

cuaderno 25

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ASTURIANO

AÑO 2017



*secretaría de la mujer
secretaría de la mujer
comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies*

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ASTURIANO EN 2017

“La brecha salarial en Asturias o la permanente desigualdad”

MAYO DE 2018

Gabinete Técnico



secretaría de la mujer
secretaría de la muyer



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

Edita: Secretaría de la Mujer de CCOO de Asturias
C/ Santa Teresa, 15 - 4º • 33005 OVIEDO
Teléfonos 985 25 71 99 - 985 27 34 50
Fax 985 24 23 91 • E-mail: ceasturias@asturias.ccoo.es

Imprime: Gráficas Careaga

D. L.: AS 01087-2018

ÍNDICE

Presentación	5
1. Introducción	7
2. El contexto económico y laboral	9
3. Las mujeres en el mercado laboral	13
4. Tasa de actividad	15
5. Tasa de paro	17
6. Tasa de empleo	19
7. Tasa de empleo a tiempo parcial	23
8. Tasa de temporalidad	25
9. Contratación	27
10. Brecha salarial	29
10.1. Introducción	29
10.2. La brecha en función del salario medio por hora trabajada	29
10.3. La brecha en función de los salarios medios anuales	31
11. Pensiones	37
12. Conclusiones	39

Presentación

El pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, ha sido un día que sin duda pasará a la historia. CCOO convocó y participó en una huelga general sin precedentes en la historia del movimiento sindical de nuestro país, lo que demuestra el compromiso explícito de nuestro sindicato con los derechos sociales y laborales de las mujeres.

Hemos exigido a los poderes públicos, a las fuerzas políticas y a las empresas que se tomen medidas para corregir el grave impacto de la precariedad, temporalidad y parcialidad que sufrimos las mujeres a lo largo de toda nuestra vida laboral, hasta llegar y persistir en las pensiones, como queda de relieve en el informe que ahora editamos.

Es intolerable que una mujer en Asturias deba trabajar 96 días más que un hombre para igualar su salario. Somos destinatarias de la contratación más precaria y nos vemos claramente relegadas en la contratación de más calidad. Nuestra tasa de desempleo es mayor mientras nuestra tasa de actividad es menor, y estamos más desprotegidas ante la situación de desempleo. Por lo tanto estamos hablando de la precariedad de aquellas que tienen trabajo y la vulnerabilidad de las que están desempleadas.

Como sindicato sociopolítico y de clase hemos estado, estamos y estaremos en primera línea de la consecución de la igualdad para la clase trabajadora. Todos los días del año nuestra actuación va dirigida a impulsar una política sindical que redistribuya los recursos e incluya la dimensión de género. Es decir, justicia social con justicia de género.

Las políticas ultraliberales y ultraconservadoras que se están imponiendo provocan una involución social y una pérdida de derechos que ha costado mucho tiempo y esfuerzo conquistar.

Las políticas de recortes y las reformas laborales son erróneas, inútiles e injustas. Los recortes sociales generan desigualdad, pobreza y exclusión y no podemos permitir que se salga de la crisis creando desigualdad. La recuperación económica veraz e inclusiva sólo podrá ser posible si es sostenible, equitativa y democrática.

La desigualdad persistente entre hombres y mujeres no es una cuestión trivial que el Ejecutivo pueda relegar. Las políticas mal llamadas de austeridad, junto con la parálisis del Gobierno en materia de igualdad, han causado el empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, la persistencia y crecimiento de brechas laborales y el empobrecimiento de las trabajadoras.

8 de marzo de 2018... UN DÍA PARA LA ESPERANZA

1. INTRODUCCIÓN

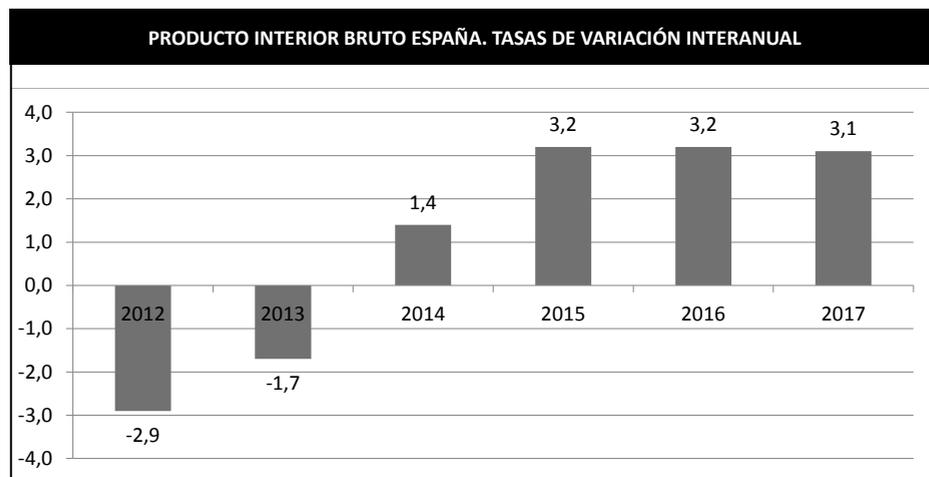
La brecha salarial es un indicador general de la magnitud de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, si bien debería tenerse en cuenta, además de las diferencias entre el salario de ambos géneros, otros factores explicativos de la misma, como los derivados de la educación/formación, tipo de contrato, tipo de jornada...

En efecto, la desigualdad salarial tiene un componente vital que nace no solamente de la estructura y composición del mercado de trabajo, sino que tiene sus orígenes en los esquemas formativos y educativos que ya provienen de la más tierna edad, a pesar de todos los avances habidos en los últimos años.

De todas formas, dada la trascendencia que tienen las desigualdades en materia de género en el mercado laboral, vamos a analizar éste, en la medida que forma parte de un sistema que tradicionalmente viene perjudicando al colectivo más vulnerable de la sociedad, es decir, la brecha de género forma parte de la estructura del propio mercado de trabajo.

Inicialmente vamos a conocer las coordenadas sobre las que se asienta el mercado de trabajo estatal, para fijarnos posteriormente en las variables más significativas del mercado laboral femenino, fundamentalmente asturiano.

2. CONTEXTO ECONÓMICO Y LABORAL



Fuente: Elaboración propia, a partir del INE

La economía española avanzó un 0,7% en el cuarto trimestre de 2017 y creció un 3,1% en el conjunto del año, una décima menos que en 2016, animada por el consumo y la inversión, que mostraron aumentos anuales del 2,2% y del 5%, respectivamente, según la Contabilidad Nacional Trimestral. Es el cuarto año consecutivo en el que aumenta el PIB nacional y el tercero en el que el crecimiento se sitúa por encima del 3%.

Por su parte, la economía asturiana ha acelerado su crecimiento en 2017, de forma que concluyó el año habiendo registrado un avance del producto interior bruto (PIB) del 2,9%, según las predicciones que acaba de publicar la red Hispalink, observatorio ligado a varias universidades españolas. Ese resultado, de confirmarse, supondría el mejor en una década, si bien la región quedaría dos décimas por debajo del comportamiento medio del país.

España, según la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, volvió a crear en 2017 casi medio millón de empleos. Desde que el mercado laboral tocó suelo, a comienzos de 2014, se han creado algo más de dos millones de empleos. Pero este ritmo continuado no ha sido suficiente para volver a los niveles de ocupación anteriores a la crisis. Aún faltan 1,75 millones de empleos para llegar al máximo del verano de 2007.

La tasa de paro acabó el año pasado en el 16,5%, una de las más altas de Europa, y el número total de desempleados sigue en 3,7 millones. Es decir, las heridas de la crisis aún siguen abiertas y para cerrarlas faltan, de seguir a este ritmo anual de unos 500.000 nuevos empleos, cuatro años completos, al menos.

Hay más elementos, entre los divulgados por el INE, que inciden en esas heridas por curar. Uno sería el alto número de hogares en los que ninguno de sus miembros tiene trabajo: 1,21 millones. De ese colectivo, 585.000 carecen de ingresos. La cifra, en paralelo con la mejora del mercado laboral, ha bajado en los últimos años, aunque también sigue muy por encima de la anterior a la crisis.

Los buenos datos de todo el ejercicio pasado no esconden que a finales de año se frenó la recuperación, algo que ya habían apuntado los datos de la Seguridad Social. Tanto desde el punto de vista del empleo como del paro, lo sucedido entre octubre y diciembre muestra el peor comportamiento desde 2013. Se destruyeron 50.900 empleos, algo lógico en otoño para un mercado estacional como el español.

Otro elemento que se repite es el aumento de la temporalidad en el mercado laboral. Si a finales de 2016 los trabajadores eventuales suponían el 26,5% de los asalariados, al acabar el año pasado subieron al 26,7%. Sin embargo, el tirón del empleo temporal cede. En 2017 hubo 537.200 contratados más, de ellos 358.000 son indefinidos, es decir, el doble que los eventuales. Este saldo es muy diferente al del año anterior, cuando los temporales (226.700 más) superaron a los nuevos fijos (169.900).

Hay otros indicios que apuntan en la misma línea: se empieza a crear empleo a jornada completa, mientras se mantiene o se reduce lentamente el empleo a tiempo parcial; y además menguó también la ocupación entre los trabajadores por cuenta propia, especialmente entre los que no tienen asalariados o trabajadores independientes. Esto puede suponer que se redujo el número de falsos autónomos y de trabajadores por cuenta propia, que ante la falta de alguien que les dé un empleo, intentan ganarse la vida como pueden.

El análisis por sectores de lo sucedido en 2017 muestra que España todavía está absorbiendo buena parte del golpe recibido durante la crisis, ya que son aquellas ramas de actividad en las que más cayó el empleo donde ahora el mercado laboral mejora más. Es el caso de la construcción, que ganó 64.300 trabajadores, casi un 6% más, y la industria, que aumentó su mano de obra en 132.200 empleados, un 5,13%.

A pesar de estos importantes incrementos sigue siendo el sector de los servicios el que más empleo genera (289.700).

Por su parte, el fin del verano ha supuesto la destrucción de 9.500 empleos en Asturias, en su mayor parte temporales y localizados en los servicios y la industria, lo que hace retrotraer la cifra de ocupados a los niveles de hace año y medio. Ello ha provocado el consiguiente repunte del desempleo, en 7.400 personas, y de la tasa de paro. Sólo en Baleares se registra un peor comportamiento del empleo y del paro en el último trimestre.

Aunque baja el empleo indefinido (-0,4%), el grueso del empleo destruido en la última parte del año es temporal (-12,1%). De manera que se rebajan los altos niveles de temporalidad y se corrige ligeramente también el excesivo peso del tiempo parcial sobre el conjunto del empleo. El 13,6% de quienes estaban trabajando en el último trimestre del año lo hacía a tiempo parcial y el 23,5% de quienes trabajaban por cuenta ajena tenían un contrato temporal.

De cualquier forma, el ejercicio 2017 cierra con 66.600 personas buscando trabajo activamente, la cifra más alta del año. La subida registrada en Asturias es, también en este caso, la segunda más intensa por comunidades autónomas, sólo superada por Baleares. El año termina con una tasa de paro que crece 1,7 puntos y escala hasta el 14,64%, aunque se mantiene por debajo de la media española (16,55%). Y se produce además un aumento del paro de larga duración, con 35.400 personas buscando empleo activamente en nuestra región desde hace más de un año (el 53,2% del total), muchas de las cuales no han logrado trabajar siquiera una hora en los últimos dos años (28.500 personas, el 42,8% de los parados), un colectivo especialmente vulnerable. Aumenta también la proporción de hogares con todos sus miembros en paro, hasta suponer el 10,63% de todos los hogares en los que hay personas trabajando o buscando en empleo.

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL ASTURIANO									
	2017T4	Variación últ. Trimestre		Variación últ. Año		Variación últ. 4 años (recuperación)		Variación últ. 9 años (crisis)	
Población de 16 y más años	897,9	-2,1	-0,2%	-7,8	-0,9%	-27,9	-3,0%	-50,3	-5,3%
Población Activa	455,0	-2,1	-0,5%	-6,0	-1,3%	-29,1	-6,0%	-42,3	-8,5%
Población Inactiva	442,9	0,0	0,0%	-1,8	-0,4%	1,3	0,3%	-7,9	-1,8%
Población Parada	66,6	7,4	12,5%	-0,7	-1,0%	-41,3	-38,3%	16,9	34,0%
Población Parada de larga duración (>1 año)	35,4	2,9	8,9%	-7,9	-18,2%	-36,8	-51,0%	21,3	151,1%
Población Parada de muy larga duración (>2 años)	28,5	2,6	10,0%	-2,2	-7,2%	-18	-38,7%	21,0	280,0%
Población Ocupada	388,4	-9,5	-2,4%	-5,4	-1,4%	12,2	3,2%	-59,2	-13,2%
Pobl. Ocup. Tiempo completo	335,4	-7,0	-2,0%	2,6	0,8%	9,6	2,9%	-68,3	-16,9%
Pobl. Ocup. Tiempo parcial	53,0	-2,5	-4,5%	-7,9	-13,0%	2,6	5,2%	9,1	20,7%
Pobl. Ocup. Sector público	71,9	-0,9	-1,2%	3,9	5,7%	-1,5	-2,0%	-5,6	-7,2%
Pobl. Ocup. Sector privado	316,5	-8,7	-2,7%	-9,3	-2,9%	13,7	4,5%	-53,6	-14,5%
Pobl. Ocup. Cuenta propia	77,6	1,4	1,8%	-4,9	-5,9%	-0,9	-1,1%	-13,8	-15,1%
Pobl. Ocup. Asalariada	310,8	-10,9	-3,4%	0,0	0,0%	13,1	4,4%	-45,1	-12,7%
Pobl. Asal. Indefinida	237,7	-0,9	-0,4%	11,6	5,1%	12,2	5,4%	-25,6	-9,7%
Pobl. Asal. Temporal	73,1	-10,1	-12,1%	-11,5	-13,6%	0,9	1,2%	-19,5	-21,1%
Tasa Actividad	50,67%	-0,1		-0,2		-1,6		-1,8	
Tasa Paro	14,64%	1,7		0,0		-7,7		4,6	
Tasa Paro juvenil (16-25 años)	46,41%	12,6		11,4		-1,5		23,8	
Tasa Ocupación	43,26%	-1,0		-0,2		2,6		-3,9	
Tasa Tiempo parcial	13,6%	-0,3		-1,8		0,2		3,8	
Tasa Empleo público	18,5%	0,2		1,2		-1,0		1,2	
Tasa Asalarización	80,0%	-0,8		1,1		0,9		0,5	
Tasa Temporalidad	23,5%	-2,3		-3,7		-0,7		-2,5	

Fuente: CCOO de Asturias, a partir del INE, *Encuesta de Población Activa*

En definitiva, de la EPA del cuarto trimestre del año se desprende una evolución muy negativa del empleo en Asturias, tanto trimestral como interanual, que se enmarca en un escenario de recuperación del mercado laboral que sigue marcado, en nuestra región, por ser débil e irregular, en contraste con la evolución más sólida observada a nivel estatal.

Por otra parte, Asturias termina 2017 con 360.701 cotizantes a la Seguridad Social (media del mes de diciembre), lo que significa que la región todavía tiene 44.800 menos que antes de la crisis y, además, trabajan en condiciones más precarias. Hay 76.547 parados inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo, de manera que todavía hay 25.300 personas en paro más que entonces, que están además más desprotegidos.

Asimismo, en el conjunto del año se han firmado en Asturias 358.142 contratos, es decir, 23.806 más que en 2016 (+7,1%). Se trata de un nuevo récord que no hace sino reflejar la rotunda precariedad de nuestro mercado laboral, ya que ni tan siquiera un 5% de los contratos realizados en 2017 fueron indefinidos y a tiempo completo, mientras que aproximadamente un 37% fueron doblemente precarios, esto es temporales y a tiempo parcial, una proporción que empeora respecto del año anterior.

Junto con la precariedad que sufren quienes trabajan hay que tener en cuenta la vulnerabilidad de quienes están desempleados. Y es que la cobertura de las prestaciones por desempleo sigue en niveles muy bajos: tan sólo un 46,7% de los parados inscritos que han cotizado previamente recibe prestaciones, y, de ellos, menos de la mitad (el 47%) cobran la prestación contributiva, cuyo importe medio es de 777,1 euros brutos, frente a los 818,9 euros pagados de media en el conjunto del Estado. Más de 45.000 parados asturianos están excluidos del sistema de protección por desempleo, según se desprende de los datos de Servicio Público de Empleo.

En este contexto, y sobre todo en pleno periodo de crisis, dos colectivos sufrieron especialmente los efectos de la precariedad y el empobrecimiento: los jóvenes y los parados de larga duración, en general mayores de 45 años.

Hasta el año 2016 las mujeres redujeron la brecha salarial, no porque haya habido aumentos de sus retribuciones salariales sino porque los hombres sufrieron un mayor desgaste salarial por haber incidido la crisis, en mayor medida, en aquellos sectores más masculinizados.

Sin embargo en 2017 parece que se rompe esa tendencia y vuelve a incrementarse, o al menos no se sigue reduciendo, como tendremos ocasión de comprobar. Pero antes, vamos a fijarnos en la evolución y situación actual de la brecha de género a través de las principales variables del mercado laboral.

3. LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Aun cuando hay signos evidentes de mejora en el ciclo económico, y con matices en el laboral, la situación de la mujer sigue siendo precaria, como podemos comprobar a lo largo del presente informe.

Las mujeres se incorporan al mercado laboral con una clara vocación de permanencia y anhelando ocupar el espacio público que históricamente se les ha negado, obligándolas a permanecer en el ámbito privado del hogar, donde los valores patriarcales siguen imponiendo un reparto de roles que impide un desarrollo igualitario en el ámbito laboral. Así, la primera gran desigualdad, en relación a los hombres, y que va a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, es que la opción laboral se ha hecho de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres y, en paralelo, no se han alterado sustancialmente los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo a las mujeres casi exclusivamente.

Por otro lado, la sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo problemas de las mujeres sino del conjunto de la sociedad.

Un repaso general a la evolución de las mujeres en el mercado laboral de Asturias nos indica que durante el último año continuó la paulatina reducción (que ya viene de lejos) tanto de la población en general como de la población activa en particular. Si este efecto se da tanto para los hombres como para las mujeres, en el caso de éstas se observa que desde 2013 la población cayó un 2,8%, mientras que las activas decayeron un 3,7%, lo cual dio pie a que, de acuerdo con la *Encuesta de Población Activa*, durante el último año aumentase la población inactiva un 1%.

Pese a todo, la población ocupada femenina continuó su tendencia ascendente, iniciada hace cuatro años, si bien en esta ocasión (2017) el incremento fue tan sólo del 0,5%, muy por debajo del aumento experimentado entre los hombres.

Idéntica incidencia se da entre las paradas, dado que, aún siendo elevada la variación respecto al año 2016 (-16,5%), entre los hombres ese descenso es el doble.

Mayor repercusión encontramos entre las modalidades de contratación (en función de la temporalidad y del tiempo elegido): se da la circunstancia, sobre todo en el último año, de que entre los hombres el aumento de la ocupación se decanta por el empleo indefinido y a tiempo completo, mientras que entre las mujeres el incremento de la ocupación lo refleja la contratación temporal y a tiempo parcial. De todo ello da buena cuenta el cuadro siguiente.

En definitiva, la recuperación, al menos en el último año, no está teniendo la misma repercusión entre hombres y mujeres, y conforme marca la evolución del empleo, éste tiene menor empuje entre las mujeres que entre los hombres. Además se especializa para el personal femenino, en las modalidades de temporalidad y ocupación a tiempo parcial.

EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL. ASTURIAS (cifras absolutas en miles y datos en media anual)					
	2017	Último año		Últimos cuatro años	
		Variación 2017-2016	Variación (en % y puntos %)	Variación 2017-2014	Variación (en % y puntos %)
Población de 16 y más años	473,6	-3,0	-0,6%	-13,4	-2,8%
Activas	220,7	-5,2	-2,3%	-8,5	-3,7%
Inactivas	252,9	2,2	0,9%	-4,9	-1,9%
Paradas	30,8	-6,1	-16,5%	-25,1	-44,9%
Ocupadas	189,9	0,9	0,5%	16,6	9,5%
A tiempo completo	145,3	-0,3	-0,2%	13,0	9,8%
A tiempo parcial	44,6	1,2	2,8%	3,6	8,8%
Asalariadas	159,3	3,9	2,5%	17,5	12,4%
Con Contrato Indefinido	115,4	2,7	2,4%	9,7	9,2%
Con Contrato Temporal	43,9	1,2	2,8%	7,8	21,6%
<i>Tasa Actividad</i>	46,60%		-0,79		-0,46
<i>Tasa Paro</i>	13,96%		-2,37		-10,41
<i>Tasa Ocupación</i>	40,10%		0,45		4,50
<i>Tasa Tiempo parcial</i>	23,49%		0,53		-0,16
<i>Tasa Temporalidad</i>	27,56%		0,00		2,10

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE-EPA

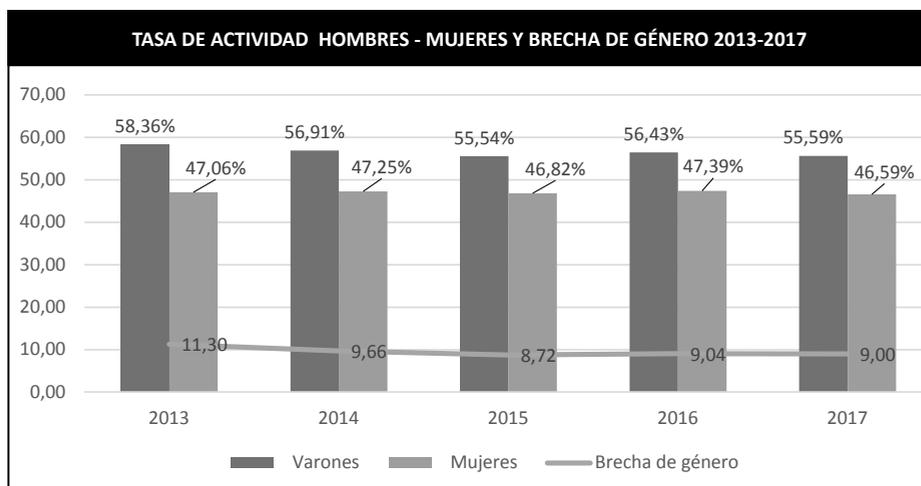
Dado que el informe del año 2017 va encaminado a reflejar la brecha salarial que permanece en el mercado de trabajo desde que hay estudios al respecto, vamos a centrarnos en las páginas siguientes a localizar sus principales variables, en la medida en que nos situará en la dinámica en que se mantiene el mercado laboral, tanto en tiempo de crisis como de “leve recuperación” en la que parece que nos encontramos.

4. TASA DE ACTIVIDAD

Todavía existe un importante colectivo de mujeres que permanecen al margen del mercado laboral, es decir, que no tienen un empleo remunerado ni lo buscan activamente, por razones muy diversas: están estudiando, tienen responsabilidades familiares que atender, sufren algún tipo de discapacidad, creen que no encontrarán trabajo...

A ello habría que añadir un factor que distorsiona en los últimos años las perspectivas de un mercado laboral capaz de sostener, por ejemplo, el sistema actual público de pensiones: y es que después de un periodo de crisis en el que la mujer al menos mantenía un nivel mínimo de actividad, frente a una continua reducción de los activos del personal masculino, lo que permitía ir reduciendo las diferencias en los índices por género, llegamos a un estadio en el que la renovación del mercado laboral parece un objetivo casi imposible de cumplir, dado que el efecto sustitución no va a alcanzar a las generaciones futuras, máxime cuando llegue a la edad de jubilación (en unos pocos años) la denominada generación del “baby boom”.

La reducción de la brecha de género entre 2013 y 2015 viene más bien motivada por una fuerte caída de la población activa masculina, más que por el aumento de la femenina, que en algunos años también se reduce. El incremento de 2016 y la disminución de la tasa de actividad en 2017 deja las cosas prácticamente inalteradas, ya que la brecha se mantiene alrededor de 9 puntos de diferencia, sin que se constata ninguna tendencia que permita augurar un estrechamiento hasta llegar a cero en un futuro inmediato.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Cuestiones como la edad o el nivel de estudios influyen de forma importante sobre la decisión de participar en el mercado laboral. Así, las mujeres de entre 35 y 44 años son las que presentan los mayores niveles actividad, sin embargo es también en ese segmento de población donde se localizan las mayores distancias de género. De igual forma, las mujeres con estudios superiores también tienen las tasas de actividad más altas, una proporción que supera incluso la de los hombres.

De cualquier forma, en algunos casos puede haber mujeres que nunca se han incorporado al mercado laboral, pero en otros lo han abandonado temporal o definitivamente ante las dificultades de compaginar trabajo y familia.

Y es que a pesar de los avances de los últimos tiempos la pervivencia de los roles de género, que atribuyen a las mujeres este tipo de responsabilidades y las peores remuneraciones de los puestos que ocupan, hacen que sean ellas las que mayoritariamente renuncien al empleo. Por eso la permanencia en el hogar no puede considerarse, en general, una decisión totalmente libre y voluntaria, sino condicionada por las circunstancias.

5. TASA DE PARO

La *Encuesta de Población Activa* considera desempleadas a las personas de 16 o más años que durante la semana anterior a ser encuestadas no han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución, y estaban disponibles para trabajar y buscar activamente empleo.

DESEMPLEO EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS						
	PARO			TASA DE PARO		
	2016	2017	Variación	2016	2017	Variación
Ambos sexos	82.600	62.900	-23,85%	17,62%	13,71%	-3,91
Hombres	45.700	32.100	-29,76%	18,83%	13,50%	-5,33
Mujeres	36.900	30.800	-16,53%	16,33%	13,94%	-2,39

Fuente: INE - EPA

La creación de empleo en los cuatro últimos años, aunque haya sido con carácter precario, ha incidido claramente en la reducción del paro en ambos colectivos (hombres y mujeres), llegando a rozar el 50% en ambos casos. Sin embargo, en el último ejercicio, aunque ha habido un salto cuantitativo grande en ambos colectivos, el de las mujeres queda muy por debajo del de los hombres, al situarse aquellas en un descenso del 16,5%, frente a un 30% de éstos, en un contexto, en el que, insistimos, desciende la población activa en general.

En 2017 una media de 30.800 asturianas se encontraban en el paro, lo que supone más de seis mil desempleadas menos que hace un año. Todo ello representa una reducción de la tasa de paro que supera los dos puntos entre las mujeres (de un 16,33% en 2016 a 13,94% un año después), por más de cinco puntos entre los hombres (de un 18,83% a un 13,50%).

Pese al descenso de los cuatro últimos años, la cifra de mujeres en paro supera con mucho la existente en 2008: aún hay 7.000 paradas más (+29,0%), debido a la intensa destrucción de empleo sufrida hasta 2013, estando la tasa de paro femenina 3 puntos por encima de los valores de entonces.

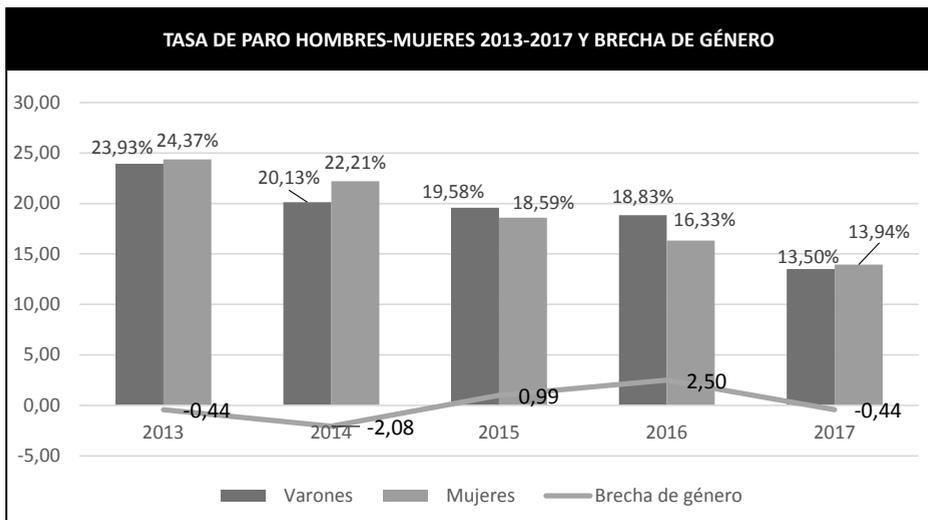
La desagregación de los datos muestra un notable descenso de la tasa de desempleo durante los cuatro últimos años en todos los segmentos de edad, especialmente entre aquellos más beneficiados por la creación de empleo en el último periodo (entre 35 y 45 años).

De cualquier forma, también se comprueba que la incidencia del paro, en re-

lación a los comienzos de la crisis, aún se mantiene muy elevada, y especialmente entre los más jóvenes.

En efecto, tradicionalmente el paso por la situación de desempleo es prácticamente inevitable para la juventud una vez finalizados los estudios, y también mientras se suceden los empleos temporales, lo que explica que su tasa de paro específica sea siempre muy superior a la del colectivo adulto; pero además la crisis económica les ha afectado con especial virulencia, pues a la falta de oportunidades de empleo se sumó la finalización masiva de contratos temporales a consecuencia de la caída de la actividad, contratos que constituían la forma abrumadoramente mayoritaria de acceso a los primeros empleos, lo que disparó las tasas de paro juvenil, si bien, en este caso, han sido los hombres jóvenes los más perjudicados.

Por último, constatamos un permanente descenso de la tasa de paro, tanto entre los hombres como entre las mujeres, siendo mayor, en términos absolutos, la caída entre las mujeres que entre los hombres, pero al ser menor la población activa de éstas hace que el índice de desempleo se mantenga a la par, variando en algunos años, pero sin que podamos decir que aquí haya brecha de género.



Fuente: INE: *Encuesta de Población Activa*

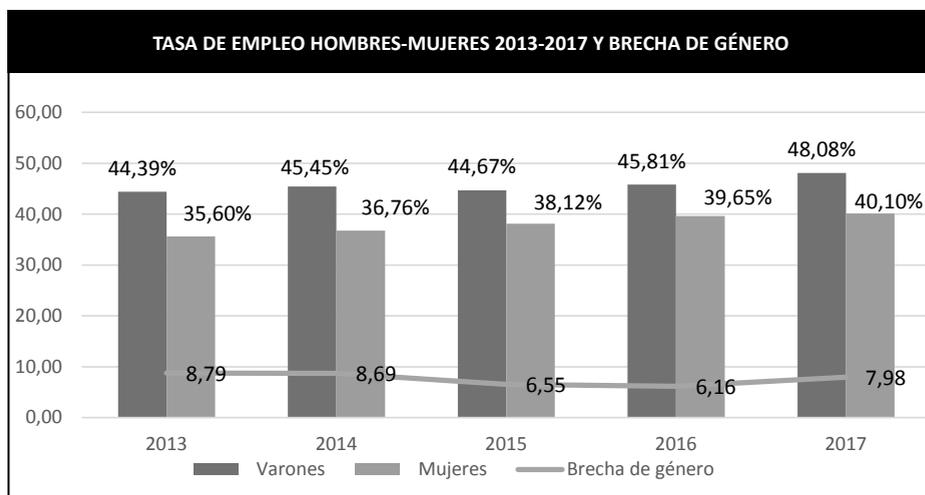
6. TASA DE EMPLEO

La *Encuesta de Población Activa* (EPA) considera ocupadas a las personas de 16 o más años que en la semana anterior a ser encuestadas han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución o han estado temporalmente ausentes de su trabajo por enfermedad, vacaciones, maternidad, etc. En nuestra región, una media de 189.900 mujeres cumplían en 2017 este generoso criterio, lo que supuso tan sólo 900 más que un año antes, es decir una creación neta de empleo de tan sólo 0,5%. Hay que tener en cuenta que, en este mismo periodo, el incremento del empleo entre los hombres alcanzó el 4,3%.

De igual forma, la tasa de ocupación femenina, que pone en relación el número de ocupadas sobre la población en edad legal para trabajar (dieciséis o más años), creció por cuarto año consecutivo, si bien en esta ocasión lo hizo en tan sólo 0,45 puntos.

La creación de empleo estimada en los cuatro últimos años entre este colectivo no puede, sin embargo, eclipsar la realidad: actualmente hay 10.500 mujeres ocupadas menos que en 2008 (-5,3%) y la tasa de ocupación se sitúa por debajo de los valores que tomaba entonces.

En 2017 se ha creado empleo en ambos colectivos (hombres y mujeres), si bien se ha producido un retroceso en el avance de la inserción de la mujer, puesto que el aumento de mujeres ocupadas tan sólo alcanzó las 900, frente a 8.500 de los hombres.



Fuente: INE: *Encuesta de Población Activa*

Tras unos años en los que la creación de empleo parecía decantarse hacia la mujer, quizás porque los subsectores más afectados por la crisis eran intensivos en mano de obra masculina, entramos en una fase en la que de nuevo parece haberse cortado dicho avance, si bien aún es pronto para indicar tendencias de futuro.

De hecho, tal como podemos comprobar en el gráfico anterior, entre 2013 y 2016, en lo que respecta a la tasa de empleo, la brecha de género se va reduciendo paulatinamente, de tal forma que pasa de casi 9 puntos a poco más de 6, como consecuencia de una mayor incidencia del empleo entre las mujeres (si bien hay que recordar que en una gran parte es empleo precario) y un claro estancamiento en el empleo masculino.

Pues bien, en 2017 parece que ha habido un cambio en la tendencia, puesto que aumenta bastante más el empleo masculino que el femenino, por lo que de nuevo la brecha se dispara hasta cerca de los 8 puntos.

Por tanto, sigue existiendo un claro desequilibrio de género en la incorporación y permanencia en el mercado laboral, y una indudable desventaja para las mujeres en la consecución de una independencia económica.

Por edades y formación

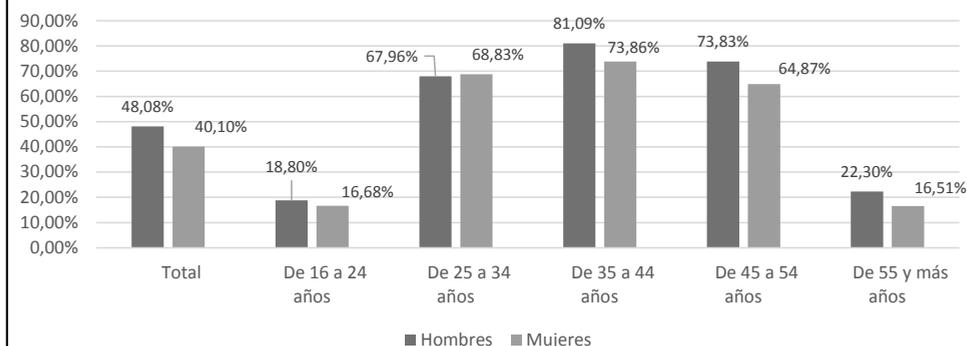
La desagregación por edades muestra que la recuperación de los niveles de empleo anteriores a la crisis están todavía muy lejos para las mujeres jóvenes (16-34 años): la pérdida del empleo ha supuesto para algunas de ellas el paso a la situación de desempleo, mientras que entre otras se han incrementado los niveles de inactividad al abandonar la búsqueda activa de empleo para retomar los estudios, ocuparse de las tareas del hogar, etc.

Sin embargo, en el último año parece que la mujer recupera parte del empleo en el tramo de edad que va de los 25 a 34 años, única cohorte que además se sitúa en tasa de empleo por encima del hombre.

Por el contrario, en el resto de tramos hay un estancamiento o ligera reducción, destacando en este último aspecto el extracto que va de los 16 a 24 años.

Si fijamos la foto en 2017, las mujeres de entre 35 y 44 años son las que presentan los mayores niveles de inserción laboral: en esa edad casi 3 de cada cuatro mujeres trabajan, si bien también aquí aumenta la brecha de género, puesto que es la cohorte de edad en la que el empleo masculino más se incrementa.

TASAS DE EMPLEO, POR GRUPOS DE EDAD, ASTURIAS, 2016 (media anual)



Fuente: INE: *Encuesta de Población Activa*

No obstante, a partir de los cuarenta y cinco años es donde se localizan las mayores distancias de género, y ello es indicativo de las dificultades con que se encuentran las mujeres para hallar empleo y mantenerlo en unas edades en que la vida laboral entra en conflicto con la familiar, debido al desigual reparto de responsabilidades en la pareja y a la ausencia o insuficiencia de medidas que permitan conciliar ambos aspectos.

En cambio, los niveles de ocupación de las asturianas de 16 a 34 años se sitúan a la par o ligeramente por encima de los hombres, aunque se trata de nuevo de una igualación a la baja debido al fuerte retroceso del empleo masculino. Y, como veremos más adelante, las condiciones de trabajo de unos y otras (en cuanto a estabilidad contractual, jornada, salarios...) están lejos de equipararse y siguen siendo más precarias en el caso de las mujeres.

De igual forma, los mayores índices de inserción laboral corresponden a las mujeres que han alcanzado un mayor nivel de formación: algo más de dos de cada tres asturianas con estudios superiores están trabajando, frente a una de cada tres con la primera etapa de secundaria. Precisamente el nivel de estudios superiores es el único en el que las mujeres tienen una tasa de empleo por encima de los hombres. En el resto la diferencia es bastante inferior (más de siete puntos).

Cabe señalar que las trabajadoras asturianas tienen un nivel de formación superior al de los hombres: el 52,5% tiene estudios superiores, proporción que se queda en el 43,8% entre los hombres. En general, las mujeres están más formadas académicamente, pero, como veremos, ello no se traduce en la ocupación de mejores empleos.

7. TASA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

En Asturias 44.500 mujeres trabajan a tiempo parcial, lo que representa al 23,5% de las ocupadas. En el caso de los hombres son alrededor de 12.700, lo que significa el 6,2% de los ocupados.

Durante 2017 descendió el empleo a tiempo completo entre las mujeres, incrementándose el tiempo parcial, dándose la circunstancia de que, además, era temporal, mientras que entre los hombres el empleo creado fue a tiempo completo y, en una gran parte, indefinido.

Uno de los efectos de la crisis y de las reformas legislativas puestas en marcha en los últimos años ha sido precisamente provocar una fuerte destrucción de empleo a jornada completa y un ascenso del empleo por horas: en el caso de las mujeres asturianas la EPA detecta 16.000 ocupadas menos a tiempo completo que en 2008, mientras que hay 5.500 ocupadas a tiempo parcial más que entonces.

El ascenso de la jornada a tiempo parcial en los últimos años confirma que el mercado laboral avanza hacia una creciente precarización. La caída de la actividad ha llevado a muchas empresas a convertir puestos de trabajo a tiempo completo en empleos a tiempo parcial.



Fuente: INE: *Encuesta de Población Activa*

Es evidente que el trabajo a tiempo parcial es claramente femenino, ya que en el caso de Asturias más del 75% de las personas ocupadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. La elección de este tipo de jornada no es voluntaria (al menos

en su mayor parte) y responde a razones diferentes, siendo la primera no encontrar empleo a tiempo completo.

Si hablamos de brecha en este punto, podemos decir que ésta también se redujo durante el primer año de salida de la crisis. Sin embargo, posteriormente se fue ampliando por el permanente incremento y tendencia al alza que va teniendo el empleo a tiempo parcial, de tal forma que ya volvemos a estar a niveles de 2013.

Por lo tanto, la jornada parcial no responde en la mayor parte de los casos a una opción voluntaria, sino que es una imposición de quien contrata, y la coyuntura ha empujado a muchas personas, tanto hombres como mujeres, a aceptar este tipo de empleos pese a que acarrea menores ingresos salariales y consecuentemente repercute sobre la cuantía de las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación, conllevando también menores posibilidades de promoción profesional y de acceso a la formación. En resumen, dificulta o impide la independencia económica y supone un freno al desarrollo profesional.

8. TASA DE TEMPORALIDAD

El tipo de contrato es también fundamental a la hora de valorar las condiciones de trabajo y la calidad del empleo. Para las mujeres un contrato indefinido proporciona ciertas garantías de permanencia en el mercado laboral, a pesar de condicionantes domésticos y familiares; sin embargo, sufren una elevada temporalidad de sus empleos, lo que redonda en mayores dificultades para tener unos ingresos estables, consolidar una antigüedad en el puesto de trabajo y participar en acciones formativas.

En Asturias 43.800 mujeres tienen un contrato temporal, lo que representa al 27,5% de las asalariadas. En el caso de los hombres, son alrededor de 36.900, lo que significa el 23,2% de los asalariados. En 2017 los índices de temporalidad de las mujeres se mantuvieron con respecto al ejercicio anterior, mientras que disminuyeron entre los hombres, manteniéndose por encima de éstos en cuatro puntos. Se da además la circunstancia de que el empleo de las asturianas es más inestable que el de las españolas, cuando entre los hombres sucede lo contrario.

Reducir la temporalidad injustificada sigue siendo una tarea pendiente en nuestro mercado laboral, pues en buena parte de los casos se hace un uso abusivo y fraudulento de este tipo de contrato, utilizándolo como vía de entrada a la empresa o para cubrir puestos de trabajo que son estructurales.



Fuente: INE: *Encuesta de Población Activa*

La temporalidad en el empleo es más común y no está tan identificada con un género como el trabajo a tiempo parcial. No obstante, la tasa de temporalidad de la mujer es siempre superior a la del hombre y la brecha de género oscila entre los dos y los cinco puntos.

El índice de temporalidad vuelve a incrementarse de nuevo, tras la salida de la crisis, si bien en los últimos años, al menos en lo que a la mujer se refiere, parece que ha tocado techo.

9. CONTRATACIÓN

Durante 2017 la variación del número de contratos fue muy similar entre hombres y mujeres, alrededor del 7%, si bien el incremento de los contratos indefinidos fue superior en el caso de los hombres, en un conjunto en el que la contratación temporal alcanzó el 93% y en un periodo en el que el número de contratos es muy similar en ambos sexos.

En cuanto a las modalidades de contratación temporal, tres de ellas absorben el 91% de los contratos (tanto de hombres como de mujeres): *Obra y servicio* (un 36% de las contratadas son mujeres), *Eventual o por circunstancias de la producción* (con un 52% de mujeres) e *Interinidad* (que se lleva la palma, con un 73% de mujeres).

Además, la *Estadística de Contratos Registrados* del Servicio Público de Empleo permite comprobar que las condiciones en que acceden al empleo hombres y mujeres son muy diferentes: casi la mitad de los contratos que firmaron en 2017 las asturianas fueron temporales y a tiempo parcial, mientras que en la contratación a hombres fueron uno de cada cuatro. De hecho, estos contratos doblemente precarios son actualmente la vía de acceso mayoritario al empleo por parte de las mujeres, mientras que entre los hombres lo es con el contrato temporal a jornada completa. Esta situación se repite, casi milimétricamente, en los últimos años, si bien cada vez con mayor número de contratos.

CONTRATOS, POR MODALIDAD. ASTURIAS								
	2016		2017		Variación 2016-2017		Variación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL INDEFINIDOS	12.401	12.739	13.251	13.217	850	478	6,9%	3,8%
Indefinido ordinario inicial	7.548	8.090	8.085	8.234	537	144	7,1%	1,8%
Pers. Discapacidad	151	103	164	104	13	1	8,6%	1,0%
Conversiones en indefinidos	4.702	4.546	5.002	4.879	300	333	6,4%	7,3%
TOTAL TEMPORALES	156.330	152.866	167.297	164.151	10.967	11.285	7,0%	7,4%
Por obra o servicio	61.836	35.923	66.669	38.184	4.833	2.261	7,8%	6,3%
Eventual Circ. Producción	79.714	83.130	85.018	92.133	5.304	9.003	6,7%	10,8%
Interinidad	11.023	31.196	11.369	30.988	346	-208	3,1%	-0,7%
Pers. Discapacidad	348	240	412	255	64	15	18,4%	6,3%
Sust. Jubilación 64 años	9	42	15	54	6	12	66,7%	28,6%
Relevo	237	275	266	277	29	2	12,2%	0,7%
Jubilación parcial	877	301	949	354	72	53	8,2%	17,6%
Prácticas	1.346	1.216	1.456	1.205	110	-11	8,2%	-0,9%
Formación	427	369	615	470	188	101	44,0%	27,4%
Otros contratos	513	174	528	231	15	57	2,9%	32,8%
TOTAL CONTRATACIÓN	168.731	165.605	180.548	177.368	11.817	11.763	7,0%	7,1%

Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados*

10. BRECHA SALARIAL

10.1. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE) el indicador convenido y comúnmente utilizado para medir la desigualdad salarial es el de brecha salarial de género, que indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. En bastantes ocasiones se ofrece el mismo indicador calculado sobre la retribución bruta anual.

La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede enmascarar diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extras, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas. Calculando la brecha salarial anual la diferencia se acentúa.

Teniendo en cuenta lo anterior, vamos a analizar la brecha salarial referida al salario medio por hora de las trabajadoras y trabajadores asturianos, teniendo en cuenta la *Encuesta Anual de la Estructura Salarial*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, para el ejercicio 2015 (últimos datos disponibles).

10.2. LA BRECHA EN FUNCIÓN DEL SALARIO MEDIO POR HORA TRABAJADA

Antes de entrar en el análisis meramente cuantitativo es necesario señalar que la brecha varía en función del enfoque: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer. Aunque la brecha salarial es la misma en términos cuantitativos (en euros), en términos cualitativos el porcentaje varía, lo que modifica la percepción y gravedad del problema. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad -y también más real- si se expresa en términos de salario de los hombres respecto al salario de las mujeres: el objetivo es que el salario femenino aumente y se equipare al masculino, no a la inversa.

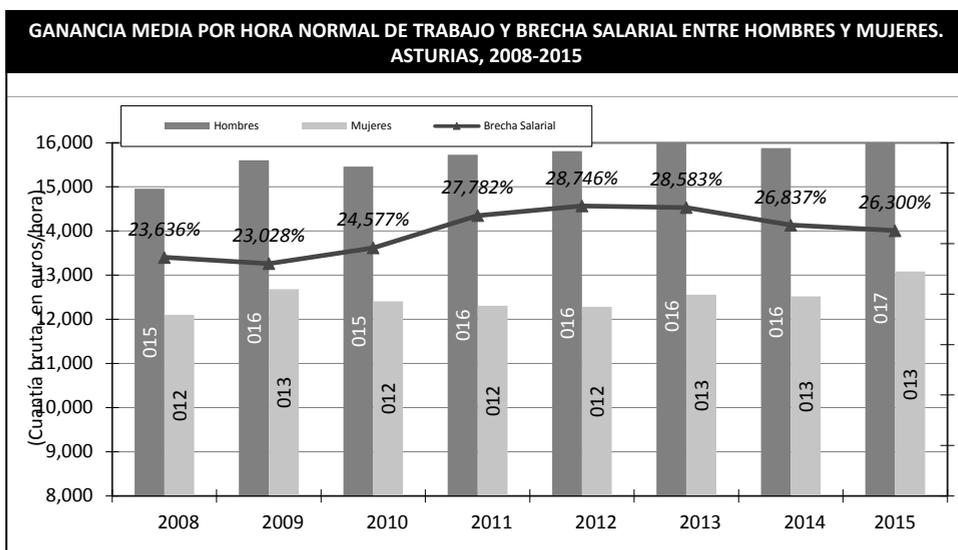
El salario medio por hora de las trabajadoras asturianas debería ser un 26,3% superior para igualar el de los hombres, una brecha que se ha reducido casi dos puntos y medio entre 2012 y 2015

De acuerdo con los últimos datos disponibles, en 2015 las trabajadoras asturianas ingresaron por término medio 13,08 euros brutos por hora normal de trabajo, lo que representa un 20,8% menos que lo percibido por los hombres. Pero, dado que se trata de que el salario femenino aumente y se equipare al masculino, y no a la inversa, sería más adecuado afirmar que la brecha es del 26,3%, pues tal es

el incremento que precisa su retribución por hora para igualar la de los hombres; ello equivaldría a trabajar 96 días más sobre los 365 que tiene el año.

Sucede, además, que el salario medio por hora de las trabajadoras asturianas es inferior al de las españolas, cuando entre los trabajadores varones ocurre lo contrario, de manera que la brecha salarial es más amplia en nuestra región que a nivel estatal, donde se sitúa en el 16,2%, es decir diez puntos de diferencia. De hecho, Asturias presenta la brecha más amplia por comunidades autónomas, lo que es indicativo de las importantes diferencias existentes entre los empleos que ocupan mujeres y hombres en nuestra región (alta segregación laboral) y quizás de una mayor discriminación directa.

El análisis temporal de los datos revela, asimismo, que el salario medio de las asturianas ha crecido menos que el de los asturianos entre 2008 y 2015 (un 8,1% frente a un 10,4%), si bien en los últimos tres años la tendencia ha cambiado y ahora crece más el de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

La ganancia media por hora de trabajo con contrato indefinido (15,50 euros) es superior a la que hay entre las personas contratadas temporalmente (12,91 euros). Esta diferencia de remuneración, “a favor” de las personas asalariadas con contratos indefinidos, se produce tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero no con la misma intensidad.

La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (26,3%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina (10,5%). Esto refleja que los hombres, además de tener una ganancia media superior a las mujeres en los contratos temporales, consiguen aumentar más su ganancia media al tener un contrato indefinido.

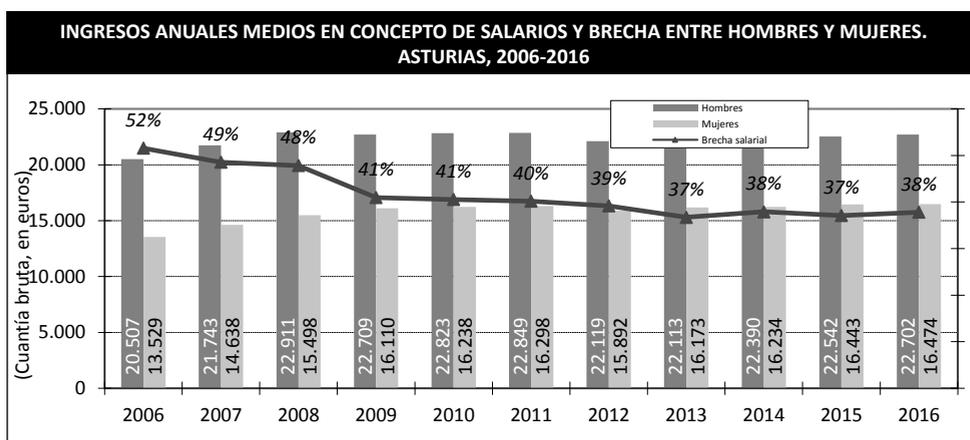
10.3. LA BRECHA EN FUNCIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS ANUALES

En el apartado anterior hemos utilizado como indicador para medir la brecha salarial entre hombres y mujeres la ganancia por hora normal de trabajo, que no tiene en cuenta la elevada incidencia del trabajo a tiempo parcial y del empleo temporal entre las mujeres, ni la menor relevancia que entre este colectivo tienen las horas extraordinarias, mejor remuneradas. Por eso, si se tienen en cuenta los ingresos salariales al cabo del mes o del año las diferencias retributivas de género se disparan.

El mayor número de horas trabajadas hace que los ingresos de los trabajadores varones sean un 38% superiores a los de las mujeres

Para ello hemos tomado la información de la Agencia Tributaria y, más en concreto, de su estudio anual (2016) sobre “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias”.

De acuerdo con la Agencia, los datos reflejan la menor suficiencia económica de las asalariadas respecto de los asalariados varones, ya que recogen los rendimientos de trabajo declarados independientemente del tiempo efectivamente



Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

trabajado, que es menor entre las mujeres¹. De acuerdo con los últimos publicados, las trabajadoras asturianas ingresaron una media de 16.474 euros a lo largo del año 2016, es decir, 6.228 euros menos que los trabajadores varones, que percibieron un importe medio anual de 22.702 euros. Por lo tanto, al cabo del año los ingresos salariales de los hombres fueron un 38% superiores a los de las mujeres, porcentaje que oscila ligeramente hacia arriba, si lo comparamos con el año anterior, si bien la banda 37-38% se mantiene desde el ejercicio 2013.

Y estas cifras corresponden únicamente a los ingresos derivados de la economía formalizada; si la estadística recogiera también los ingresos en la economía informal, que emplea mayoritariamente a mujeres en ocupaciones con bajas remuneraciones, las diferencias salariales serían aún más amplias.

Atendiendo al sector de actividad, las retribuciones más elevadas corresponden a dos sectores claramente diferenciados. Por una parte, las *Entidades financieras y aseguradoras*, en el que, si bien predomina el colectivo masculino la tendencia es hacia una mayor participación del femenino, pero no porque aumente dicho colectivo, sino porque hay una mayor reestructuración (prejubilaciones) entre el personal masculino, por razones de edad. Por otra parte, la *Industria en general*, una actividad claramente masculinizada, puesto que tan sólo un 22,5% de los trabajadores son mujeres. Se da la circunstancia de que durante el último año (2015-2016) fueron estos dos sectores los de mayor incremento en la brecha salarial: más de dos puntos.

Por el contrario, los ingresos salariales anuales más bajos los registran las actividades englobadas en el epígrafe *Otros servicios personales y de ocio*, claramente feminizados, puesto que el 60% de los empleos corresponden a mujeres (hay 30.581 trabajadoras). También hay otro sector (minoritario en Asturias y de enorme importancia tiempos atrás) que presenta salarios muy bajos, si bien tiene un componente claramente masculinizado (85%): se trata de *Agricultura, ganadería y pesca*.

En todas las ramas de actividad los ingresos salariales medios de los hombres están por encima de los percibidos por las mujeres. Las mayores diferencias retributivas se dan en los *Servicios a las empresas* y el *Comercio, reparación y transporte*, en donde las ganancias del colectivo masculino son un 56% y un 53% superiores a las obtenidas por las mujeres. En el lado opuesto se encuentra el *Sector primario y la Construcción*, actividades donde las diferencias son menores: los asalariados varones ingresaron un 12,7% y un 13,1%, respectivamente, más que las asalariadas al cabo del año. De todos ellos, tan sólo en *Servicios a la em-*

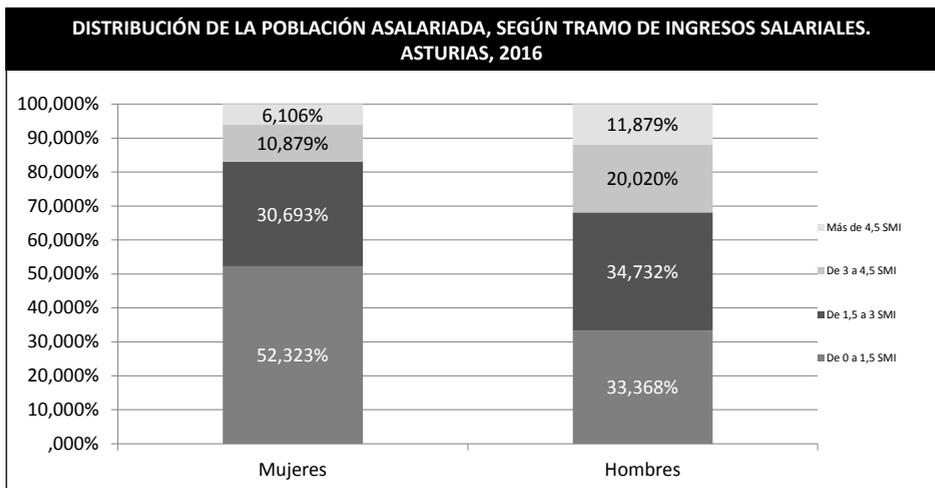
¹ El salario medio en la estadística tributaria se mide como el cociente de las masas declaradas de rendimientos del trabajo divididas por el número de perceptores, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo.

presa se dio una reducción de la brecha salarial, al pasar de un 59% a un 56% en tan sólo un año.

Por otra parte, se da la circunstancia, quizás paradójica, de que aquellos sectores extremos (los de mayor y menor brecha salarial) son en los que se da una menor retribución salarial a las trabajadoras y trabajadores.

Al igual que viene sucediendo en los últimos años, menos de la mitad de las asalariadas asturianas logran ingresar más de 1,5 veces el SMI, frente a dos de cada tres hombres

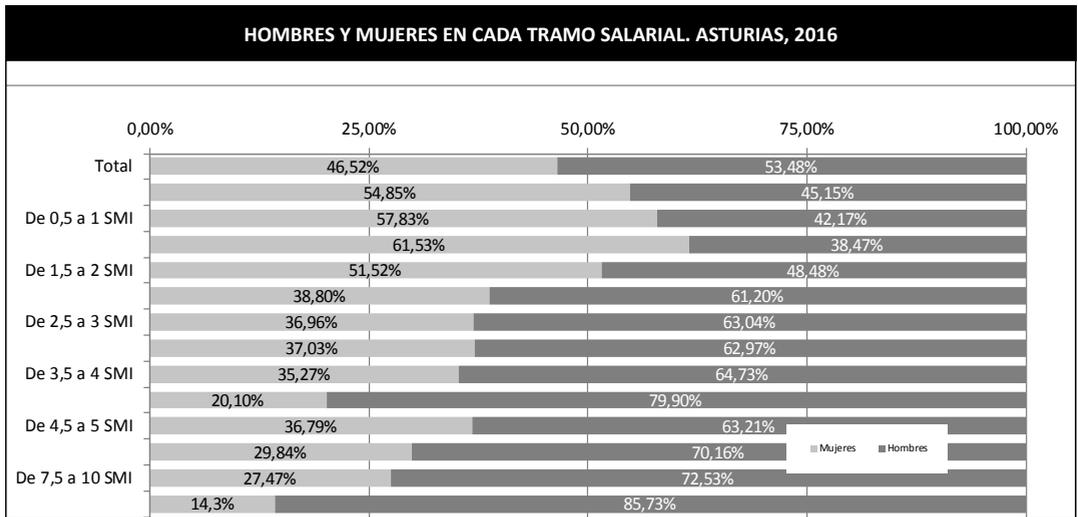
Las diferencias en los ingresos salariales medios de hombres y mujeres que se observan en Asturias se explican porque el grueso de las asalariadas se ubica en los tramos de ingresos anuales de menor cuantía: el menor número de horas trabajadas al cabo del año y la menor retribución por hora percibida hacen que menos de la mitad (el 47,7%) logran ingresar más de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual², mientras que entre los asalariados varones la proporción sube a dos de cada tres. De hecho, sólo un 6,1% de las trabajadoras por cuenta ajena de la región obtuvieron ingresos superiores a 4,5 veces el SMI, unas retribuciones que alcanzaron el 12% de los trabajadores varones.



Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

² No se puede interpretar el número de perceptores en la cola baja de la distribución salarial (por debajo de 1,0 veces el SMI) como personas que perciben un salario inferior al salario mínimo, ya que ese tramo recoge a los perceptores que sólo han trabajado una fracción del año y su masa de retribuciones incluye nada más que las retribuciones salariales por el tiempo trabajado.

Y es que las mujeres son mayoría en los tramos con ingresos salariales más bajos (hasta 1,5 veces el SMI), mientras que los hombres son mayoría abrumadora en los tramos con ingresos más altos. Sólo son mujeres tres de cada diez asalariadas con ingresos entre 5 y 7,5 veces el SMI; uno de cada cuatro con ingresos entre 7,5 y 10 veces el SMI; y uno de cada siete con ingresos superiores a 10 veces el SMI.



Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

La importancia de este diferencial no es menor, pues justifica que en caso de necesidades para la conciliación de la vida familiar sean las mujeres y no los hombres quienes mayoritariamente hacen uso de las excedencias y reducciones de jornada por cuidados y, en general, renuncien a permanecer en el mercado laboral o acepten empleos a tiempo parcial. Ello genera desequilibrios económicos en el presente pero también en el futuro, pues afecta a las prestaciones por desempleo y las pensiones.

En nuestro país, en el año 2016, el motivo principalmente alegado por las mujeres por el cual trabajan a tiempo parcial es no encontrar empleo a tiempo completo (60%), motivo también argumentado por los hombres (72%). La segunda razón de las mujeres y los hombres para tener un trabajo a tiempo parcial entra en el apartado de “otras”.

Pero, a partir de aquí, se encuentran pocas similitudes. La tercera razón en el caso de los hombres es la compatibilización con los estudios (8%), mientras que

sólo un 2% de los varones con jornada reducida dice tenerla por obligaciones familiares o para cuidar de niños y ancianos. En el caso de las mujeres, aquellas que tienen una jornada reducida por motivos familiares son casi un 19%, mientras que los estudios es el motivo alegado por el 4,6%. Según el tipo de hogar, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial corresponden a hogares con hijos. La principal razón es “no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores”.

11. PENSIONES

Las mujeres son mayoría entre las pensiones más bajas; al finalizar el año, los ingresos por pensiones de los hombres asturianos eran superiores en un 71% a los de las mujeres

También es precaria la situación económica de muchas mujeres pensionistas, pues perciben cuantías relativamente reducidas. Y es que, si bien hombres y mujeres tienen los mismos derechos en materia de pensiones, las mujeres no alcanzan el mismo nivel de protección que los varones, debido a que las desigualdades de género repercuten negativamente sobre sus carreras de cotización (se incorporan menos y más tarde al mercado laboral, sus trayectorias laborales son más irregulares y sus bases de cotización son más bajas al percibir salarios inferiores), de manera que muchas quedan fuera del sistema de pensiones contributivas y las que acceden obtienen pensiones de menor cuantía.

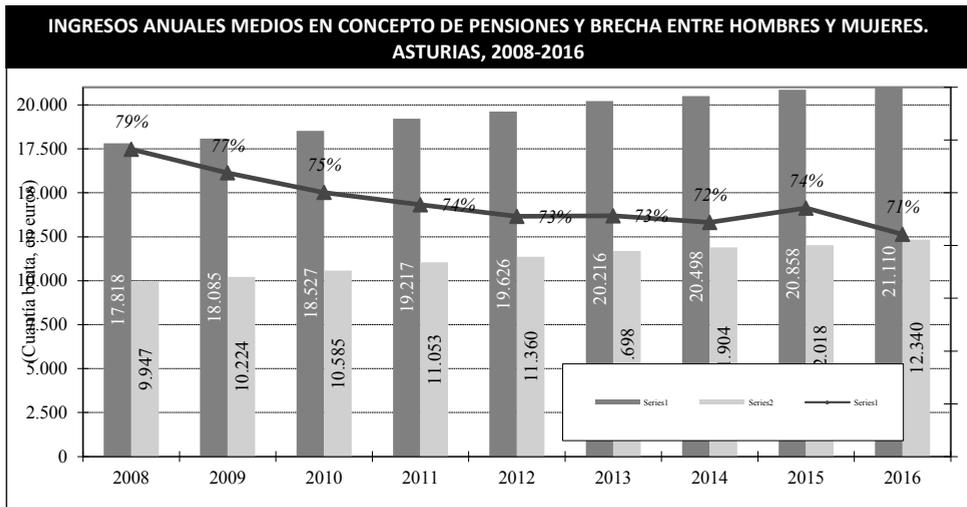
La congelación de las pensiones en años anteriores y las exiguas subidas aplicadas en la actualidad, de acuerdo con la nueva fórmula de revalorización, precarizan aún más la subsistencia de muchas mujeres pensionistas. Y hay que tener en cuenta que la situación de las pensiones (sus cuantías, sus modificaciones) no afectan únicamente a quienes las perciben, sino a muchas personas de su entorno: la larga duración de la crisis y los recortes en las prestaciones por desempleo las han convertido en un recurso fundamental para la supervivencia de muchas familias.

En 2017 el número de jubiladas y jubilados asturianos que percibían la pensión contributiva alcanzaba la cifra de 176.400, afianzando un crecimiento moderado desde los inicios de la crisis. El importe medio de dichas pensiones en Asturias supera los 1.290 euros, y se sitúa un 21,5% por encima del importe medio del conjunto del Estado.

El número de personas jubiladas en Asturias representa el 59% del total de pensionistas, cuya cifra supera los 300.000 (301.000) y nos facilita otro dato de interés, y es que la media de las pensiones alcanza los 1.085,56 euros, también alejada de la media española (920,60 euros) y un 16,0% menor que la cifra media cobrada por los jubilados asturianos.

Un 28,0% del total de las pensiones contributivas se las llevan las viudas asturianas, con un importe medio (718,11 euros) que representa algo más del 55% de las jubilaciones, si bien superan en más de un 11% el importe medio de las pensiones por viudedad en el conjunto del Estado español. De nuevo el efecto de la minería, contabilizado a través de las mujeres viudas de mineros, sesga la cifra remunerativa al alza, mientras que la media del conjunto del Estado español apenas supera los 646 euros en 2017.

Los datos de la Agencia Tributaria permiten aproximar el efecto que estas diferencias suponen al cabo del año. Según esta fuente, en 2016 (último dato disponible) sólo 150.857 mujeres asturianas percibieron algún tipo de pensión, cifra inferior a la de hombres (163.253), y mientras que los ingresos medios anuales de los pensionistas varones ascendieron a 21.110 euros brutos, entre las mujeres se quedaron en 12.340 euros, es decir, 8.770 euros menos, lo que significa una brecha del 71%. Una brecha muy elevada, a pesar de que en el último año creció la pensión femenina porcentualmente por encima de la masculina.



Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

12. CONCLUSIONES

1. De la EPA del cuarto trimestre de 2017 se desprende que hemos entrado en un escenario de recuperación del mercado laboral que sigue marcado, en nuestra región, por ser débil e irregular, en contraste con la evolución más sólida observada a nivel estatal.

2. En cuanto a la población activa, la reducción de la brecha de género entre 2013 y 2015 viene más bien motivada por una fuerte caída de la población activa masculina, más que por el aumento de la femenina, que en algunos años también se reduce. El incremento de 2016 y la disminución de la tasa de actividad en 2017 deja las cosas prácticamente inalteradas, ya que la brecha se mantiene alrededor de 9 puntos de diferencia, sin que se constate ninguna tendencia que permita augurar un estrechamiento hasta llegar a cero en un futuro inmediato.

3. La recuperación, al menos en el último año, no está teniendo la misma repercusión entre hombres y mujeres, y conforme marca la evolución del empleo, éste tiene menor empuje entre las mujeres que entre los hombres y, además, se especializa para el personal femenino en las modalidades de temporalidad y ocupación a tiempo parcial.

4. En lo que respecta a la tasa de empleo, la brecha de género se va reduciendo paulatinamente, de tal forma que pasa de casi 9 puntos a poco más de 6, como consecuencia de una mayor incidencia del empleo entre las mujeres (si bien hay que recordar que, en una gran parte, es empleo precario) y un claro estancamiento en el empleo masculino. Sin embargo, en 2017 parece que ha habido un cambio en la tendencia, puesto que aumenta bastante más el empleo masculino que el femenino, por lo que de nuevo la brecha se dispara hasta cerca de los 8 puntos.

5. Durante 2017 descendió entre las mujeres el empleo a tiempo completo, incrementándose el de tiempo parcial, dándose la circunstancia de que además era temporal, mientras que entre los hombres el empleo creado fue a tiempo completo y en una gran parte indefinido.

6. Hasta el año 2016 las mujeres redujeron la brecha salarial, no porque haya habido aumentos de sus retribuciones salariales sino porque los hombres sufrieron un mayor desgaste salarial por haber incidido la crisis, en mayor medida, en aquellos sectores más masculinizados. Sin embargo en 2017 parece que se rompe esa tendencia y vuelve a incrementarse, o al menos no sigue reduciéndose, la brecha salarial.

7. El salario medio por hora de las trabajadoras asturianas debería ser un 26,3% superior para igualar el de los hombres, una brecha que se ha reducido casi

dos puntos y medio entre 2012 y 2015. Sin embargo, el mayor número de horas trabajadas anualmente hace que los ingresos de los trabajadores varones sean un 38% superiores a los de las mujeres.

8. Al igual que viene sucediendo en los últimos años, menos de la mitad de las asalariadas asturianas logran ingresar más de 1,5 veces el SMI, frente a dos de cada tres hombres.

9. Las mujeres son mayoría entre las pensiones más bajas; al finalizar el año, los ingresos por pensiones de los hombres asturianos eran superiores en un 71% a los de las mujeres.

COLABORA



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer
y Políticas de Juventud



secretaría de la mujer
secretaría de la mujer



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies