

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ASTURIANO AÑO 2020





secretaría de la mujer
secretaría de la mujer



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d' asturies

INFORME 2020

LA BRECHA SALARIAL EN ASTURIAS

1. Introducción.

La brecha salarial es otro indicador de la magnitud de la desigualdad entre hombres y mujeres, si bien parece cada vez más evidente que esta desigualdad está condicionada por las propias características del mercado de trabajo, en las que a la tardía incorporación de la mujer al mismo, hay que añadir, en los últimos tiempos, un acceso más precario, con mayores dificultades tanto en la entrada como en el posterior desarrollo profesional, sin que se vislumbre perspectivas de poder reducir la brecha si no se modifica estructuralmente las raíces de un mercado absolutamente discriminatorio.

De cualquier forma, tanto para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como para 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.

Para realizar el Informe anual nos encontramos, de nuevo, con el problema de la desactualización estadística, ya que determinados datos (salario medio por hora) corresponde a 2017 (último año disponible), mientras que los ingresos medios anuales hacen referencia a 2018 y, sin embargo, los principales datos del mercado laboral (paro, empleo y actividad) ya los tenemos actualizados en 2019.

Todo ello hace difícil justificar temporalmente determinadas variaciones, si bien podemos hablar de tendencias y sacar algunas conclusiones que, con algunas contradicciones, parecen claras: el deterioro del mercado laboral asturiano en los últimos años impide reducir la brecha salarial, al contrario de lo que sucede a nivel estatal, ya que, si bien el mercado laboral, en este último caso, tiende a la desaceleración, la brecha salarial se va reduciendo (si bien muy lentamente), probablemente por lo que venimos señalando reiteradamente, debido a los problemas estructurales de nuestra economía que nos lleva a tener la tasa de actividad más baja de España.

En cualquier caso, vamos a analizar la brecha salarial en función del salario medio por hora trabajado (a través de la *Encuesta Anual de la Estructura Salarial del INE*) y de los salarios medios anuales, a través del Estudio Anual sobre *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*, que nos facilita la Agencia Tributaria.

2.- La brecha en función del salario medio por hora trabajado

Como venimos señalando en todos los Informes anuales: *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.*

De acuerdo con los últimos datos disponibles, en 2017 las trabajadoras asturianas ingresaron por término medio 13,16 euros brutos por hora normal de

trabajo, lo que representa un 23,1% menos que lo percibido por los hombres y un 1,1% más de lo percibido un año antes. Como el salario crece menos que el de los hombres 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 30,1% (dos puntos superior al del año anterior), pues tal es el incremento que precisa su retribución por hora para igualar la de los hombres; ello equivaldría a trabajar 110 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 15,6%, es decir prácticamente la mitad de la asturiana. De hecho, Asturias, sigue presentando la brecha más amplia por Comunidades Autónomas, le sigue muy de lejos la Comunidad Navarra con un 20,8%.

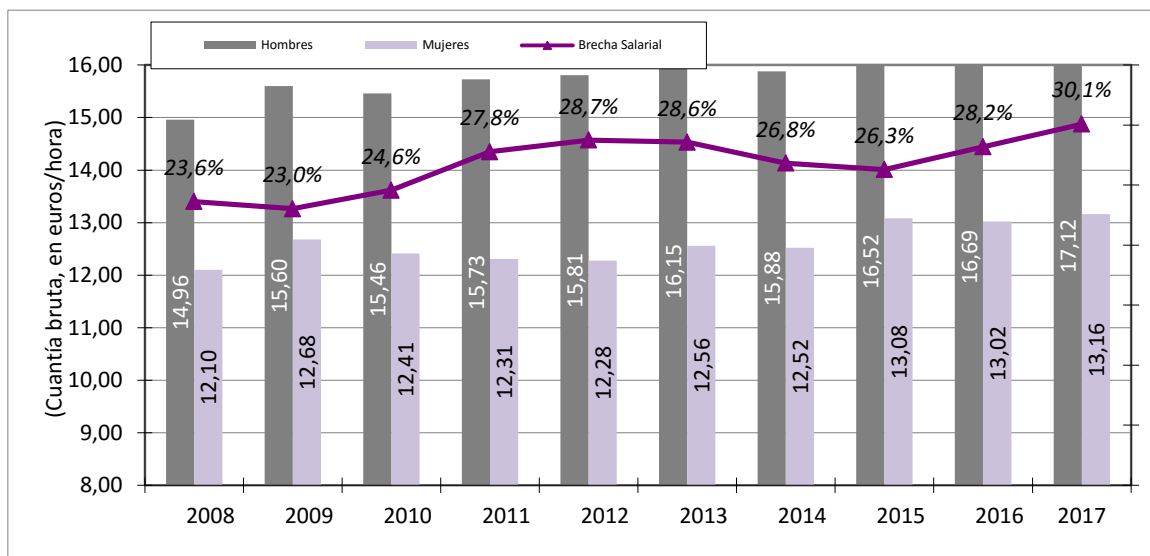
Esto es una muestra más de nuestro desequilibrio en el mercado laboral. Así, teniendo la tasa de actividad más baja de España, el índice de actividad femenino se distancia de la media estatal casi siete puntos (un 46,6% frente a un 53,2%) y la tasa de empleo tres puntos menos (un 40,1% frente a un 43,1%)

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 2017 (un 8,7% frente a un 14,4%). Este crecimiento irregular indica que, en Asturias, tanto en periodo de crisis como de reactivación económica la brecha salarial no ha dejado de crecer, al menos desde 2008, con la sola excepción de dos años, 2014 y 2015. Por el contrario, en el conjunto del Estado, la tendencia es que, en periodos de reactivación, disminuye la brecha salarial.

Sin embargo, no siempre ha sido así. Si observamos el gráfico nº3 comprobamos que entre 1995 y 2008 (amplio periodo de una cierto relanzamiento económica), la tendencia en la brecha salarial asturiana es la de reducción permanente, caída que finaliza con el inicio de la crisis económica y aún perdura. En cualquier caso, visto la tendencia en el contexto nacional es difícil que en los próximos años no cambie de signo, pero lo que es evidente que aún van a tardar muchos años para que haya cohesión laboral y, desde

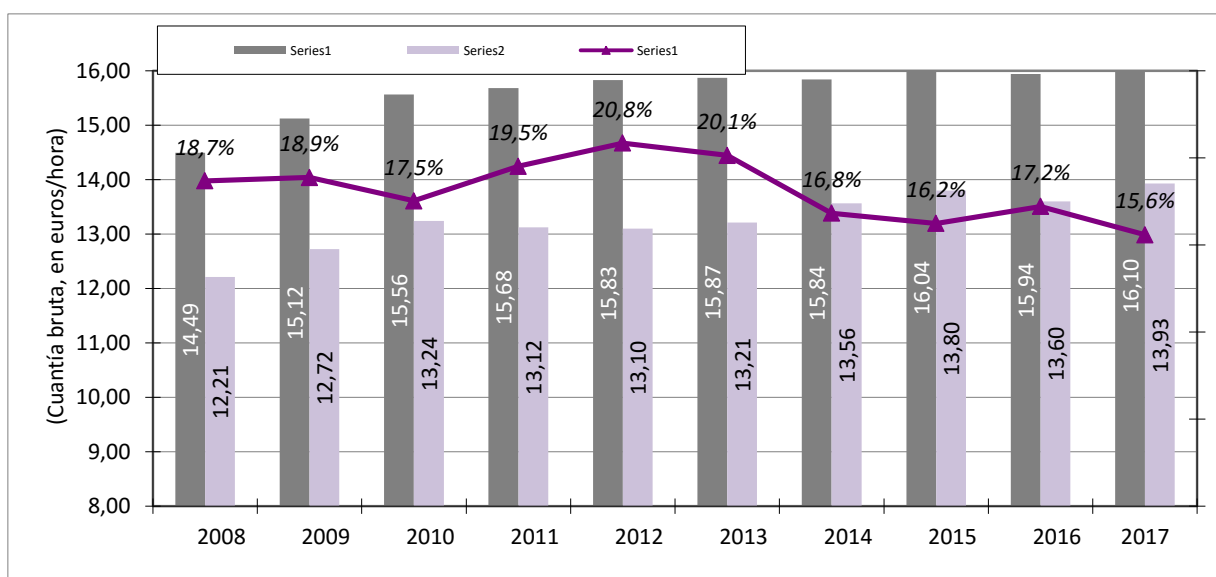
luego, tendrá que producirse muchísimos cambios y reformas progresistas en el mercado de trabajo.

GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ASTURIAS, 2008-2017

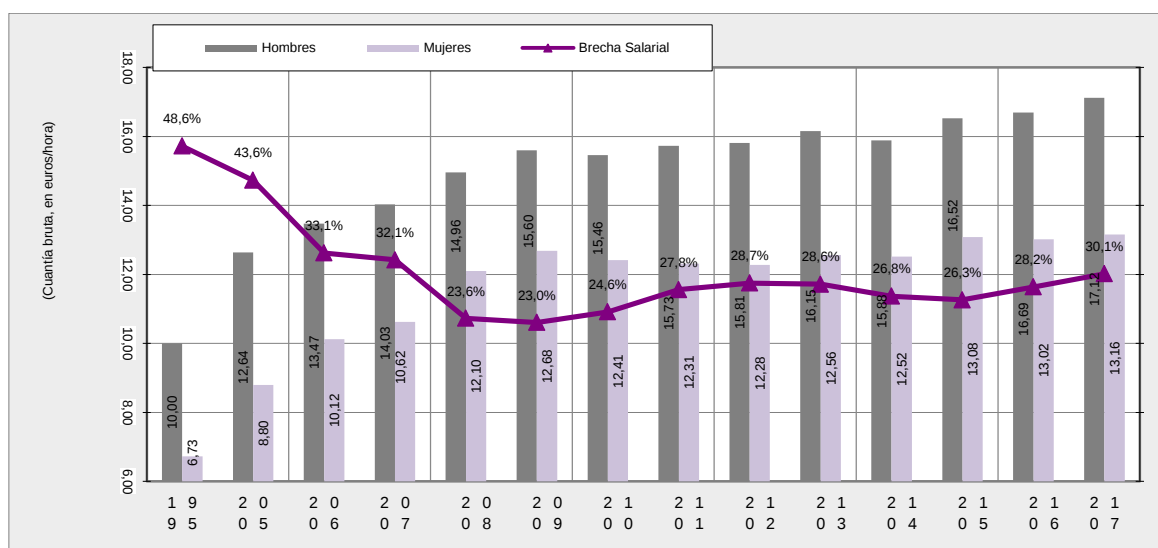


Fuente: Elaboración propia a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ESPAÑA, 2008-2017



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



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

También, como venimos señalando en los últimos años, la ganancia media por hora de trabajo con contrato indefinido es superior a la que hay entre las personas contratadas temporalmente. 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, en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina. 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.

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

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 publicados, las trabajadoras asturianas ingresaron una media de 17.377 euros a lo largo del año 2018, es decir, 6.234 euros menos que los trabajadores varones, que percibieron un importe medio anual de 23.611 euros, después de haber aumentado los ingresos en aquellas un 4,1%, frente a un 2,8% de éstos últimos.

Por lo tanto, al cabo del año los ingresos salariales de los hombres fueron un 35,9% superiores a los de las mujeres, porcentaje que queda ligeramente por debajo al del año anterior y que mantiene la tendencia moderadamente decreciente de los últimos años, al contrario de lo que viene ocurriendo cuando hablamos de los ingresos medios por hora.

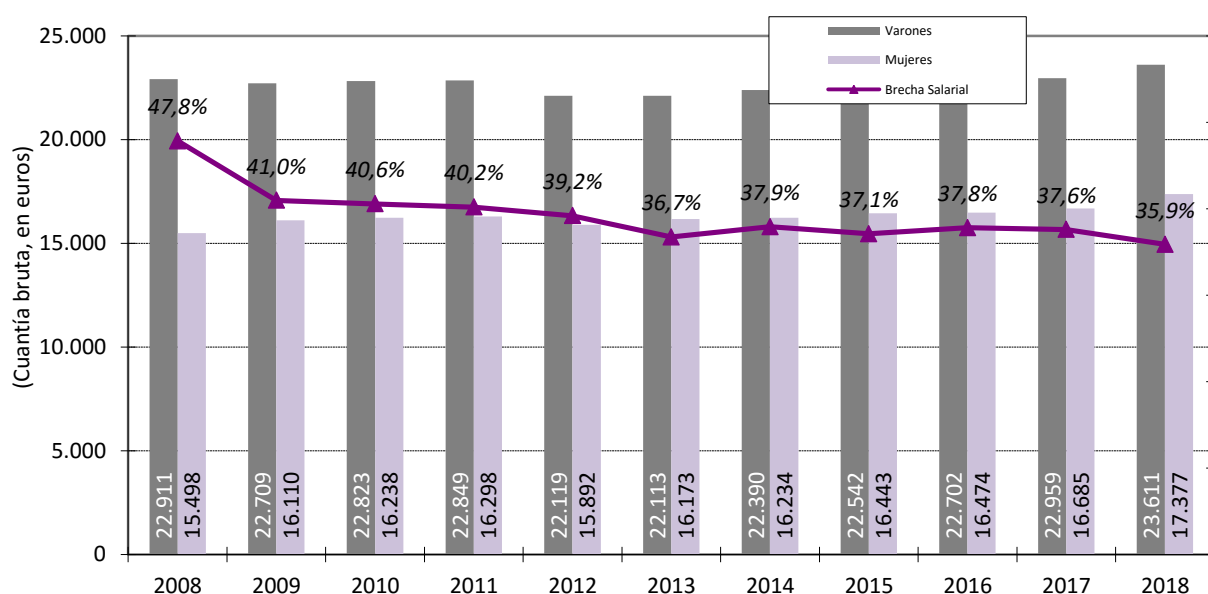
Esta aparente paradoja tiene más que ver con el deterioro de las condiciones laborales de ambos géneros que con las aparentes mejoras de uno sobre otro. Es decir, tanto en 2017 como en 2018 y 2019, la tasa de actividad y ocupación disminuyó, si bien hubo un ligero repunte tanto del empleo a tiempo parcial como de empleo temporal y, por tanto, los salarios o bien disminuyeron o aumentaron muy ligeramente, de tal forma que en algún

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.

momento (en momentos de mayor pérdida de empleo) los ingresos salariales de los hombres sufrieron un mayor deterioro, a lo que hay que unir la reducción de las horas extraordinarias y otros complementos salariales que afectan especialmente a los hombres

Es posible, por ello concluir señalando que, dada la tendencia del mercado laboral actual, la brecha salarial (tanto por ingresos por hora, como los anuales), disminuya ligeramente. En cualquier caso, de no haber un cambio estructural la tendencia a la discriminación puede mantenerse largamente.

INGRESOS ANUALES MEDIOS EN CONCEPTO DE SALARIOS Y BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ASTURIAS, 2008-2018



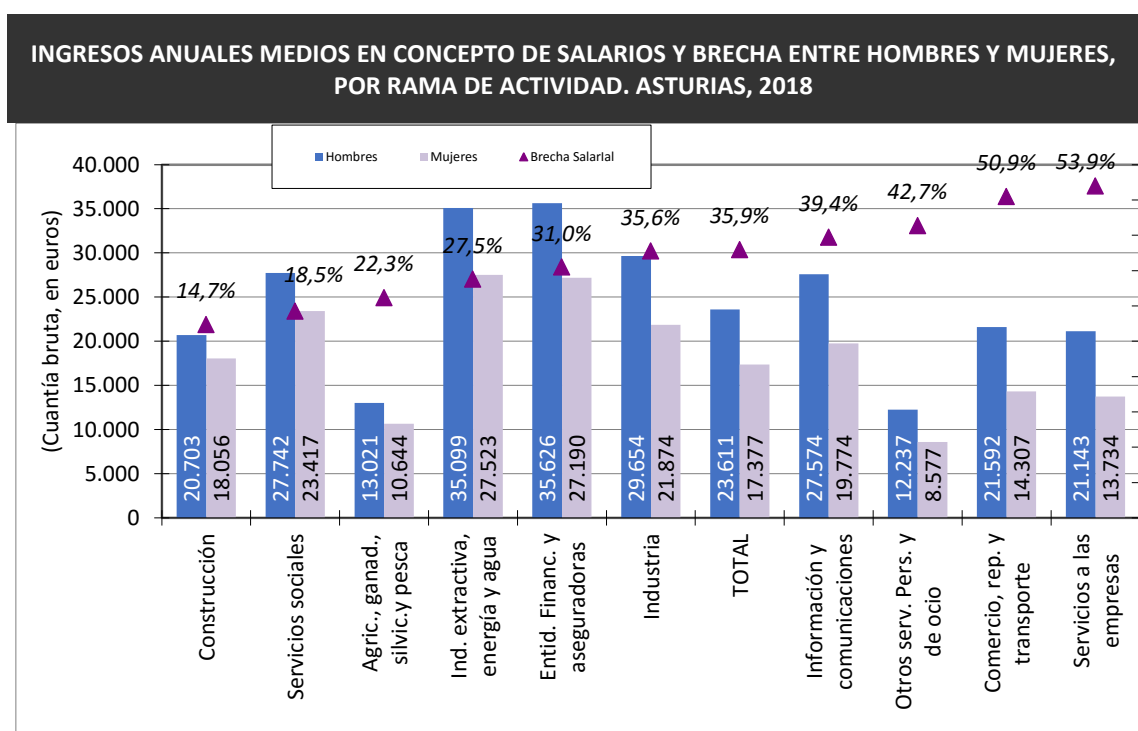
Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

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. Es de destacar que la industria marca la tendencia de la brecha salarial en el conjunto de las ramas de producción, de tal forma que no solamente es la más cercana a la media, sino que su variación arrastra a la mayoría del resto de las ramas, de tal forma que, en el último año, hay una variación positiva en todas ellas, salvo la construcción y los servicios sociales, que, son, por otra parte, las de menor brecha salarial.

Sin embargo, en la mayoría de las ramas del sector servicios, precisamente las más feminizadas, son en las que se dan salarios más bajos y mayor brecha salarial. De esta conclusión hay que excluir las entidades financieras 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 baja, si bien todo hay que decirlo, los salarios, tanto para hombres como para mujeres, es muy bajo, 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 53,9% y un 50,9% 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 14,7% y un 18,5%, respectivamente, más que las asalariadas al cabo del año.

Esta composición (de mayor a menor brecha salarial, según rama de producción) no han tenido variación en los últimos años, lo que significa que en la mayoría de las ocasiones el problema es más estructura que coyuntural.

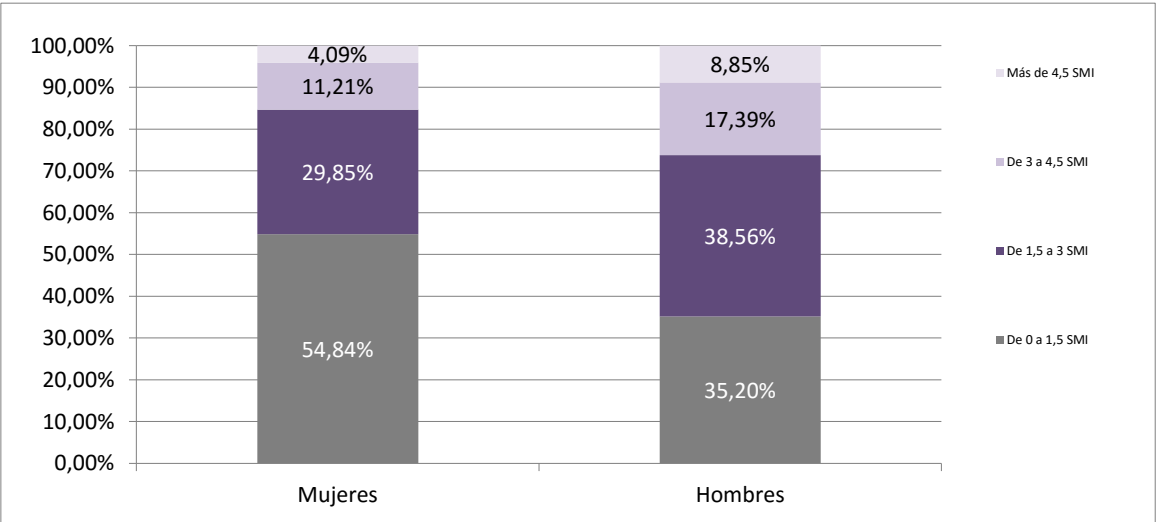
Las diferencias en los ingresos salariales medios de hombres y mujeres que se observan en Asturias, se explican porque el grueso de las asalariadas se ubica en los tramos de ingresos anuales de menor cuantía: el menor número de horas trabajadas al cabo del año y la menor retribución por hora percibida hace que menos de la mitad (el 45,2%) logran ingresar más de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual², mientras que entre los asalariados varones el porcentaje sube hasta el 65%. De hecho, sólo un 4% de las trabajadoras por cuenta ajena de la región obtuvieron ingresos superiores a 4,5 veces del SMI, unas retribuciones que alcanzaron cerca del 9% de los trabajadores varones.

Aunque ha habido una ligera recuperación de la renta en los dos últimos años, aún se mantiene, en parte, el empobrecimiento o pérdida de renta, con motivo de la crisis, que se manifiesta claramente en ambos sexos, consolidando la diferencia o brecha de renta.

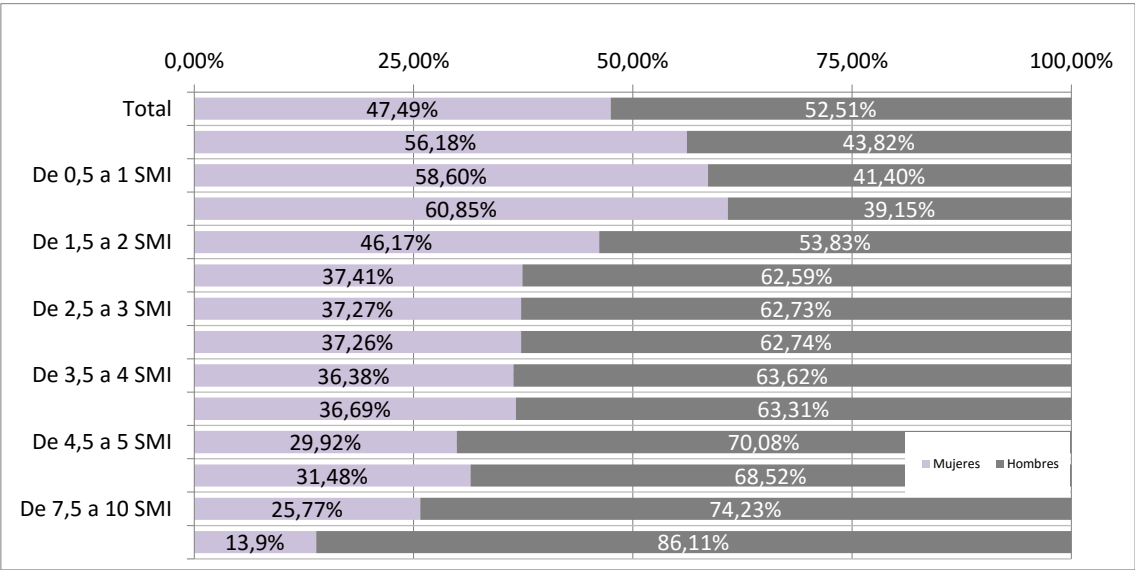
² No se puede interpretar el número de perceptores en la cola baja de la distribución salarial (por debajo de 1,0 veces el SMI) como personas que perciben un salario inferior al salario mínimo, ya que ese tramo recoge a los perceptores que sólo han trabajado una fracción del año y su masa de retribuciones 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 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 poco más de uno de cada diez con ingresos superiores a 10 veces el SMI.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA, SEGÚN TRAMO DE INGRESOS SALARIALES. ASTURIAS, 2018



HOMBRES Y MUJERES EN CADA TRAMO SALARIAL. ASTURIAS, 2018



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.

4.- Conclusiones

a) El salario medio por hora de las trabajadoras asturianas debería ser un 30,1% superior para igualar el de los hombres (prácticamente el doble que la media estatal), una brecha que aumenta en 2017. Asturias, sigue presentando la brecha más amplia por Comunidades Autónomas, le sigue muy de lejos la Comunidad Navarra con un 20,8%.

b) En 2018, los ingresos salariales de los hombres fueron un 35,9% superiores a los de las mujeres, porcentaje que queda ligeramente por debajo al del año anterior y que mantiene la tendencia moderadamente decreciente de los últimos años, al contrario de lo que viene ocurriendo cuando hablamos de los ingresos medios por hora.

Esta aparente paradoja tiene más que ver con el deterioro de las condiciones laborales de ambos géneros que con las aparentes mejoras de uno sobre otro, a lo que hay que unir la reducción de las horas extraordinarias y otros complementos salariales que afectan especialmente a los hombres.

c) Es posible, por ello concluir señalando que, dada la tendencia del mercado laboral actual, la brecha salarial (tanto por ingresos por hora, como los anuales), disminuya ligeramente. En cualquier caso, de no haber un cambio estructural la tendencia a la discriminación puede mantenerse largamente.

d) Es de destacar que la industria marca la tendencia de la brecha salarial en el conjunto de las ramas de producción, de tal forma que no solamente es la más cercana a la media, sino que su variación

arrastra a la mayoría del resto de las ramas, de tal forma que, en el último año (2018), hay una variación positiva en todas ellas, salvo la construcción y los servicios sociales, que, son, por otra parte, las de menor brecha salarial.

e) 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 45,2%) logran ingresar más de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual, mientras que entre los asalariados varones el porcentaje sube hasta el 65%.