



comisiones obreras de asturias  
comisiones obreres d'asturies

## CONTRA LAS BRECHAS DE GÉNERO

Por hacer MÁS, ganamos MENOS  
#CuidadosSinBrecha

GABINETE TÉCNICO CC OO ASTURIAS  
FEBRERO 2023

---

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN ..... 2**

**3.1. Menor acceso al mercado laboral y con peores condiciones salariales ..... 8**

**3.2. La jornada parcial explica casi la mitad de la brecha salarial de género ..... 9**

**3.3. Los complementos explican casi la mitad de la brecha..... 10**

**3.4. La falta de valoración de los trabajos de cuidados, donde se ocupan mayoritariamente las mujeres, también origina la brecha salarial..... 11**

**3.5. La maternidad lastra el salario de las mujeres ..... 13**

**INFORME DE REFERENCIA..... 18**

---

## INTRODUCCIÓN

En Asturias, como en España, existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado. Esta brecha salarial se explica por tres componentes:

- 1 **La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres** en las sociedades capitalistas patriarcales que se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
- 2 **La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- 3 **La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género:** retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género **hay que actuar en la sociedad y en los centros de trabajo:** hay que actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización y la educación, que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan (y agudizan) en las condiciones laborales.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados... que soportan desde niñas cuando se les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida.

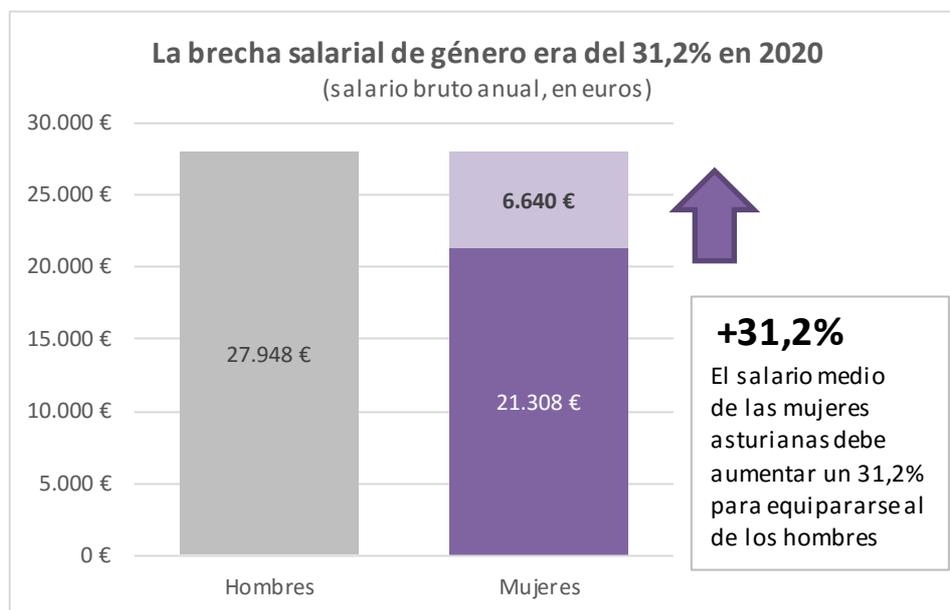
Éste es un informe sobre la situación y evolución de la brecha salarial en Asturias, que pone el acento tanto en las causas, como en algunas propuestas de actuación sindical para su corrección. Los datos estadísticos que se recogen son los últimos disponibles.



## 1. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 31%

**El salario medio de las trabajadoras asturianas debería ser un 31% superior para igualar el de los hombres.**

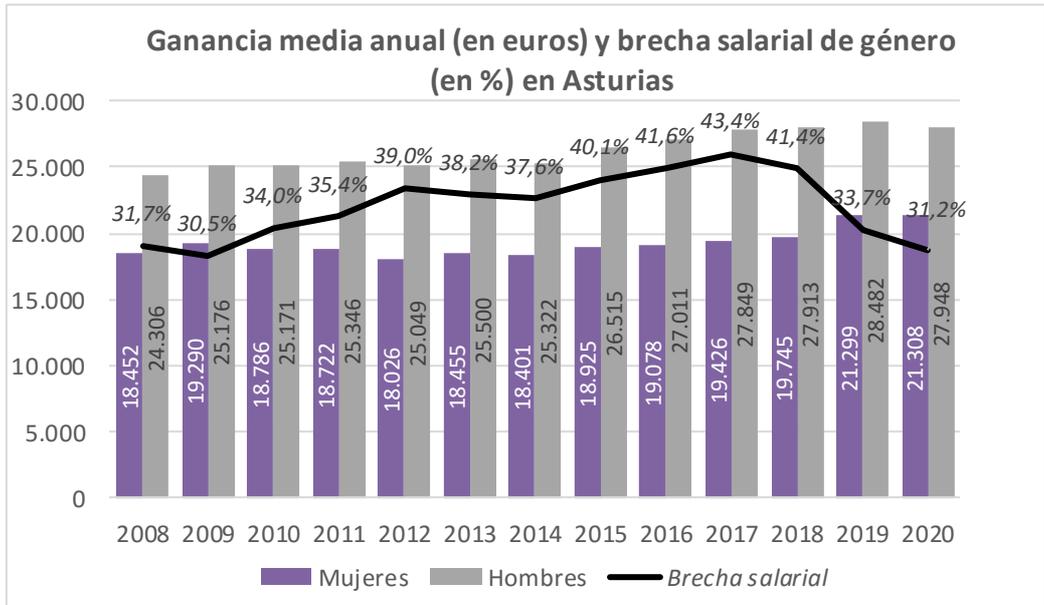
Existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben, en promedio, mujeres y hombres por su trabajo asalariado. En Asturias, de acuerdo con los datos de 2020 (últimos disponibles) de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* que elabora el Instituto Nacional de Estadística, la diferencia entre la ganancia salarial media de los hombres (27.948 euros) y la de las mujeres (21.308 euros), fue de 6.640 euros anuales. Es decir, las trabajadoras asturianas percibieron un salario medio inferior en un 23,8% al de los hombres, o, mejor dicho, el salario medio de las mujeres debería incrementarse un 31,2% para igualarse al alza con el de los hombres y, por tanto, ese sería el nivel de la brecha salarial de género en Asturias.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

Al calcular así la brecha salarial de género (la diferencia salarial entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres) se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas. Estas fórmulas alternativas adoptan otros enfoques estadísticos, como el utilizar el salario hora en lugar del salario anual y/o tomar como referencia el salario de los hombres como base 100, en lugar del salario de las mujeres como base 100, que reducen la percepción de la desigualdad salarial y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España.

**El enfoque de análisis no es neutral** ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020

**Se trata de la brecha más amplia por CC AA; la media por comunidades autónomas es del 23%.**

En España la brecha es de 5.175 euros, y el salario medio de las mujeres debería aumentar un 23,0% para equipararse al de los hombres. El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas, aunque existen diferencias importantes que dependen, entre otros factores, de la distinta composición del empleo en unas y otras.

La nuestra es, con diferencia, la comunidad autónoma con mayor brecha salarial, con una ganancia anual que en el caso de los hombres asturianos supera en 306 euros la media de los trabajadores españoles gracias a la importancia del empleo industrial, con salarios relativamente elevados; y que, sin embargo, en el caso de las asturianas, se sitúa 1.159 euros por debajo del promedio estatal. Lo que, al final, resulta indicativo de las importantes diferencias existentes entre los empleos que ocupan mujeres y hombres en nuestra región.

## 2. LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO

El análisis temporal de los datos revela el carácter estructural de la brecha salarial de género, siempre en valores muy elevados. En los últimos años la brecha se reduce, y lo hace además por el mayor crecimiento del salario medio de las mujeres (como veíamos en el gráfico anterior) favorecido por las importantes subidas nominales del salario mínimo interprofesional (SMI) que benefician a un número importante de trabajadores, sobre todo mujeres, y por el efecto del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia.

Esto ha propiciado un recorte apreciable de la brecha, que en Asturias se sitúa en su nivel más bajo desde 2009.

A pesar de la mejora de los últimos años, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, lo que requerirá intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020*



---

### 3. LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

**La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.**

Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores sub-representados y otros claramente feminizados; segundo, en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo” al ocuparse mayoritariamente de los cuidados familiares; y, finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

#### 3.1. Menor acceso al mercado laboral y con peores condiciones salariales

El mercado laboral continúa estando sesgado por razón de género. Prueba de ello no son únicamente las diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro, sino también las diferencias de inserción en el mercado laboral, marcadas no solo por el tipo de contrato y de jornada sino también por la presencia desigual en los sectores de actividad y en las ocupaciones. Estos factores tienen repercusión en la diferencia salarial y en la persistencia de la brecha salarial.

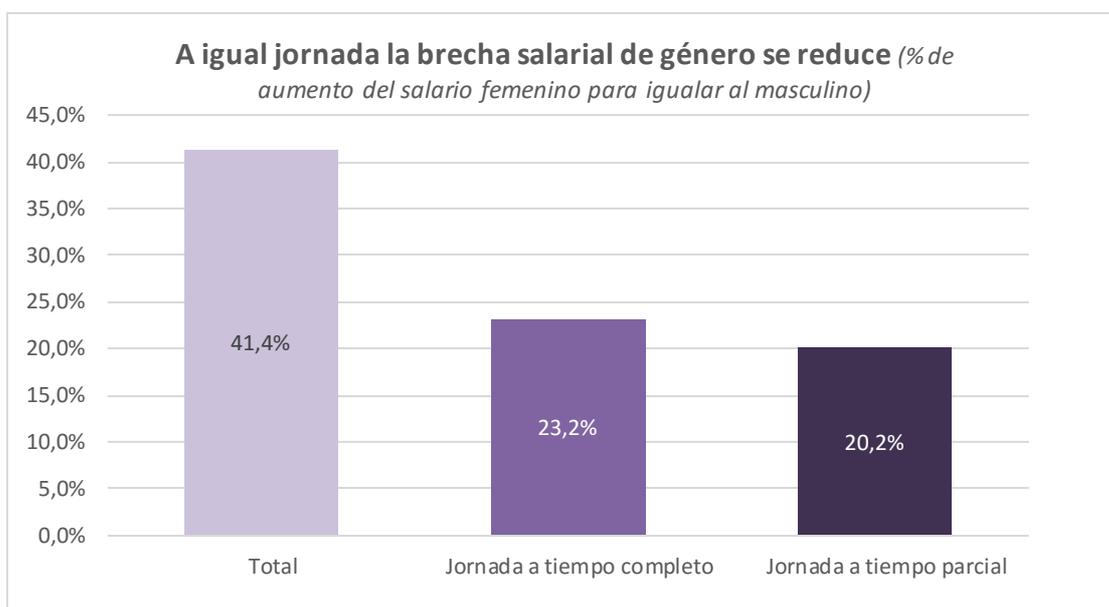
Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. **La actividad laboral es más baja entre las mujeres.** En 2022 la población activa asturiana se cifró en 439.400 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (52,0%) respecto de la femenina (48,0%). Las mujeres, con una tasa de actividad del 45,39%, continúan muy lejos de alcanzar la tasa de actividad masculina (54,70%), y la brecha en actividad laboral se da en todos los grupos de edad. Y es que muchas mujeres no tienen un empleo remunerado ni lo buscan porque están cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales.

De igual forma, el paro es más frecuente entre las mujeres. En 2022 la población parada que buscaba empleo activamente en Asturias se cifró en 55.600 personas, siendo mayoritaria la presencia femenina (51,6%) respecto de la masculina (48,4%). Además, **las mujeres soportan mayores tasas de paro que los hombres:** del 13,6% frente al 11,8%, según los datos medios de la EPA.

Además, **las mujeres sufren una mayor temporalidad en el empleo:** en 2022, el 26,7% de las asalariadas asturianas tenía un contrato temporal, frente al 18,0% hombres, según las medias anuales de la EPA. Tras la entrada en vigor de la última reforma laboral, se ha reducido la tasa de temporalidad tanto entre las mujeres (-2,0 puntos porcentuales) como entre los hombres (-3,4 puntos), pero

la brecha que las separa no se ha reducido debido a que la mejoría se circunscribe al sector privado, mientras que en el sector público, con sectores como la sanidad y la educación, donde el porcentaje de mujeres ocupadas es muy alto, los niveles de temporalidad no sólo no han remitido sino que se han acrecentado, según la EPA.

Pero es la desigual inserción laboral por **tipo de jornada** (entre las mujeres pesa mucho más el tiempo parcial) lo que en buena medida determina que la brecha salarial de género global se sitúe en porcentajes tan elevados. La dimensión de la brecha salarial de género es mucho más reducida si comparamos a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral, ya sea a tiempo completo o parcial.



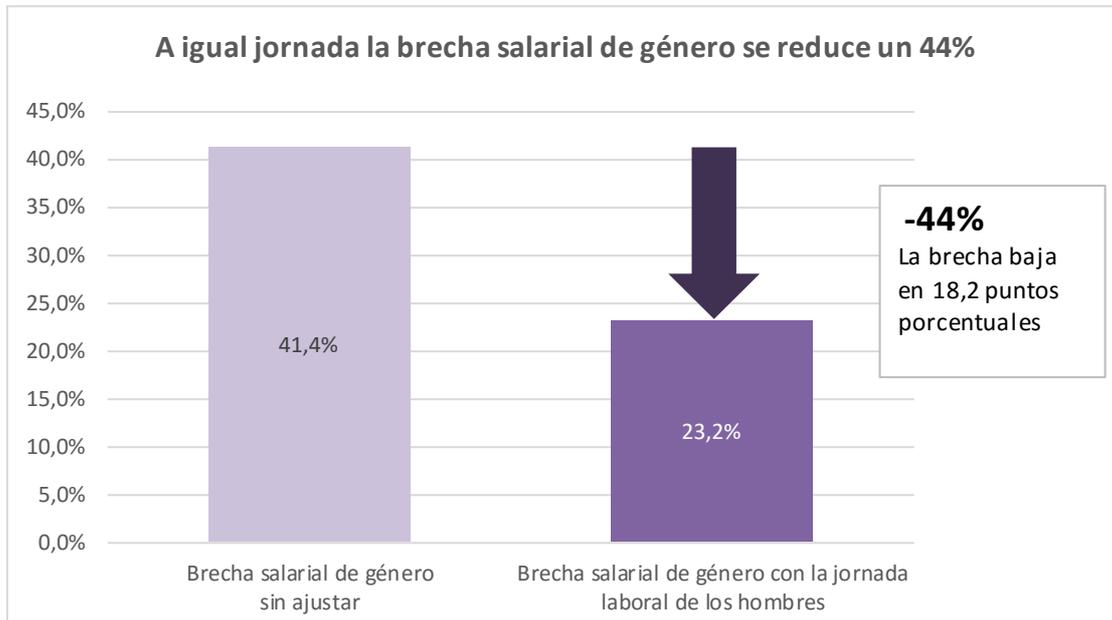
Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018*

### 3.2. La jornada parcial explica casi la mitad de la brecha salarial de género

Tal como acabamos de señalar, el factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre ellas: según los datos de la EPA de 2022, en Asturias las mujeres suponen el 80% de la población ocupada a tiempo parcial pero solo el 43% de la población ocupada a jornada completa. El 21,6% de las asturianas trabaja a tiempo parcial frente a solo el 5,0% de los hombres.

Además, esta fórmula presenta un alto grado de involuntariedad. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (menores, personas enfermas, incapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales.

Si las asturianas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (95%), se eliminaría casi la mitad de la brecha salarial de género existente en la región.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018*

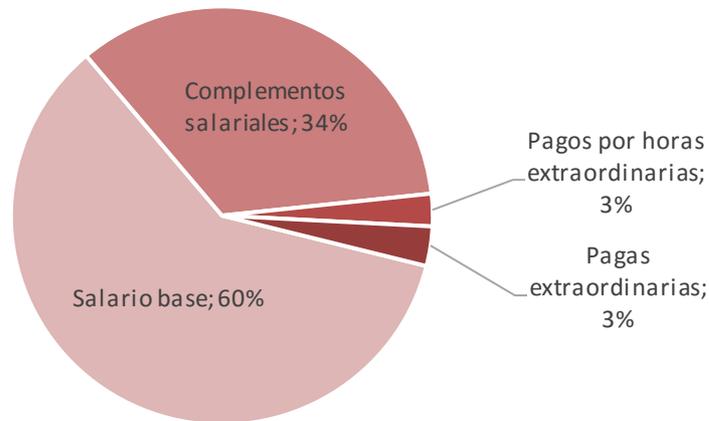
Según los datos disponibles únicamente para el conjunto del Estado, las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son no haber encontrado un empleo a jornada completa (51,7%) y estar cuidado de menores o de personas enfermas, incapacitadas o mayores (16,2%). Entre la población que elige “voluntariamente” una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas. Entre los hombres, los principales motivos son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (58,6%) y seguir cursos de enseñanza o formación (13,0%).

### 3.3. Los complementos explican casi la mitad de la brecha

**El salario base es la parte más importante del salario y en Asturias explica el 60,0% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales (que tienen un peso menor en el salario) concentran un 34,5% de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.**

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 (último año disponible) ofrece datos de salario mensual desglosado por sus componentes. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido; los datos mensuales de la Encuesta corresponden a octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes como las de verano o navidad, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.

**Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial del género** (distribución porcentual de la brecha salarial en Asturias)



Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018*

Con los datos de 2018, los hombres asturianos ganaban en promedio 571 euros brutos más al mes que las mujeres. La mayor parte de esa brecha se concentra en el salario base (342 euros de diferencia, el 60,0% del total), seguido por los complementos salariales (197 euros de brecha, el 34,5% del total).

Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concentran una parte muy relevante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.

La brecha de género en el salario base era del 33,1% (porcentaje en que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres) y se amplía hasta el 45,5% en el caso de los complementos salariales.

La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, aunque éste es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total. Sin embargo, hay que matizar que, si bien las mujeres hacen menos horas extras en general, sí hacen muchas más horas no pagadas que los hombres.

### 3.4. La falta de valoración de los trabajos de cuidados, donde se ocupan mayoritariamente las mujeres, también origina la brecha salarial

**La división sexual del trabajo provoca discriminación laboral sobre las mujeres.** Esta discriminación se puede observar en las peores condiciones de empleo (mayor desempleo, contratación temporal, parcialidad, etc.) y peores condiciones de trabajo (jornadas partidas, mayor precisión, exigencia de atención y comprensión al público, menor remuneración, menos oportunidades de promoción, etc.).

Sigue existiendo la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados. **La falta de reconocimiento de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro (en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida) es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.**

En todas las ramas de actividad los ingresos salariales medios de los hombres están por encima de los percibidos por las mujeres, como se constata en la estadística *Mercado de trabajo y pensiones* de la Agencia Tributaria, con datos de 2021.

	Ganancia anual (euros)		Brecha salarial (en %)	% Mujeres sobre total	Distribución % empleo femenino	Distribución % empleo masculino
	Mujeres	Hombres				
<b>Total</b>	<b>19.183</b>	<b>25.118</b>	<b>31%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.386	13.836	22%	16%	0%	1%
Industria extractiva, energía y agua	28.908	38.127	32%	16%	1%	4%
Industria no energética	23.978	31.175	30%	20%	5%	17%
Construcción y activ. inmobiliarias	19.873	22.202	12%	15%	2%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	<b>15.338</b>	22.285	45%	47%	20%	21%
Información y comunicaciones	23.216	30.657	32%	36%	2%	3%
Entid. financieras y aseguradoras	34.174	42.440	24%	53%	2%	2%
Servicios a las empresas	<b>15.041</b>	21.733	44%	50%	16%	14%
Servicios sociales	<b>25.662</b>	30.556	19%	66%	37%	17%
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	<b>8.507</b>	11.880	40%	59%	15%	10%

Fuente: CCOO Asturias a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2021*

Los ingresos salariales más bajos al cabo del año corresponden a *Otros servicios personales y de ocio*, que es un sector que da empleo al 15% de las asalariadas asturianas, y que está altamente feminizado (el 59% de los asalariados son mujeres). Aquí se incluye, por ejemplo, la hostelería.

Otra actividad que genera un gran número de empleos entre las mujeres (el 37%) y que está altamente feminizada (el 66% de los asalariados son mujeres) es la de *Servicios sociales*, que comprende actividades con un fuerte componente de cuidados (educación, sanidad, servicios sociales) además de la administración pública. Aquí la brecha salarial es del 19%, y es que, pese a que la objetividad en el acceso al empleo público la reduce de forma importante, la segregación horizontal y vertical, la temporalidad, el tiempo parcial... merman los ingresos de las mujeres también en el sector público.

Las mayores diferencias retributivas se dan en el *Comercio, reparación y transporte*, en los *Servicios a empresas*, y en el epígrafe *Otros servicios*

*personales y de ocio*, actividades en donde las ganancias del colectivo masculino son, al cabo del año, entre un 40% y un 45% superiores a las obtenidas por las mujeres.

### 3.5. La maternidad lastra el salario de las mujeres

La tasa de empleo de los hombres no sólo no se ve resentida por la paternidad, sino que aumenta a medida que incrementa su número de hijos; por el contrario, la tasa de empleo de las mujeres disminuye a medida que tienen más descendencia. Según datos disponibles únicamente para el conjunto del Estado, la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres con 3 o más hijos es de más de 25 puntos.

La maternidad tiene efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, a acogerse a excedencias, incluso a dejar el empleo para asumir el cuidado de menores, por lo que no es extraño el rechazo de la maternidad por parte de algunas mujeres.

Según la *Encuesta de Fecundidad* de 2018 del INE, un 14% de las mujeres asturianas sin hijos manifiesta no haberlos tenido por razones laborales o de conciliación de la vida familiar o laboral.



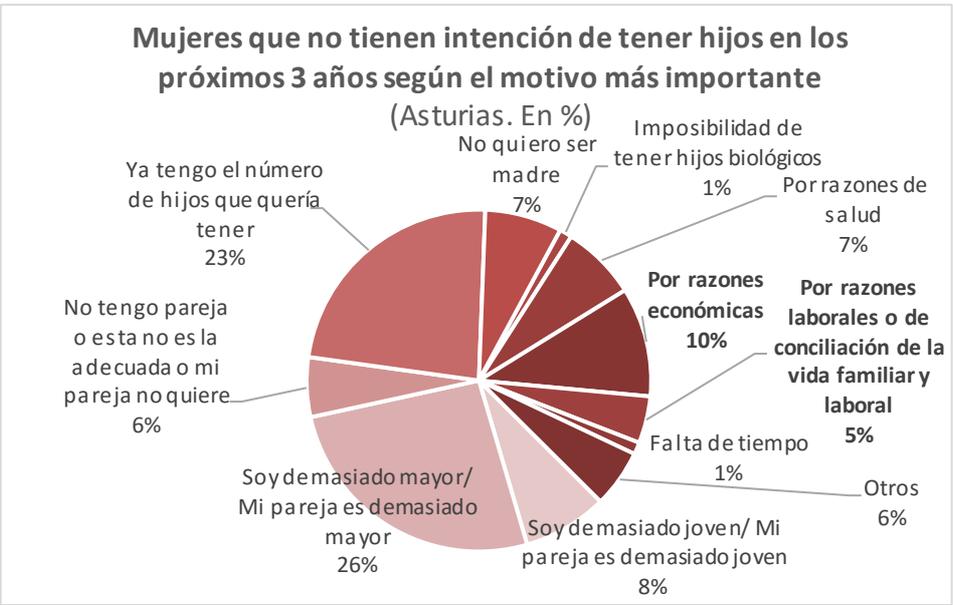
Fuente: CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta de Fecundidad 2018*

Un 34% de las mujeres asturianas con menos hijos de los deseados aducía como motivo principal razones laborales o de conciliación de la vida familiar o laboral. Un porcentaje que supera con mucho la media española (25%).



Fuente: CC OO Asturias a partir de INE, Encuesta de Fecundidad 2018

Además, un 15% de mujeres manifestaba no tener intención de tener hijos en los 3 años siguientes debido a razones económicas, laborales y de conciliación.



Fuente: CC OO Asturias a partir de INE, Encuesta de Fecundidad 2018

Por otra parte, según el estudio “The child penalty: evidence from Spain” (de Quinto, Hospido y Sanz, 2021), tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y, a largo plazo, la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo o hija.



---

#### 4. ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

**Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades (laborales y no laborales) que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.**

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.

**Resulta urgente y prioritario actuar sobre:**

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- La masculinización de los complementos salariales.
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- El empleo de calidad para las personas que cuidan.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro, reto social de las próximas décadas.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos.

**Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad.** La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones sociofamiliares; pero, para ello, **habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro, y reducir las jornadas laborales.**

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho, por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, **DESDE CCOO EXIGIMOS UN GRAN PACTO ESTATAL POR LOS CUIDADOS.**



---

## INFORME DE REFERENCIA

18

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo; y Gabinete Económico de CCOO. (febrero de 2023). **Cuidados sin brecha. Por hacer más, ganamos menos.** Confederación Sindical de CCOO



