mujeres y hombres → empleo y salarios

N o r m a t i v a

- ▶ OIT (1951) configuró de forma expresa el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor
- ▶ Art. 14 de la Constitución: no discriminación por razón de sexo
- ▶ Artículo 28 del ET: Igualdad de remuneración por razón de sexo
- ▶ Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) (Ley 3/2007) : *regula la prohibición de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo*
- ▶ Real Decreto-ley 6/2019: medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre que regula los planes de igualdad y su registro
- ▶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.).
- ▶ *Ley 15/2022: ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación*
- ▶ NORMATIVA UE desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor
 - ▶ Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres: *garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género*

Ciclos económicos y cambios legislativos

- ¿Afectan a todas las personas por igual?
 - Situación en el mercado de trabajo
 - Trayectorias laborales
 - Momentos y decisiones a lo largo del ciclo vital
 - ✓ Repercusión en las condiciones laborales y económicas
 - ✓ Repercusión en el acceso y derechos al sistema de protección social

Las desigualdades en el mercado de trabajo

(EPA 4° trimestre 2022)

- **Menor presencia de las mujeres en la actividad remunerada:** tasas de actividad y ocupación menores, tasa de desempleo mayor
 - Tasa de Actividad= 63,5/53,8 %
 - Tasa de Ocupación=56,3/45,9 %
 - Tasa de Paro=11,3/14,6 %
- **Diferentes patrones laborales relacionados con el ciclo vital:** Maternidad, dedicación al hogar, rol de trabajador secundario,... aunque las diferencias en actividad se reducen Tasas.

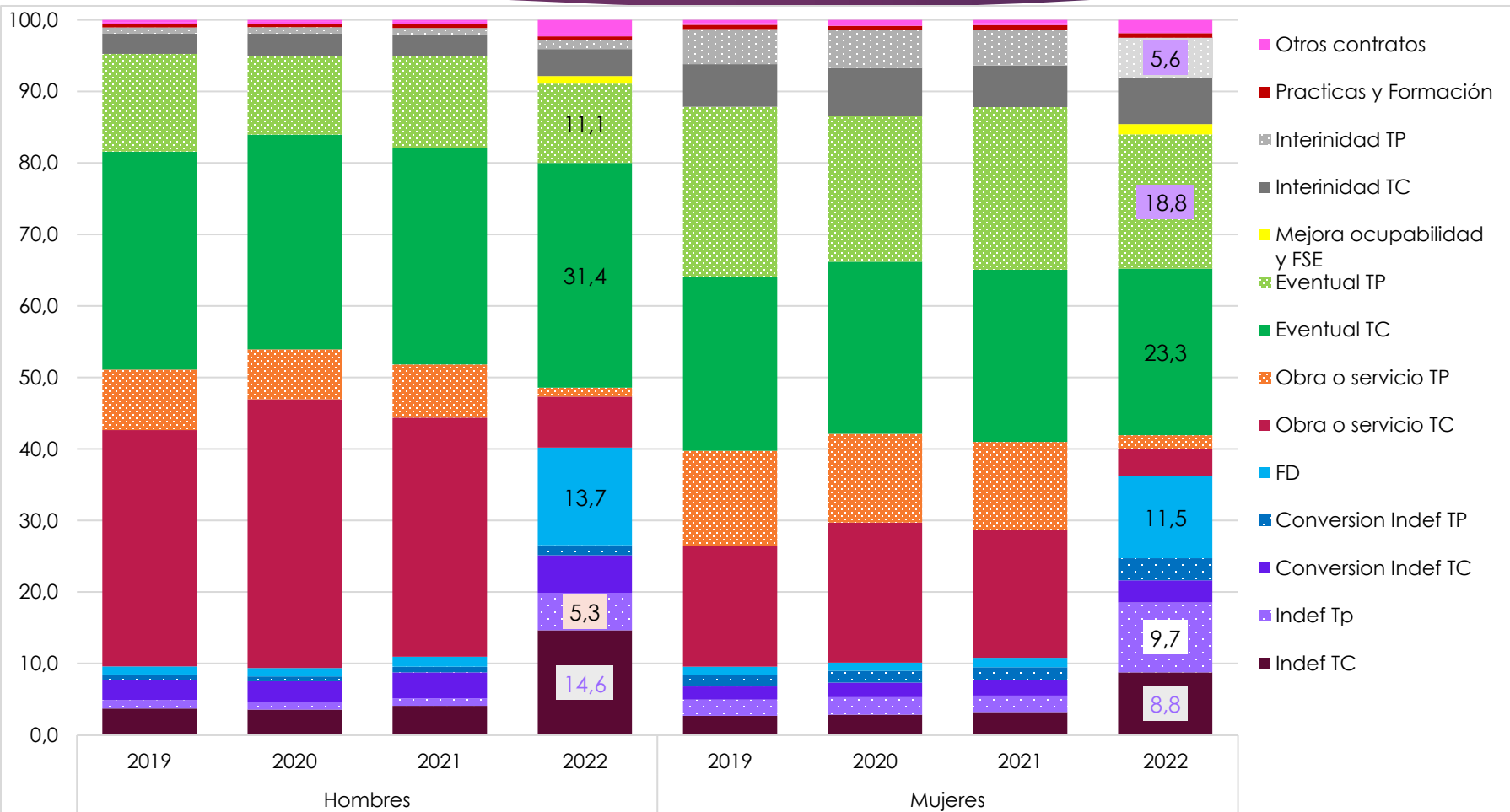
Las desigualdades en el empleo

(EPA 4º trimestre 2022)

- **Menor “vinculación” con el mercado laboral de las mujeres:**
 - **Tiempo de trabajo**
 - Tasa de Parcialidad=6,9/22,5 %
 - TP involuntario =51,3/49 %
 - TP respons. fam y cuidado = 6,7/23,2 %
 - **Temporalidad**
 - Tasa de temporalidad=15,5/20,6 %
 - **Acceso al empleo** (nueva contratación) tras la reforma 2021 → mejora pero se mantienen las diferencias.

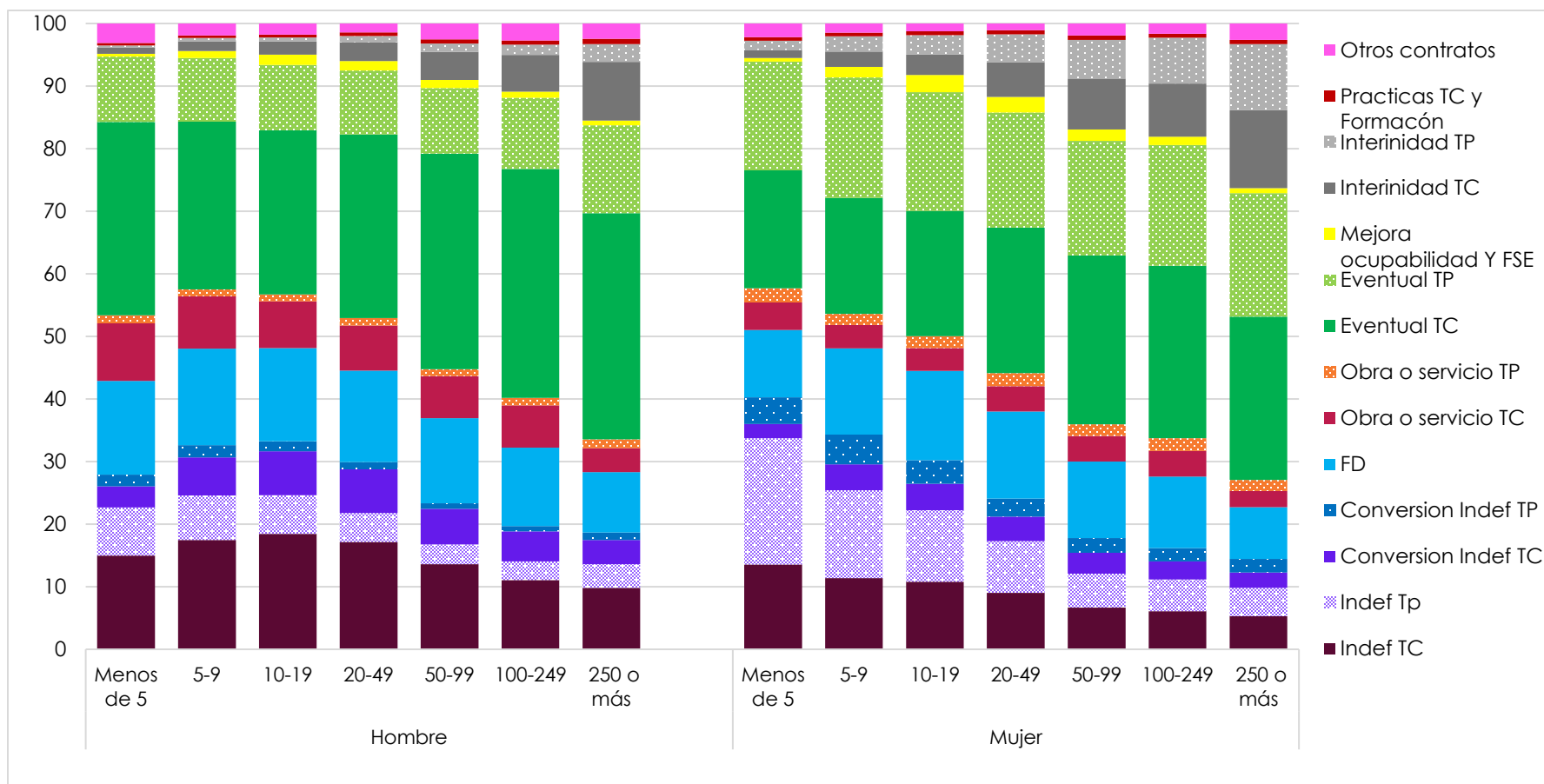
NUEVAS CONTRATACIONES y tipología de contratos

(SEPE, microdatos de contratos registrados)



Nuevas contrataciones según el tamaño de la empresa, 2022

(SEPE, microdatos de contratos registrados)



Las desigualdades en el mercado de trabajo

➤ Menores “rendimientos” de la actividad laboral en el caso de las mujeres:

- Ocupaciones y sectores de salarios bajos [segregación vertical (ocupaciones) y horizontal (sectores)]

ID OCUP		EPA 2019 y 2022	ID RAMAS	
2019=49,09	2022= 48,90		2019=38,81	2022= 38,82

- Salarios medios más bajos

- ❖ Ganancia anual media según la EESa 2020:

- ❖ 22.467,5€/ 27.642,5€ → $W_m = 81\%$ del W_h

- ❖ Salario mensual medio según la EPA EN 2021:

- ❖ 1.883,4€ / 2.276,9€ / → $W_m = 82\%$ del W_h (en 2020 **83,8%**)

Motivos de las diferencias salariales por género

- No tiene por qué ser diferente retribución por trabajo de igual valor
- Problema derivado del trabajo desempeñado por las mujeres
 - Segregación horizontal y vertical → Techo de cristal y suelo pegajoso
 - Modalidad contractual y el tiempo de trabajo, duración de la relación laboral
 - Deficiencias en los modelos y sistemas para la conciliación y la corresponsabilidad
 - Uso del tiempo parcial y tiempo fuera del empleo
 - Las trayectorias discontinuas y la menor vinculación al empleo penalizan los salarios → afecta más a las mujeres
 - A las mujeres se les penaliza más porque tienen trayectorias menos estables y están menos tiempo empleadas

Consecuencias de las diferencias salariales por género

- ❖ **Efecto negativo sobre la base de cotización y el salario**
- ❖ **Consecuencias presentes y futuras (pensiones):**
 - **Las mujeres perciben salarios más bajos y en el futuro, en caso de alcanzar el tiempo cotizado exigido, su la base reguladora será menor y de ahí, también será menor la cuantía de la prestación**

El SMI como institución

- ▶ El Salario Mínimo (SM): **instrumento** utilizado por los Gobiernos para tratar de resolver los problemas asociados a los empleos de salarios bajos, muy poco cualificados, ocupados en muchos casos por jóvenes y mujeres
- ▶ SM → fija la **retribución mínima** que ha de percibir un individuo por su jornada legal de trabajo, con independencia del sector, contrato, edad, cualificación,...
- ▶ **Ventaja:** sin SM, los ingresos laborales de algunos trabajadores podrían ser tan reducidos que se mantendrían permanentemente en una situación de marginalidad (circulo vicioso de baja cualificación - reducida motivación – bajo salario - pobreza)
- ▶ **Inconveniente:** las elevaciones del SMI pueden afectar negativamente al empleo, y de manera especial a esos colectivos a los que pretende ayudar además del efecto difusión hacia otros salarios y empleos

El efecto del aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la distribución y desigualdad salarial

COORDINADOR Luis Cárdenas del Rey UCM

La evidencia para el caso de **España en 2019** apunta que, la revalorización del SMI tuvo efectos positivos en:

- ▶ A) **Reducción de la pobreza salarial:** un elevado porcentaje de personas asalariados superó el umbral del 60% de la mediana de las bases de cotización,
- ▶ B) **Reducción de la desigualdad salarial:** los efectos marginales positivos sobre el colectivo más sensible a la medida son mayores que sobre el resto de trabajadores.
- ▶ Teniendo en cuenta ambos aspectos, cabe concluir que fue un **instrumento eficaz para reducir la desigualdad** existente en el mercado laboral.

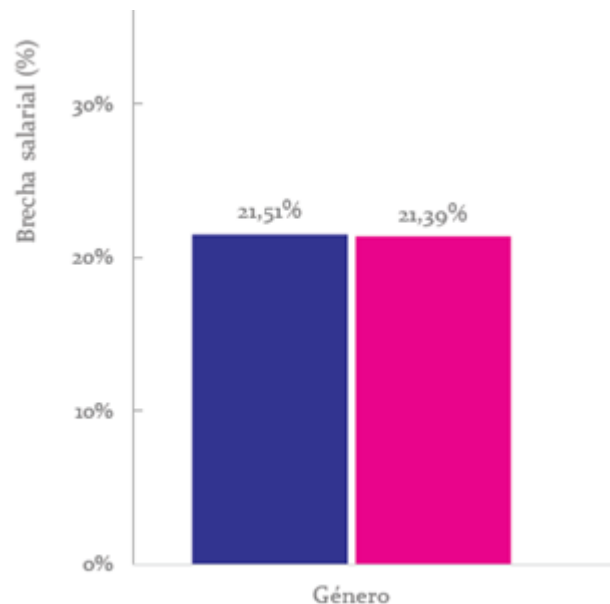
El efecto del aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la distribución y desigualdad salarial

COORDINADOR Luis Cárdenas del Rey UCM

- ▶ En la medida en que **hay más mujeres que hombres en empleos mal pagados**, un aumento del salario mínimo tiene un efecto beneficioso para ellas y reduce la desigualdad salarial a su favor.
- ▶ **PERO se benefician más los hombres que las mujeres si hay más mujeres trabajando a TP:**
 - ▶ Aunque tanto hombres como mujeres incrementan su participación en el grupo de personas que superan el umbral de la pobreza salarial, → **el mayor incremento se produce en los hombres** (9,5 pp, frente a los 7,4 pp de las mujeres).
 - ▶ **La principal explicación de este hecho se debe a la mayor incidencia de la parcialidad (menos horas de trabajo por día) en las mujeres.**

El salario mínimo, una medida a favor del pacto social: los efectos del salario mínimo sobre el bienestar social, la pobreza y la desigualdad
Granell, R., Fuenmayor, A. y Savall, T. (2022)

Gráfico 8: Con el aumento del SMI, las brechas salariales disminuyen



Fuente: elaboración propia con EUROMOD.

IMPACTO DEL SMI CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Imprescindible analizar con perspectiva de género:

- ▶ **Comportamiento de la Demanda de trabajo**
 - ▶ Impacto sobre el empleo, la estructura productiva y la distribución salarial, incidencia en salarios bajos y resto de salarios
- ▶ **Análisis de oferta**
 - ▶ El SMI se considera una garantía salarial y un arma contra la pobreza → la cuestión es quién percibe el SMI y en qué tipo de circunstancias personales y laborales se encuentra