

Reduciendo la brecha salarial sectorial de género en España: herramientas y evidencia empírica

Topic: Input-Output Modelling: Employment policies

Author: L. Dary Beltran

Co-Authors: Francesca SEVERINI, Rosita PRETAROLI, Ludovica Almonti

Reduciendo la brecha salarial sectorial de género en España: herramientas y evidencia empírica

La Brecha Salarial de Género (GPB) sigue siendo un desafío destacado en el mercado laboral y en la equidad en España. Según la encuesta anual sobre la estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística de España, en 2023 la brecha salarial fue del 15,7%, la más baja de la serie histórica. En la última década, ha caído en más de 8 puntos porcentuales. Sin embargo, a pesar de este desarrollo positivo, estas cifras revelan una discriminación inaceptable en el mercado laboral. Aunque parte de la brecha refleja diferencias observables en las asignaciones sectoriales, en las características laborales y en la organización del tiempo de trabajo, las persistentes disparidades en los salarios por hora entre sectores sugieren que los entornos institucionales y el diseño de políticas pueden desempeñar un papel importante en la configuración de los resultados salariales. Este artículo evalúa políticas existentes y propuestas para atenuar la GPG en España, desarrollando un modelo estático de equilibrio general computable (CGE) basado en la matriz de contabilidad social (SAM) del país. El análisis está motivado por evidencia empírica que indica que el GPG varía sustancialmente entre sectores cuando se mide en salarios por hora. Esta evidencia implica que las intervenciones uniformes pueden tener efectos heterogéneos indeseables según la composición sectorial del empleo y la posición de las mujeres en la distribución salarial.

El modelo CGE basado en SAM formaliza el equilibrio de referencia en el que el mercado laboral se desagrega por género. Por tanto, el trabajo femenino y masculino tienen salarios y niveles de empleo distintos, lo que permite que las políticas se transmitan a través de la demanda laboral específica de género y de los mecanismos de fijación salarial. Además, los hogares se desagregan por género y deciles de ingresos para enfatizar la conexión entre los patrones de ingresos laborales y de consumo, y realizar un análisis de la incidencia de las políticas tanto sobre la asignación primaria de ingresos como sobre las diferencias entre hogares representativos de mujeres y hombres. La estructura de producción anidada del modelo incluye una combinación de tipos de trabajo de género, lo que permite la sustitución entre el trabajo femenino y el masculino en la producción, así como la especificación de intensidades laborales específicas de la industria por género y la retroalimentación de precios y demanda, que pueden amplificar o mitigar los efectos de las políticas de brecha salarial.

En los últimos años, el gobierno español ha consolidado un marco regulatorio y un conjunto de políticas públicas para abordar la desigualdad salarial. Entre ellas, destaca el Salario interprofesional mínimo (SMI por su acrónimo en español). Aunque su principal objetivo no es combatir la disparidad salarial de género, su aumento sostenido también ha beneficiado a las mujeres, que están sobrerrepresentadas en empleos con salarios iguales al SMI. Por eso, el foco central de esta investigación está en aumentar la SMI, un instrumento destacado utilizado en el debate político español para apoyar a los trabajadores de bajos salarios, que, indirectamente, contribuye a reducir las desigualdades salariales de género. El escenario político está diseñado para aumentar el salario mínimo por hora y ajustar los salarios en los sectores donde los salarios de referencia están por debajo del umbral legal. El SMI puede reducir el GPG cuando las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores con bajos salarios o en industrias con salarios bajos. Por otro lado, debido a la heterogeneidad en la distribución profesional entre hombres y mujeres a nivel sectorial, se produce el efecto contrario en aquellas industrias intensivas

en mano de obra masculina. En el contexto del equilibrio general, los salarios más altos para empleos mal remunerados aumentan directamente los ingresos laborales femeninos si el empleo femenino se concentra en los segmentos afectados, e indirecta e inducidamente a través de cambios en la renta familiar, el consumo y la demanda sectorial.

En resumen, el SMI no es un instrumento de igualdad salarial dirigido, ya que aumenta los salarios de los trabajadores con bajos salarios independientemente del género. Por lo tanto, su capacidad para cerrar el GPG puede ser mínima cuando la disparidad se observa por encima del piso salarial en ocupaciones mejor remuneradas, por progresión profesional o por resultados de negociación y puede desencadenar aumentos de costes específicos de cada sector que inducen a que las actividades productivas se ajusten y a sustituir la demanda laboral. La eficacia de la SMI depende de cuántos trabajadores por género hay en las industrias afectadas y de cuánto cerca están sus salarios del suelo,