



BRECHA SALARIAL & ASTURIAS





LA BRECHA SALARIAL EN ASTURIAS

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,...

Sin embargo, 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. El mismo 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 los/las trabajadores/as asturianos/as, teniendo en cuenta la *Encuesta Anual de la Estructura Salarial*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística para el ejercicio 2016, que son los últimos datos disponibles.

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 de análisis: 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 28,2% superior para igualar el de los hombres, una brecha que repunta en 2016, después de una ligera tendencia descendente desde 2012 y que se aproxima, en diferencial, al de ese año.

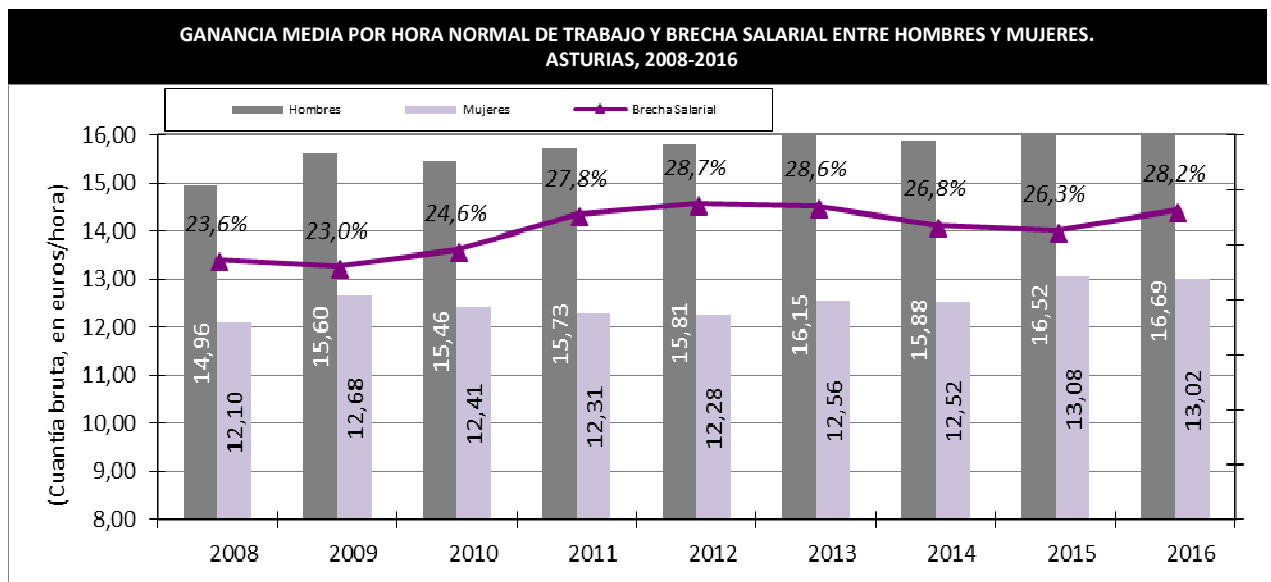
De acuerdo con los últimos datos disponibles, en 2016 las trabajadoras asturianas ingresaron por término medio 13,02 euros brutos por hora normal de trabajo, lo que representa un 22% menos que lo percibido por los hombres y un 0,5% menos de lo percibido un año antes. Como el salario, al contrario que el de los hombres, se reduce y 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 28,2%, pues tal es el incremento que precisa su retribución por hora para igualar la de los hombres; ello equivaldría a trabajar 103 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 17,2%, es decir once puntos de diferencia, un punto más que un año antes. De hecho, Asturias, sigue presentando 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 2016 (un 7,6% frente a un 11,6%). Este crecimiento irregular es consecuencia de una peor distribución entre 2008 y 2012, así como en el último año en el que el crecimiento del salario femenino fue negativo.

La ganancia media por hora de trabajo con contrato indefinido (15,54€) es superior a la que hay entre las personas contratadas temporalmente (12,29€). 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 (33%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina (19%). 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.



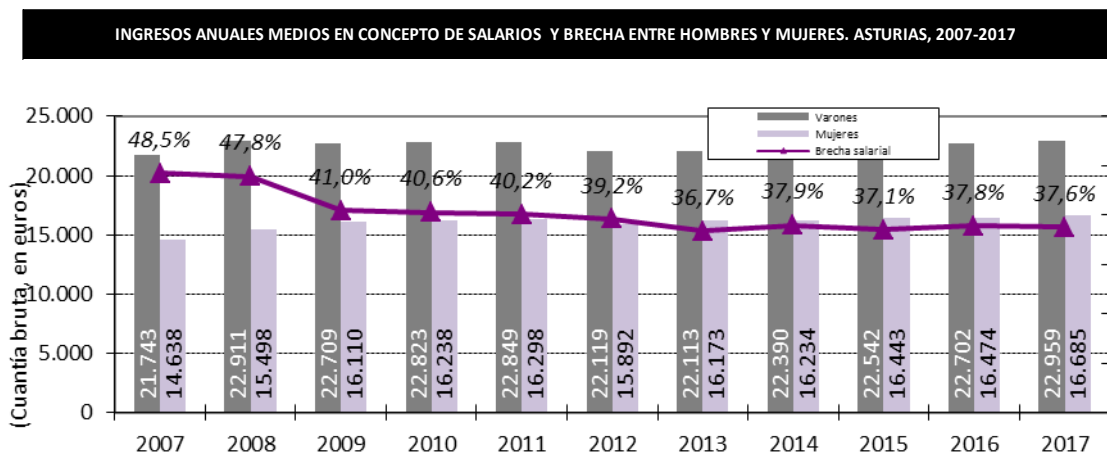
Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

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 medios anuales las diferencias retributivas de género se disparan. Así, siguiendo con los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, en 2016 la brecha salarial ascendía al 41%, un punto más que en el ejercicio anterior, mientras que si tenemos en cuenta La Agencia Tributaria (2017), ésta nos indica que “el mayor número de horas trabajadas hace que los ingresos

de los trabajadores varones sean un 38% superiores a los de las mujeres”, exactamente lo mismo que ocurría un año antes.

De acuerdo con la Agencia Tributaria y, más en concreto de su Estudio anual (2017) sobre “*Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*”, 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 trabajado, que es menor entre las mujeres¹. De acuerdo con los últimos datos publicados, las trabajadoras asturianas ingresaron una media de 16.685 euros a lo largo del año 2016, es decir, 6.274 euros menos que los trabajadores varones, que percibieron un importe medio anual de 22.959 euros. Por lo tanto, al cabo del año los ingresos salariales de los hombres fueron un 37,6% superiores a los de las mujeres, porcentaje que oscila muy ligeramente hacia abajo, si lo comparamos con el año anterior, si bien la banda 37%-38% se mantiene desde el ejercicio 2013.



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

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.

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.



Atendiendo al **sector de actividad**, no hay un “patrón” que delimite claramente el porqué de las diferentes brechas salariales, puesto que, por una parte, las retribuciones más elevadas corresponden a dos sectores claramente diferenciados, por una parte las *Entidades financieras y aseguradoras*, un sector en el que hasta hace escasas décadas no había presencia de la mujer y que en la actualidad ya predomina el colectivo femenino y, por otra parte, la *Industria en general*, una actividad claramente masculinizada, puesto que apenas un 20% de los trabajadores son mujeres. En los tres últimos años, la brecha salarial se mantiene entre los trabajadores de las entidades financieras, mientras que aumenta ligeramente en la industria, manteniéndose, no obstante, en la media regional.

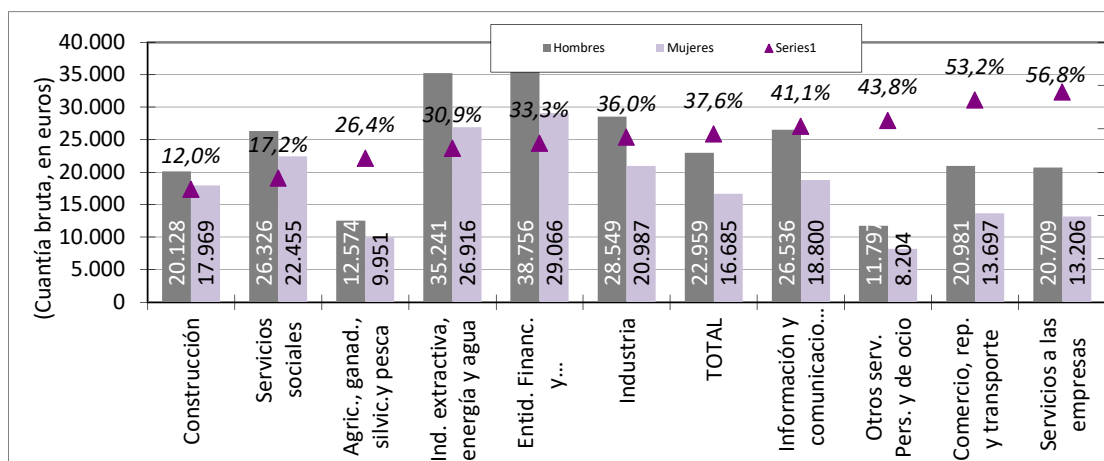
Sin embargo, en los últimos años, venimos observando que en la mayoría de las ramas del sector servicios, precisamente las más feminizadas, se dan salarios más bajos y mayor brecha salarial. De esta conclusión hay que excluir las entidades financieras anteriormente aludidas y los servicios sociales que asumen salarios por encima de la media regional y cuya brecha salarial está por debajo de la media. Es decir, nos referimos a *Servicios personales y de ocio, Comercio y Servicios a las empresas*.

Por el contrario, en aquellos sectores al margen del industrial, con un claro predominio del colectivo masculino, la brecha salarial es muy corta, si bien, todo hay que decirlo, los salarios, tanto para hombres como para mujeres, son también muy bajos, nos estamos refiriendo al *Sector agrícola y pesca* y a la *Construcción*.

En definitiva, 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 56,8% y un 53,2% superiores a las obtenidas por las mujeres. En el lado opuesto se encuentra la *Construcción y los Servicios sociales*, actividades donde las diferencias son menores: los asalariados varones ingresaron un 12,0% y un 17,2%, respectivamente, más que las asalariadas al cabo del año.

Estas diferencias apenas han tenido variación en los últimos años, con alguna excepción puntual (como es el caso del sector agrícola y pesquero), lo que significa que en la mayoría de las ocasiones el problema es más estructural que coyuntural.

INGRESOS ANUALES MEDIOS EN CONCEPTO DE SALARIOS Y BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, POR RAMA DE ACTIVIDAD.
ASTURIAS, 2017



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

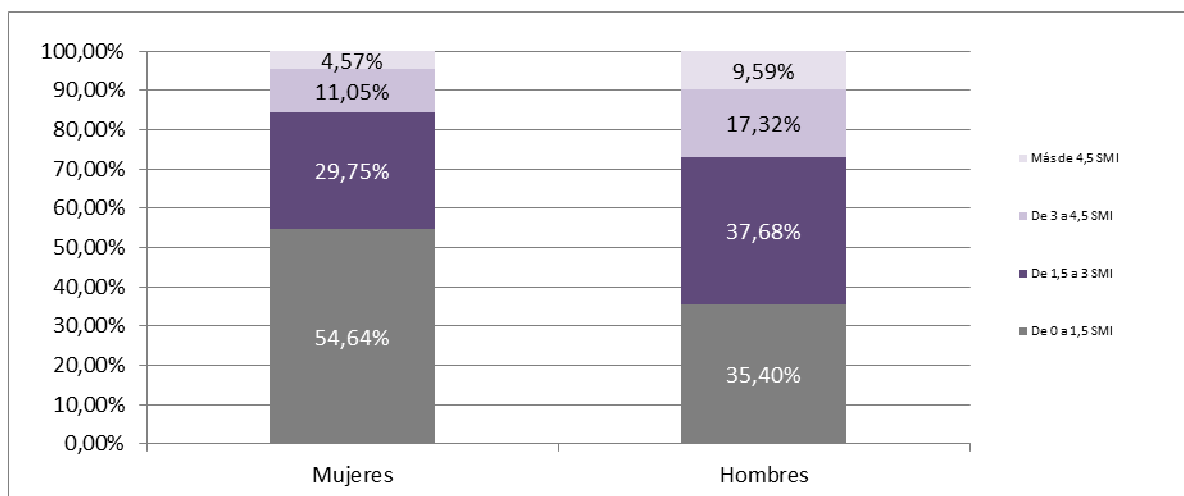
Al igual que viene sucediendo en los últimos años, menos de la mitad de las asalariadas asturianas logran ingresar más de 1,5 veces el SMI (estipulado en 9.906,40 euros al año), frente a dos de cada tres hombres.

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 hace que menos de la mitad (el 45,4%) logran ingresar más de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual², mientras que entre los asalariados varones la proporción sube a casi dos de cada tres. De hecho, sólo un 4,6% de las trabajadoras por cuenta ajena de la región obtuvieron ingresos superiores a 4,5 veces del SMI, unas retribuciones que alcanzaron el 9,6% de los trabajadores varones.

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.

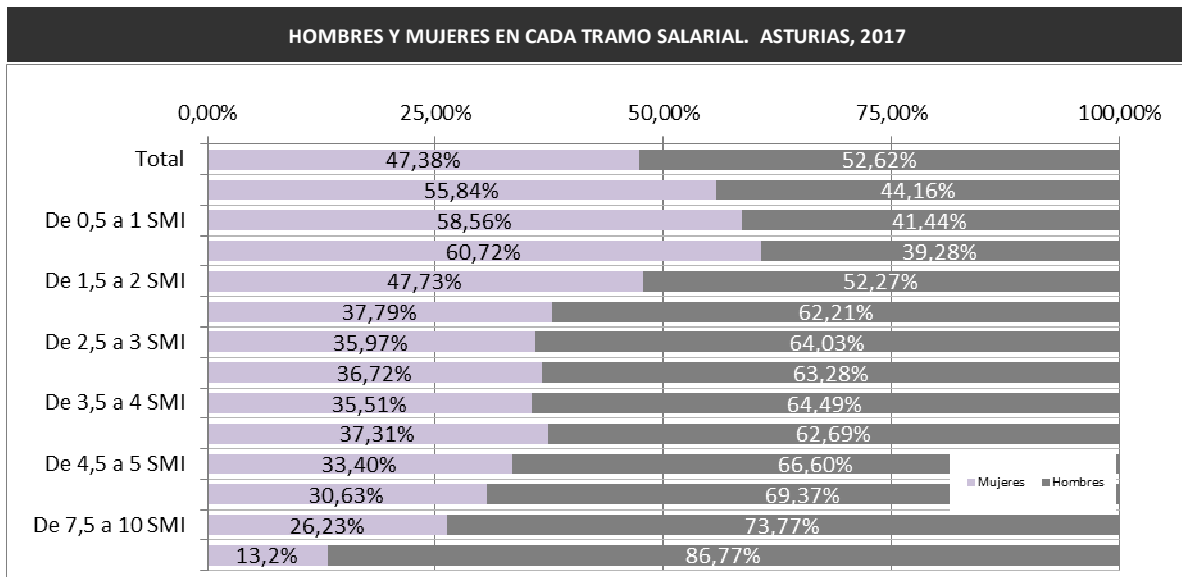
En cualquier caso, con motivo de la crisis, el empobrecimiento o pérdida de renta se manifiesta claramente en ambos sexos, manteniendo, no obstante, la diferencia o brecha de renta.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA, SEGÚN TRAMO DE INGRESOS SALARIALES. ASTURIAS, 2017



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

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 asalariados, 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 ocho con ingresos superiores a 10 veces el SMI.



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 2017 (INE), el motivo principalmente alegado por las mujeres por el cual trabajan a tiempo parcial es no encontrar empleo a tiempo completo (58%), motivo también argumentado por los hombres (68%). 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 (12%), mientras que sólo un 3% 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 un 20%, mientras que los estudios es el motivo alegado por el 4,8%. 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".



4.- Conclusiones

Aun cuando estamos trabajando con datos de 2016 y 2017, para este Informe podemos concluir que la recuperación económica habida a partir de 2014 no ha reducido la brecha salarial ampliada tras la última crisis, crisis que, no lo olvidemos, afectó, en términos de empleo, más a los hombres que a las mujeres.

Sin embargo, al menos hasta finales de 2017, si se percibió algún aumento salarial éste fue bastante reducido, beneficiando más a hombres que a mujeres, quizás por darse en sectores más masculinizados en los que se consiguió algún incremento salarial aceptable. Por el contrario, las mujeres trabajando, en muchos casos con jornada reducida y en sectores donde el incremento salarial apenas fue perceptible, se quedan en un nivel salarial que si no permite ampliar la brecha salarial tampoco reducirla.

Gabinete Técnico CC OO Asturias

21 de febrero de 2019