



La subida del Salario Mínimo y sus efectos sobre el empleo de las mujeres

por Núria Sánchez Mira

El pasado 21 de diciembre, el Consejo de Ministros español aprobó una subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de un 22,3 por ciento, desde los 735,90 euros al mes hasta los 900 por 14 pagas (12.600 euros anuales). Un incremento que constituiría un primer paso para alcanzar el objetivo de los 1000 euros en 2020, acercándose al 60 por ciento del salario neto, tal y como establece la Carta Social Europea. Según cálculos del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, este aumento beneficiará a cerca de dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras, aproximadamente un 15 por ciento de la población asalariada.

Esta medida llega tras prácticamente una década de políticas económicas y laborales que han producido una fuerte devaluación salarial para la población trabajadora. Según datos de la Unión General de Trabajadores (UGT), entre 2010 y 2017, los hogares españoles habrían perdido de media más de 2.000 euros de renta (un 7 por ciento)¹. Sin embargo, esta pérdida de poder adquisitivo no se ha distribuido de manera uniforme en todos los grupos salariales, sino que son aquellos colectivos con salarios más bajos los que se han visto más afectados. Así, según datos del Gabinete Técnico de Comisiones Obreras², en el primer decil de la distribución (es decir, donde se concentra el 10 por ciento que menos ganan), el salario medio real se recortó 15,1 por ciento entre 2007 y 2011, y un 14,7 por ciento adicional entre 2011 y 2014. En el segundo decil, la bajada fue de un 7,0 por ciento y un 8,5 por ciento respectivamente. En cambio, para los salarios más altos, hubo mayoritariamente incrementos a lo largo del periodo 2007-2011, y un estancamiento entre 2011 y 2014. En definitiva, la devaluación salarial afectó en mayor medida a aquellos trabajadores que ya tenían unas remuneraciones más bajas antes de la crisis, un colectivo en el que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas.

Las políticas de devaluación salarial, y una “recuperación económica” que continúa fundamentándose en un modelo económico de bajo valor añadido, y el favorecimiento de la creación de empleo en sectores poco productivos y de carácter temporal, ha resultado en un fuerte incremento de las desigualdades. Tanto es así que España se sitúa a la cabeza de Europa en el indicador de brecha entre el 10% más rico y el 10% más pobre. Según los mismos datos del Gabinete Técnico de CCOO, el 10% más rico acumula una renta 13,7 veces más grande que el 10% más pobre.

En este marco, el aumento previsto del Salario Mínimo Interprofesional tendrá sin duda positivas repercusiones sobre los salarios más bajos que, como hemos venido diciendo, se han visto

¹ UGT (2018) La subida del SMI a 900 euros, en 2019, beneficiará a 2,6 millones de trabajadores. Accesible en: <http://www.ugt.es/la-subida-del-smi-900-euros-en-2019-beneficiara-26-millones-de-trabajadores>.

² Martín Urrutia (2016): “Evolución macroeconómica de la retribución de los trabajadores durante la crisis y su incidencia en los organismos autónomos de solución de conflictos”. Accesible en: <http://www.ccoo.es/ebbf46188c5a2ea84258f4bbe44fefac000001.pdf>

especialmente castigados a raíz de la crisis y la implementación de las políticas orientadas a la devaluación salarial. Ello tiene una clara lectura de género, en la medida en que las mujeres se encuentran especialmente afectadas por las bajas remuneraciones. Ello se debe a la profunda segregación ocupacional horizontal que caracteriza el mercado de trabajo, es decir, el hecho de que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en determinadas ramas de actividad. Más de un 50% de las mujeres trabajadoras se encuentran concentradas en 6 de las 88 ramas de actividad existentes (en concreto, en el comercio al por menor, las actividades sanitarias, las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, la administración pública y los servicios de comidas y bebidas)³. La relación entre la segregación ocupacional y la escasa remuneración de las actividades feminizadas no es en ningún modo casual, y se explica por la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, dentro y fuera del ámbito laboral. La construcción social de las cualificaciones y de las categorías profesionales no es un proceso neutro, sino que este dota de valor al trabajo, y lo hace de forma sesgada por razón de género, poniendo en valor determinadas capacidades y esfuerzos, y prescindiendo de otros⁴. En particular, son las actividades más asimilables al trabajo doméstico y de cuidados realizado tradicionalmente en el seno del hogar las que reciben un menor reconocimiento tanto en términos sociales como salariales. Se trata de las llamadas “cualificaciones tácitas”, que no son reconocidas como un “saber hacer” -resultado de un proceso formativo y por lo tanto cualificado-, sino que se asocian a la naturaleza femenina, y por lo tanto son consideradas como aptitudes innatas. La adquisición de dichas competencias se realiza, por lo general, fuera de los canales institucionales y en la esfera privada, lo que provoca que éstas sean invisibilizadas y banalizadas⁵. Como ejemplos paradigmáticos de este tipo de actividades podrían citarse los de las trabajadoras domésticas, las cuidadoras de personas dependientes (gerocultoras o trabajadoras familiares a domicilio), o las limpiadoras de edificios y locales.

Todo ello explica, junto con otros factores, la sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos de más baja cualificación y remuneración. Según datos de la Encuesta de Estructura Salarial⁶, en 2016, un 17,79% de las mujeres tenía un salario inferior a un SMI, mientras que un 37,70% cobraba entre 1 y 2 SMI. Los porcentajes eran de 7,78% y 29,00% en el caso de los hombres. Cabe añadir que el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con un salario inferior al SMI no ha dejado de aumentar desde el inicio de la crisis, en la línea de los datos sobre la evolución de los salarios presentados más arriba. En 2008, un 4,76 por ciento de los hombres y un 14,12 por ciento de las mujeres cobraban entre 0 y 1 SMI.

En definitiva, el incremento del Salario Mínimo Interprofesional tendrá una clara y directa repercusión sobre las condiciones de trabajo y de vida de millones de trabajadoras y trabajadores, pero afectará en mayor medida a las mujeres trabajadoras, sobrerrepresentadas entre la población asalariada peor remunerada. Ello puede contribuir indirectamente a reducir la brecha salarial de género⁷. Sin embargo, parece improbable que esta medida repercuta de algún modo en la posición relativa que ocupan las actividades mayoritariamente femeninas en nuestra sociedad. Abordar este objetivo requeriría de política específicas orientadas a dotar de valor, tanto social como

³ Gómez Merayo (2015) Informe. Persistencia de la desigualdad. Trabajadora 54, CCOO.

⁴ Sánchez-Mira, Núria (2017): “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

⁵ Daune-Richard, Anne-Marie (2003): “La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes”. En: J. Laufer; C. Marry; M. Maruani (Eds.), *Le travail du Genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 138-150). Paris: La Découverte.

⁶ Instituto Nacional de Estadística. Accesible en:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596

⁷ Sánchez Mira (2016): “Los efectos de la crisis económica en la brecha salarial”. Accesible en: <http://www.ccoo.es/ebbf46188c5a2ea84258f4bbe44fefac000001.pdf>

económicamente, a este trabajo inestimable, fundamental para nuestra reproducción como personas y como sociedad, y a la vez tan profundamente infravalorado.

Núria Sánchez Mira

Swiss National Centre of Competence in Research LIVES, Universidad de Lausanne