

CRÓNICA: LA CUARTA PÁGINA

¿Cómo incentivar el empleo femenino?

La discriminación positiva a través del impuesto sobre la renta es una forma efectiva de promover una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral y, en consecuencia, un crecimiento más robusto del PIB

GUILLERMO DE LA DEHESA 27/11/2007

Las diferencias entre las tasas de empleo femenino y las de empleo masculino son todavía muy elevadas en la Unión Europea a 15 miembros. En el conjunto de la llamada UE 15 son de 15 puntos porcentuales, mientras que en Italia son de 24 puntos, y en España, de 23 puntos. La tasa de empleo femenino española es del 53,2%, y la del masculino es del 76,1%. Aun así, es España el país donde el empleo femenino ha crecido más, ya que en 1995 era sólo del 31,7% y este aumento ha permitido que la tasa de empleo total española sea también la que más ha crecido, pasando del 46,9% en 1995 al 64,8% en 2006. Se estima que, si estas dos tasas se igualasen, el volumen del PIB español sería un 15% más elevado, lo que demuestra que está desaprovechándose el potencial de capital humano disponible.

Esta diferencia aún tan elevada se debe, en parte, a otra discriminación tradicional anterior: el menor nivel de educación femenina, que todavía limita el empleo de las mujeres de mayor edad, ya que las nuevas generaciones femeninas tienen incluso mayores niveles de educación que las masculinas.

Existen tres políticas, propuestas por distintos grupos de economistas, para intentar incentivar el empleo femenino.

La primera y más obvia es eliminar todas las discriminaciones legales al trabajo de las mujeres, tanto fiscales como contractuales y de seguridad social. Todavía, en algunos países de la UE 15, a pesar de que ya se ha generalizado la declaración de renta individualizada, el segundo trabajador en una familia (mayoritariamente mujer) sigue pagando más impuestos por su salario que el primer trabajador (hombre). Por ejemplo, en España e Italia, el segundo generador de ingresos paga aun un 60% más de impuestos que el primero. Todavía en algunos países de la UE 15, como Italia, las mujeres son obligadas a jubilarse antes que los hombres a pesar de que contribuyen igual que los hombres a la seguridad social y además tienen una mayor esperanza de vida.

Por último, los países de la UE 15 con menores tasas de actividad y de empleo femeninos (como España o Italia) son aquellos que tienen un menor porcentaje de contratos laborales a tiempo parcial, un menor desarrollo de la flexibilidad horaria y una menor ayuda para guarderías o en casa. Por ello, es una falacia afirmar que la tasa de fecundidad española ha caído por la incorporación de la mujer al trabajo, cuando es exactamente lo contrario: los países con mayor tasa de empleo femenina (los nórdicos y Holanda) son los que tienen mayores tasas de fecundidad, ya que disponen de todos los medios anteriormente señalados para conciliar el trabajo y el cuidado de sus hijos.

La segunda es establecer cuotas femeninas mínimas tanto en los altos cargos de la política y la Administración pública como de las empresas. Se estima que cuantas más mujeres ocupen puestos públicos y privados relevantes, más serán modelos a seguir, y más animarán a otras mujeres a buscar activamente trabajo, y más intentarán escoger y nombrar a otras mujeres en los puestos de su confianza. Así se inicia un efecto derrame, desde arriba y hacia abajo de la pirámide laboral, que multiplica el empleo femenino en los puestos de mayor responsabilidad primero y, después, en cascada, en el resto.

La evidencia empírica de muchos países de la Unión Europea justifica este sistema de cuotas. Primero, cuanto más perciben las mujeres, a través de las cuotas, que tienen mayores probabilidades de encontrar un trabajo digno de su nivel de educación y de alcanzar mayores niveles de promoción, tanto más tienden a aumentar su actividad de búsqueda de trabajo y tanto más tienden a invertir en su educación y formación para poder conseguir promocionarse. Segundo, a consecuencia de lo

anterior, cuanto mayor es el nivel de actividad femenina en el mercado laboral, tanto menor tiende a ser la brecha entre el salario masculino y el femenino.

Sin embargo, no parece todavía contundentemente probado en España que las mujeres tiendan a elegir o contratar a otras mujeres más de lo que lo hacen los hombres. Un reciente estudio sobre la probabilidad que han tenido 150.000 mujeres y hombres candidatos a los principales cuerpos de la carrera judicial entre 1987 y 2005 muestra que las candidatas femeninas han tenido menores probabilidades de pasar las pruebas cuando les tocó un tribunal o comité con mayoría de mujeres, y lo mismo ha pasado con los candidatos masculinos en comités con mayoría de hombres. Es decir, ambos tipos de comités se han mostrado sesgados frente a sus congéneres.

Algo parecido parece haber ocurrido con los nombramientos de altos cargos (secretarios de Estado, subsecretarios y directores generales) en la Administración pública, tras la igualdad de sexos entre los ministros del Gobierno alcanzada en 2004. Una razón por la que no se consigue atraer a más mujeres a estos puestos puede ser la dificultad de muchas mujeres con hijos para lograr conciliar un trabajo de alto cargo, de tanta dedicación horaria, con sus demandas familiares, como indica que, en el primer Gobierno de 2004, los ocho ministros tenían 24 hijos en total y las ocho ministras sólo tenían cinco.

Sin embargo, el número de mujeres empleadas en la Administración general del Estado supera hoy al de los hombres, alcanzando el 51% del total. Pero esto puede obedecer a que en el sector público es más fácil la conciliación con la vida familiar que en el privado, más exigente en cuanto al número de horas y a la dedicación.

La tercera forma de intentar aumentar el empleo femenino, que surge como alternativa a las cuotas y las subvenciones, es a través de una diferenciación de los impuestos sobre la renta según el sexo. Ésta consiste en reducir los tipos del impuesto sobre la renta a las mujeres y, simultáneamente, aumentarlos, algo menos, a los hombres, para conseguir que la recaudación final del impuesto permanezca invariable. Con ello se consigue aumentar la tasa de actividad y empleo femeninas, sin necesidad de intervenir directamente en el mercado laboral imponiendo cuotas, que siempre suelen encontrar una fuerte oposición por parte de muchos empresarios y ejecutivos (y también economistas), ya que impiden que los emprendedores económicos puedan igualar sus costes y beneficios marginales.

La discriminación impositiva por sexo hace que los precios relativos cambien, pero deja libertad de decisión para optimizar sus costes y beneficios en el margen. Asimismo, evita la hipocresía de afirmar que los tipos impositivos sobre el salario deben de ser iguales para todas las personas empleadas con igual nivel salarial, cuando la mitad de ellas no tienen todavía un tratamiento igualitario (a igualdad de educación, formación y competencia) en el mercado laboral.

La discriminación positiva a través del impuesto sobre la renta puede asimismo ofrecer una forma de compensar a las mujeres que es menos distorsionada, más transparente y más simple que la de las cuotas. Lo que permite reducir su carga impositiva sin afectar a la recaudación total del impuesto es que la oferta de trabajo femenina es más elástica a su salario después de impuestos que la masculina. Así, al reducir sus impuestos, el empleo femenino aumenta en mayor proporción que dicha reducción, y al aumentar ligeramente su impuesto, los hombres reducen muy poco su oferta laboral.

Otra ventaja de este último sistema es que no hace falta crear subvenciones directas a las madres empleadas o a sus guarderías, sino que deja que las mujeres decidan cómo utilizar directamente su mayor renta disponible después de impuestos de la manera que consideren más oportuna para conseguir financiar el cuidado de sus hijos pagando precios de mercado y no subvencionados. Por último, las subvenciones al cuidado de los niños sólo resuelven el problema de las mujeres con hijos en edad preescolar, pero no impiden la discriminación femenina en general.

Por lo demás, las parejas de las mujeres salen también beneficiadas de un menor nivel conjunto de pago de impuestos.