



secretaría de la mujer
secretaría de la muyer



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ASTURIANO

AÑO 2019





INDICE

Presentación	5
1. Introducción	7
2. Contexto económico y laboral	7
3. Las mujeres en el mercado laboral	11
3.1. Actividad	12
3.2. Desempleo	14
3.3. Las mujeres en el empleo	15
3.4. Contratación	20
4. Brecha salarial	22
4.1. Introducción	22
4.2. La brecha en función del salario medio por hora trabajada	23
4.3. La brecha en función de los salarios medios anuales	26
4.4. Diferencias en las pensiones de Asturias, según género	31
5. Conclusiones	32



PRESENTACIÓN

Las brechas de género persistentes en esta sociedad patriarcal nos empujan a las mujeres hacia un abismo en el que partimos y continuamos con desventaja a lo largo de toda nuestra vida. Romper las brechas de género, acabar con el poder hegemónico de la sociedad patriarcal es una cuestión de justicia.

El empleo tiene el poder de garantizar la autonomía personal, económica y la libertad de las mujeres, sin embargo, en Asturias la brecha salarial está fuera de control. La situación es dramática, en los últimos años no para de crecer mientras en el resto del país ocurre lo contrario. La precariedad se ha convertido en un callejón sin salida para las mujeres asturianas. Una región que no valora el tiempo y el talento de las mujeres es una región sin futuro, además de profundamente injusta.

La desigualdad retributiva es un componente fundamental de la violencia económica estructural. Alcanza a todos los sectores económicos a todas las ocupaciones y es la consecuencia económica de la desigual inserción y participación laboral de las mujeres, resultado de la división sexual del trabajo y la cultura patriarcal. Una de las principales reivindicaciones de las mujeres sindicalistas, no puede ser un eterno derecho pendiente. Combatimos la segregación educacional, profesional y social, indispensable para acabar con la cultura patriarcal que fomenta los roles de género y reproduce estereotipos, actitudes y comportamientos sexistas.

Sin corresponsabilidad difícilmente habrá conciliación, los cuidados no remunerados se convierten en grilletes invisibles que lastran nuestra carrera profesional, o directamente, nos expulsan del mercado laboral. Los hombres sólo piden una de cada diez excepciones por cuidado familiar. Los datos oficiales confirman que el cuidado de niñas/os y familiares sigue siendo tarea exclusiva de las mujeres.

Las características demográficas de Asturias son una bomba de relojería para las expectativas laborales de las mujeres. Debemos prestar especial atención a la penalización en torno a la maternidad. Las mujeres dedicamos casi 3 horas más al día sólo al cuidado de los/as hijos/as. Una adecuada política de cuidados (con perspectiva de género) es la clave de bóveda para avanzar en igualdad. Sin un plan de inversiones para ampliar la red de Escuelas Infantiles de 0-3 años y sin un refuerzo del sistema de atención a la dependencia (SAAD), la conciliación de la vida profesional, laboral y personal será un sueño fuera del alcance de las mujeres.



Hemos atravesado una crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID19, que está derivando en una crisis económica, y tal y como afirmaba Simone de Beauvoir *“No debemos olvidar jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres se cuestionen”*.

En CCOO de Asturias somos conscientes de ello, la COVID-19 tiene un gran impacto en la seguridad y salud de las mujeres y solo aplicando la perspectiva de género lograremos que la recuperación sea por igual para toda la población asturiana.

Llevamos muchos años combatiendo esta desigualdad en Asturias. Y no podemos dejar que las brechas de género se ahonden aún más. Sabemos que las mujeres estamos siendo triplemente “castigadas” durante esta pandemia: por la salud, los cuidados y la violencia de género, el coronavirus está teniendo un mayor impacto en nuestra seguridad y salud.

En estos tiempos tan convulsos se está poniendo de manifiesto y visibilizando lo importante que son para el día a día sectores muy feminizados. Estamos ante una emergencia sin precedentes en la que deben primar el mantenimiento del empleo, la solidaridad, la cohesión social y la defensa del derecho a la igualdad.

Es de justicia que cuidemos hoy a todas aquellas personas que nos están cuidando, pero mañana no olvidemos que debemos acompañarlas de derechos laborales y mejoras económicas. La calidad de atención que se da está en proporción a la calidad del empleo que se genera.

Si no queremos que esa brecha salarial se convierta en un abismo insalvable es hora de aportar **soluciones con perspectiva de género** para la recuperación de Asturias.

Reivindicamos el papel de las mujeres en una sociedad más justa e igualitaria, alejada del modelo patriarcal. Porque al fin y al cabo, la igualdad en lo económico y en lo laboral es la puerta de entrada a la autonomía y la libertad.

Nos jugamos nuestro presente y nuestro futuro. La clase trabajadora se merece un Estado de bienestar sólido, solidario e inclusivo.

Ana María Rodríguez Fernández

(Responsable del área de igualdad de CCOO de Asturias)

1. INTRODUCCIÓN

Aunque este informe se elaboró en plena crisis del coronavirus, lo hemos centrado en la evolución del mercado de la mujer en Asturias durante 2019, con referencias históricas fundamentalmente de los últimos diez años.

Obviamente, hemos eludido cualquier referencia a la evolución del futuro, dado que a partir de ahora se abre un periodo de clara incertidumbre social y económica que, cuando menos, nos permita superarlo en el más breve tiempo posible, incidiendo especialmente en que hay que evitar por todos los medios la repercusión negativa en las clases populares más desfavorecidas y pelear para que no se agranden las desigualdades, incluyendo en este apartado al colectivo de las mujeres trabajadoras, dado que, tal como exponemos en este trabajo, 2019 ya fue claramente negativo para ellas y sería terriblemente injusto y agresivo que a las tradicionales discriminaciones impuestas por el mercado se sumaran otros factores discriminatorios.

2. CONTEXTO ECONÓMICO Y LABORAL

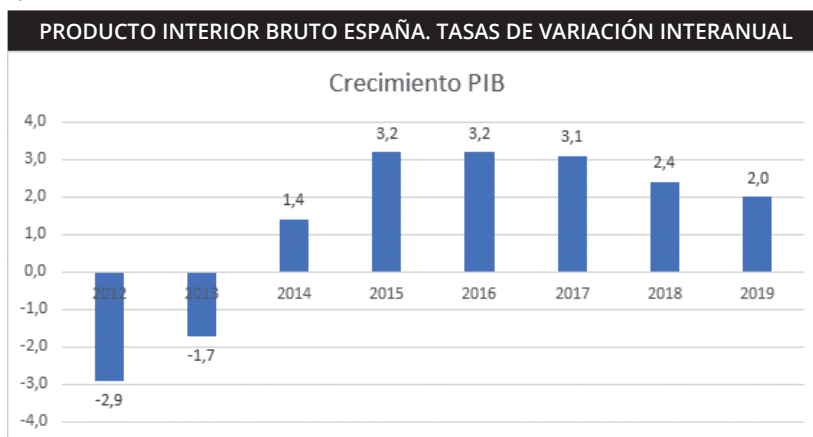
La economía española creció un 2% en 2019, una décima por debajo de lo previsto por el Gobierno y cuatro décimas menos que el año anterior. Se trata de un crecimiento que todavía aguanta en un ejercicio marcado por las tensiones comerciales, el Brexit, la pérdida de fuelle de China, la brusca ralentización de la zona euro o las dificultades del automóvil. Casi duplica el 1,2% registrado por el conjunto de la eurozona. Sin embargo, también supone el menor ritmo de avance desde 2014, año de inicio de la recuperación.

En un año plagado de incertidumbres externas, las exportaciones españolas de bienes crecieron un 1% anual. Es muy poco, pero claramente superior al -0,5% que descendía el comercio internacional a fecha de noviembre. Aunque son datos todavía provisionales, han resistido incluso en un contexto de elevadas tensiones comerciales y de restricciones por el Brexit. Y, sobre todo, se han disparado las ventas de servicios al extranjero: se elevaron un 6,6%. En total las exportaciones engordaron un 3,7% anual. Al mismo tiempo, las importaciones solo repuntaron un 2,1%. Y esa diferencia a favor explica una cuarta parte de todo el crecimiento del PIB en el ejercicio.

Por el contrario, el punto más preocupante se halla en la demanda interna que, en el último trimestre, cae a pesar de las subidas de salarios y la creación de empleo. La explicación evidente es que el empleo sigue siendo muy precario y las subidas salariales no beneficiaron por igual al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

En términos anuales, el consumo de las familias prosigue su gradual ralentización una vez se ha agotado el fuerte rebote que vivió tras la crisis. En 2019, el salario mínimo aumentó un 22,3% y la remuneración por asalariado subió un 3,2% en las Administraciones y un 1,6% en el sector privado no agrario, las mayores alzas desde principios de la crisis. Pese a estas mejoras, el consumo se anotó el peor comportamiento respecto al PIB desde el comienzo de la recuperación: en 2018 el PIB sumó un 2,4% y el consumo de los hogares un 1,8%. En cambio, en 2019 el PIB creció un 2% y el consumo, un 1,1%.

Gráfico 2.1



Fuente: Elaboración propia, a partir del INE

Por sectores, es llamativo el comportamiento de la construcción, que ha pasado en un solo año de ser uno de los motores a desplomarse. También destaca la ralentización del sector industrial, mientras que los servicios, a pesar de la caída del consumo, se mantienen a buen nivel, aunque no con la intensidad de otros ejercicios.

El efecto sobre el empleo del comportamiento de las variables macroeconómicas nos sitúa en un escenario en el que la ocupación ha caído en todos los sectores, salvo el terciario (75% del empleo), que recupera a nivel nacional cerca de medio millón de empleos. Todo ello implica que la ralentización de la economía va unida a la caída de la productividad, si bien esta característica está relacionada no solo con la falta de inversión por la parte empresarial sino con la precarización, que impide desarrollar políticas económicas e industriales de mayor valor añadido.

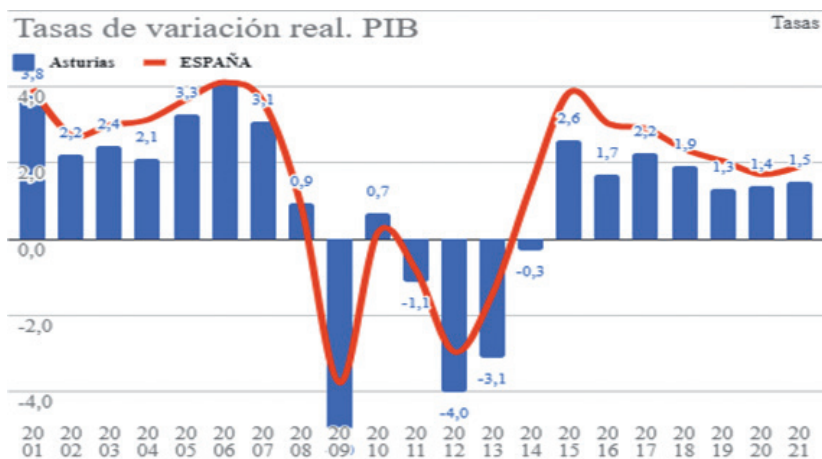
En cuanto a la situación asturiana, de acuerdo con Hispalink, las previsiones para 2019 apuntan un crecimiento del 1,4%, sensiblemente inferior al resto de comunidades autónomas, seis décimas por debajo de la media nacional y cinco inferior a las estimaciones hechas para 2018 por este centro de previsiones económicas regionales.

Esta sensible caída con respecto a la de hace un año tiene su explicación en las dificultades por las que atraviesa la industria regional. En efecto, durante 2019 hay claros síntomas de deterioro del sector (-0,5% de crecimiento de su VAB), por efecto de la práctica desaparición de la industria extractiva, la fuerte caída del sector de la energía, gas y agua, y el empeoramiento del sector siderúrgico, con importantes paradas en sus líneas de producción básicas. Tan solo constatamos un moderado crecimiento (+2,0%) del sector de alimentación, bebidas y tabaco.

Todo apunta a que el sector agroganadero continúa contrayéndose, y el sector de la construcción, al contrario de lo que ocurre a nivel estatal, mantiene el mismo dinamismo que en el ejercicio anterior.

El único sector que parece resistir la desaceleración es el terciario (+1,9%), aun cuando el consumo, insistimos, se ha ralentizado. Desde el lado más positivo, nos encontramos con una ligera recuperación del turismo y una evolución favorable del consumo en las grandes superficies, no así en las pequeñas y medianas. También el transporte sufre un ligero retroceso, al mismo tiempo que cae la matriculación de vehículos.

Gráfico 2.2



Todo ello tiene su incidencia relativa en el mercado de trabajo asturiano que, de forma esquemática, podemos resumir en los siguientes enunciados:

- *La región continúa perdiendo población en edad de trabajar (16 o más años): 2.700 en el último año y 59.300 en los últimos once años. Asturias es la comunidad autónoma con peor evolución en este aspecto.*

- *Tras una caída del empleo en la primera parte del año, parece que se haya recuperado en el último tramo, si bien al final apenas hay 1.400 ocupados más que hace un año y somos una de las comunidades autónomas con menor creación de empleo en términos interanuales (un +0,35%, frente al +2,06% en el conjunto del Estado). Además, hay 55.600 ocupados menos que antes de la crisis.*

- *Por sectores, destaca el buen comportamiento de los servicios, que alcanza los 307.000 empleos por primera vez desde el verano de 2010, tras sumar 9.700 en un año. Y destaca también, por negativo, el mal comportamiento de la industria, que pierde 3.000 ocupados respecto del verano, 4.200 en un año y 20.500 en los últimos once años, casi un 30% de su empleo.*

- *Como cabía esperar, la tasa de temporalidad sube en el último año (+1,4 puntos), por el fortísimo crecimiento del empleo temporal (+7.600 ocupados; +10,2%), frente a una creación de empleo indefinido más modesta (+5.200; +2,2%). El 25,4% de los asalariados asturianos tiene un contrato temporal. En los últimos seis años de recuperación económica, la tasa de temporalidad ha crecido 1,2 puntos.*

- *Además, el 13,4% de los ocupados trabaja a tiempo parcial, una proporción que supera en 3,6 puntos la de antes de la crisis.*

- *La región tiene 59.300 personas buscando empleo activamente sin encontrarlo. El paro bajó en 5.800 personas respecto del verano (-8,9%), gracias a la creación de empleo en la última parte del año. Pero hay 1.700 parados más que hace un año (+3,0%), ya que el mercado laboral no ha podido absorber todo el volumen de personas que se han animado a buscar empleo.*

- *La tasa de paro se sitúa en el 13,14%, ligeramente por debajo de la media española (13,78%), aunque entre los jóvenes llega al 30,55%. Desde 2013 la incidencia del paro en la región ha bajado 9,1 puntos, pero sigue siendo 3,1 puntos superior a la de antes de la crisis.*

Cuadro 2.1

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL ASTURIANO									
	2019T4	Variación últ. Trim.		Variación últ. Año		Variación últ. 6 años (recuperación)		Variación últ. 11 años (crisis)	
Población de 16 y más años	888,9	-0,3	0,0%	-2,7	-0,3%	-36,9	-4,0%	-59,3	-6,3%
Población Activa	451,3	0,1	0,0%	3,0	0,7%	-32,8	-6,8%	-46,0	-9,2%
Población Inactiva	437,6	-0,5	-0,1%	-5,8	-1,3%	-4	-0,9%	-13,2	-2,9%
Población Parada	59,3	-5,8	-8,9%	1,7	3,0%	-48,6	-45,0%	9,6	19,3%
Población Parada de larga duración (>1 año)	32,1	-4,4	-12,1%	2,2	7,4%	-40,1	-55,5%	18,0	127,7%
Población Parada de muy larga duración (>2 años)	23,3	-3,2	-12,1%	0,1	0,4%	-23,2	-49,9%	15,8	210,7%
Población Ocupada	392,0	6,0	1,6%	1,4	0,4%	15,8	4,2%	-55,6	-12,4%
Pobl. Ocup. Tiempo completo	339,4	4,3	1,3%	8,6	2,6%	13,6	4,2%	-64,3	-15,9%
Pobl. Ocup. Tiempo parcial	52,6	1,7	3,3%	-7,3	-12,2%	2,2	4,4%	8,7	19,8%
Pobl. Ocup. Sector público	77,2	-0,1	-0,1%	6,2	8,7%	3,8	5,2%	-0,3	-0,4%
Pobl. Ocup. Sector privado	314,8	6,0	1,9%	-4,8	-1,5%	12	4,0%	-55,3	-14,9%
Pobl. Ocup. Cuenta propia	69,8	-0,3	-0,4%	-11,1	-13,7%	-8,7	-11,1%	-21,6	-23,6%
Pobl. Ocup. Asalariada	322,3	6,7	2,1%	12,9	4,2%	24,6	8,3%	-33,6	-9,4%
Pobl. Asal. Indefinida	240,2	9,7	4,2%	5,2	2,2%	14,7	6,5%	-23,1	-8,8%
Pobl. Asal. Temporal	82,0	-3,1	-3,6%	7,6	10,2%	9,8	13,6%	-10,6	-11,4%
Tasa Actividad	50,77%	0,0		0,5		-1,5		-1,7	
Tasa Para	13,14%	-1,3		0,3		-9,1		3,1	
Tasa Para juvenil (16-25 años)	30,55%	2,2		3,1		-17,4		7,9	
Tasa Ocupación	44,10%	0,7		0,3		3,5		-3,1	
Tasa Tiempo parcial	13,4%	0,2		-1,9		0,0		3,6	
Tasa Empleo público	19,7%	-0,3		1,5		0,2		2,4	
Tasa Asalarización	82,2%	0,5		3,0		3,1		2,7	
Tasa Temporalidad	25,4%	-1,5		1,4		1,2		-0,6	

Fuente: CC OO de Asturias, a partir de INE, Encuesta de Población Activa

3. LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

No cabe ninguna duda de que estamos en la fase descendente del ciclo económico, lo cual nos indica que, salvo circunstancias excepcionales (*), los ciclos que podrían durar hasta más de una década parece que van a ser más cortos, si bien hay que confiar en que las fases bajas del ciclo tiendan también a reducirse temporalmente.

Esto, como no podía ser de otra forma, afecta y va a afectar al mercado laboral en general, con mayor incidencia si cabe en el asturiano, si no se aplican las medidas adecuadas, siendo de nuevo las mujeres posiblemente uno de los colectivos más perjudicados.

De cualquier forma, centrando nuestro análisis en la evolución del mercado laboral durante el ejercicio 2019 y en lo que se refiere a las mujeres, antes de desglosar por epígrafes los distintos subapartados, conviene señalar que no hay datos positivos que mejoren la calidad y cantidad del mercado laboral femenino, quizás intentando salvar, con matices, alguna variable: hay un ligero aumento de las ocupadas a tiempo completo en perjuicio de un menor número de empleadas a tiempo parcial.

Por lo demás:

- Disminuye la población activa femenina en un 0,5%, fruto del descenso de la población en edad de trabajar (-0,4%). Como aumenta la población parada en cerca de un punto, el resultado final es de una caída en la ocupación del 0,7%.

- Si bien, como señalábamos anteriormente, aumentan las ocupadas a tiempo completo (+2%), a costa de un descenso notable de las trabajadoras a tiempo parcial (-8,8%), en contraposición disminuyen las asalariadas con contrato indefinido (-2%) y son sustituidas por trabajadoras temporales (+6%).

- En cuanto a los contratos laborales, han experimentado un mayor crecimiento entre los hombres (+1,8%), que entre las mujeres (+1,0%), si bien el número de contrataciones anuales siguen siendo mayores entre estas últimas.

(*) La crisis del coronavirus ha trastocado todas las teorías posibles de los ciclos económicos.

Cuadro 3.1

EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL. ASTURIAS (cifras absolutas en miles y datos en media anual)					
	2019	Último año		Últimos cinco años	
		Variación 2019-2018	Variación (en % y puntos %)	Variación 2019-2014	Variación (en % y puntos %)
Población de 16 y más años	467,6	-2,0	-0,4%	-19,4	-4,0%
Activas	219,4	-1,0	-0,5%	-9,8	-4,3%
Inactivas	248,2	-1,0	-0,4%	-9,6	-3,7%
Paradas	33,2	0,3	0,9%	-22,7	-40,6%
Ocupadas	186,2	-1,3	-0,7%	12,9	7,4%
A tiempo completo	144,7	2,7	1,9%	12,4	9,3%
A tiempo parcial	41,5	-4,0	-8,8%	0,5	1,2%
Asalariadas	154,8	0,1	0,1%	13,0	9,2%
Con Contrato Indefinido	112,8	-2,3	-2,0%	7,1	6,7%
Con Contrato Temporal	42,0	2,4	6,1%	5,9	16,3%
Tasa Actividad	46,91%		-0,02		-0,15
Tasa Paro	15,12%		0,19		-9,25
Tasa Ocupación	39,81%		-0,12		4,21
Tasa Tiempo parcial	22,25%		-2,02		-1,40
Tasa Temporalidad	27,10%		1,50		1,64

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

3.1. Actividad

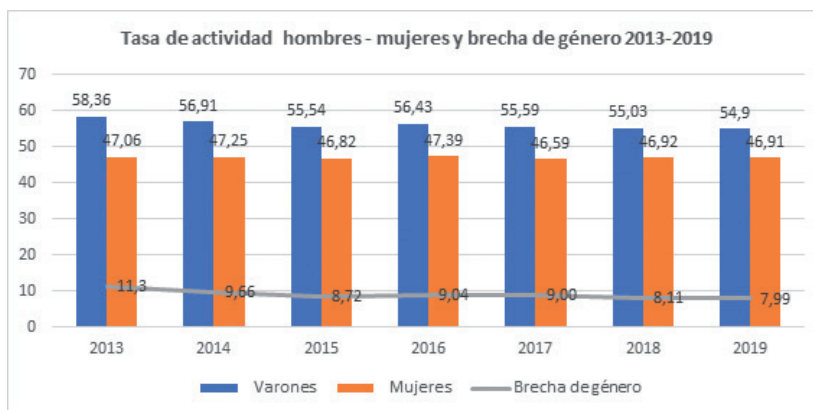
Partiendo de que la población activa de un territorio hace referencia al número de personas en edad de trabajar y que disponen de un trabajo remunerado o que aspiran a obtener uno, en nuestro país y en el territorio asturiano un año más constatamos un importante colectivo de mujeres que permanecen al 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...

Teniendo en cuenta, además, que el índice o tasa de actividad mide la relación entre la población activa y la población en edad de trabajar, de nuevo comprobamos que la

brecha de género apenas se reduce en Asturias (-0,12 puntos) y no porque haya aumentado el índice de actividad femenino (está estabilizado) sino porque sigue reduciéndose ligeramente el masculino.

De cualquier forma, parece que la tendencia en la reducción de la brecha va a ser muy paulatina, ya que, si nos fijamos, hace 6 años (finalización de la última crisis económica) la brecha superaba los 11 puntos y a finales de 2019 se han reducido a 8. Si nos retrotraemos a 25 años antes, la distancia era de 25 puntos, lo que significa que de mantenerse esta tendencia hasta dentro de veinticinco años no podríamos decir que se pueda igualar ambas tasas de actividad.

Gráfico 3.1



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Al igual que ocurría en el ejercicio 2018, es destacable comprobar cómo la desaceleración en la que ya hemos entrado en nuestra comunidad autónoma, conlleva una reducción de los activos tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, al ser muy superior entre los primeros y al reducirse también levemente la población total en ambos géneros, el efecto final es de un acercamiento del índice de actividad, lo que representa un claro empeoramiento global del mercado de trabajo, sobre todo si tenemos en cuenta que seguimos siendo el territorio con menor tasa de actividad del conjunto del Estado.

Y es que en el conjunto del Estado, con un índice de actividad 8 puntos por encima del nuestro, la población activa aumentó en ambos géneros así como la población en edad de trabajar, pero al haber un incremento similar en hombres y mujeres, la brecha de gé-

nero tan solo se ha reducido medio punto (de 11,5 a 11,0 puntos de diferencia). Es decir, la actividad de la mujer aumenta pero apenas reduce diferencia con respecto a los hombres, manteniendo un índice muy elevado, lo cual significa que tampoco podemos señalar como positiva la evolución a nivel general.

3.2. Desempleo

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 buscando activamente empleo.

Cuadro 3.2

DESEMPLEO EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS						
	PARO			TASA DE PARO		
	2019	2018	Var. 19/18	2019	2018	Variación
Ambos sexos	64.000	61.800	3,56%	14,19%	13,61%	0,58%
Hombres	30.900	28.900	6,92%	13,31%	12,38%	0,93%
Mujeres	33.200	32.900	0,91%	15,12%	14,92%	0,20%

Fuente: INE – EPA

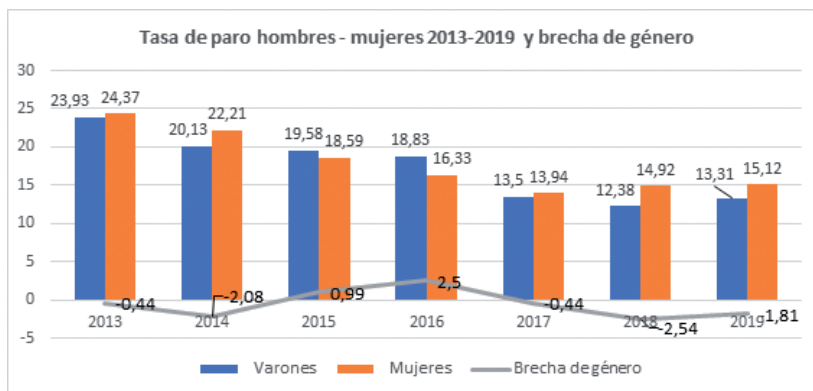
En 2019 se rompe la racha de los cinco años anteriores, en los que el descenso del paro general fue permanente, si bien el desempleo entre las mujeres ya se había incrementado en el último ejercicio. Con carácter general se ha incrementado cerca de un 4%, si bien entre las mujeres el ascenso fue de un 1%, frente a un 7% entre los hombres. Esto es una prueba más de que la reactivación iniciada hace un lustro ha agravado la desaceleración.

En efecto, en 2019 una media de 33.200 asturianas se encontraba en esta situación, lo que supone trescientas desempleadas más que un año antes. Todo ello representa un aumento de la tasa de paro que alcanza 0,30 puntos entre las mujeres (de un 14,92% en 2018 a 15,12% un año después) por un aumento de cerca de un punto entre los hombres (de un 12,38% a un 13,31%). Es decir, aumento del desempleo, junto a la reducción de la actividad, cóctel perfecto para la reducción del empleo, como veremos en el epígrafe siguiente.

A pesar del repunte de los dos últimos años, la desagregación de los datos muestra un notable descenso de la tasa de desempleo durante los seis últimos años, en todos los seg-

mentos de edad salvo, y eso es lo más preocupante, la franja de edad de los más mayores (a partir de los cuarenta y cinco años), que vuelve a incrementarse.

Gráfico 3.2



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

De todas formas, un análisis temporal de los índices de paro de los seis últimos años constata que esa curva descendente desde el ejercicio 2013 comienza a desviarse ya en 2018 para el colectivo femenino y en 2019 para ambos colectivos. Se da una variabilidad en la preeminencia por sexos en función de la coyuntura laboral, si bien se lleva la peor parte el colectivo femenino. No obstante, pese a este repunte, no podemos señalar, debido a la mencionada variabilidad, que exista brecha de género en los índices de desempleo en Asturias, al menos no en las diferencias que existían a principios de siglo.

3.3. Las mujeres en el 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.

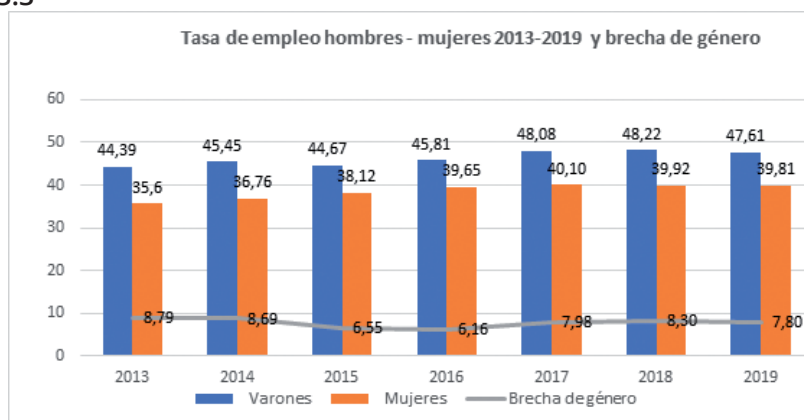
En nuestra región, una media de 186.200 mujeres cumplían en 2019 este generoso criterio, lo que supone 1.300 empleos menos que un año antes (-0,69%). Esto representa una clara tendencia a la caída del empleo iniciada ya en 2017. Esta ruptura también se da en el colectivo de hombres, incluso con una caída más brusca (-1,72%).

Todo esto contrasta con la evolución que se viene dando a nivel nacional, donde en ambos ejercicios (2018 y 2019) ha evolucionado positivamente el empleo tanto para el colectivo masculino como para el femenino, lo que da un respiro a los índices de ocupación en el contexto estatal, mientras que en Asturias, tras unos años en los que la creación de empleo parecía decantarse hacia la mujer, quizás porque los subsectores más afectados por la crisis habían sido intensivos en manos de obra masculina, entramos en una fase en la que de nuevo parece haberse cortado dicho avance, lo que da pie a pensar que al menos en nuestra comunidad autónoma la recuperación ha finalizado y es difícil prever cuando se volverá la tendencia positiva.

Por otra parte, aún cayendo la población activa en nuestra región, al haber aumentado el desempleo en mayor proporción, las tasas de ocupación disminuyen en ambos géneros: de un 48,22% en 2018 a un 47,61% en 2019 entre los hombres y de un 39,92% a un 39,81% entre las mujeres.

Todo ello significa una ligera disminución de la brecha de género en índices de ocupación (de 8,30 puntos a 7,8 puntos), continuando muy por debajo de la brecha a nivel nacional, que es actualmente de 11 puntos, si bien hay que recordar que siempre estamos hablando de índices de ocupación que se encuentran entre los más bajos del conjunto de comunidades autónomas.

Gráfico 3.3



Fuente: Elaboración propia a partir de INE. Encuesta de Población Activa

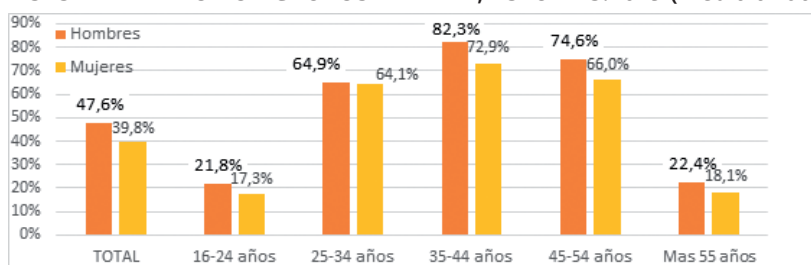
De cualquier forma, sigue existiendo un claro desequilibrio de género en la incorporación y permanencia en el mercado laboral, y una indudable desventaja para las mujeres en la consecución de una independencia económica. Y es que, si bien la reducción ha sido sustancial, si la comparamos con 2008 (donde la brecha era de 16 puntos), esa mayor convergencia entre ambos géneros de ninguna manera puede ser asumida como un gran avance, ya que la tasa de empleo en general está en 2019 cerca de 8 puntos por debajo de la existente en 2008.

3.3.1. Por edades y formación

La desaceleración económica de los dos últimos años afectó en Asturias a ambos colectivos casi por igual, incidiendo esa negatividad fundamentalmente en la cohorte de edad que va desde los 25 a los 34 años. Entre 2017 y 2019 la tasa de desempleo decreció 4 puntos entre los hombres y cerca de cinco entre las mujeres, precisamente en el extracto de población donde no hay prácticamente brecha de género. Por el contrario, en la cohorte de mayor brecha (por encima de los 45 años) ha habido un pequeño repunte del empleo.

Gráfico 3.4

TASAS DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD, ASTURIAS.2019 (Media anual)



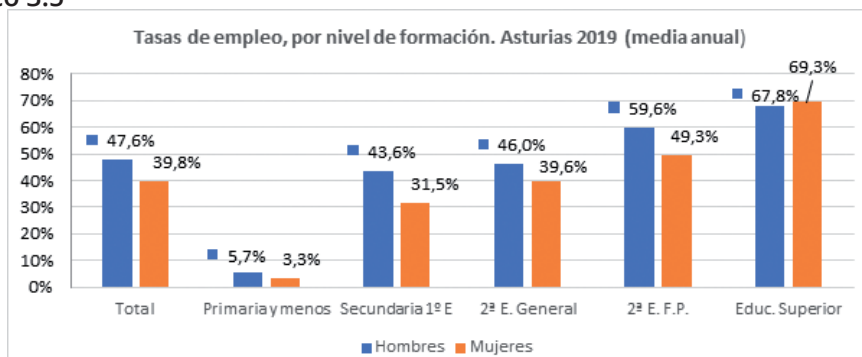
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Un año más, los mayores índices de inserción laboral corresponden a las mujeres que han alcanzado un mayor nivel de formación: casi siete de cada diez asturianas con estudios superiores (el 69,3%) están trabajando, frente a tres de cada diez con la primera etapa de secundaria. Precisamente en 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 entre sexos es muy apreciable.

Cabe señalar que el número de trabajadoras asturianas, con un nivel de formación superior está ligeramente por encima de los hombres. Sin embargo, que las mujeres es-

tén más formadas académicamente no significa que ocupen los mejores empleos, como veremos más adelante.

Gráfico 3.5



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

3.3.2. Por tipo de jornada y de contrato

En el último año se ha producido, en el marco de la precariedad del mercado del trabajo femenino, un trasvase significativo que no mejora las condiciones laborales de las mujeres, ni en principio parece que vaya a ser la tónica dominante en los años venideros, y es que han disminuido sustancialmente los empleos a tiempo parcial (-8,8%), a cambio de un relativo crecimiento de los empleos a tiempo completo (+1,9%). Pero como las asalariadas con contrato temporal han aumentado un 6,1%, a cambio de una reducción de las fijas en un 2,0%, es probable que haya habido una transferencia de empleos a tiempo parcial y fijos hacia la temporalidad, si bien con contratos a tiempo completo.

Este efecto no se ha producido en el lado masculino. Pero veamos los datos para extraer las conclusiones oportunas:

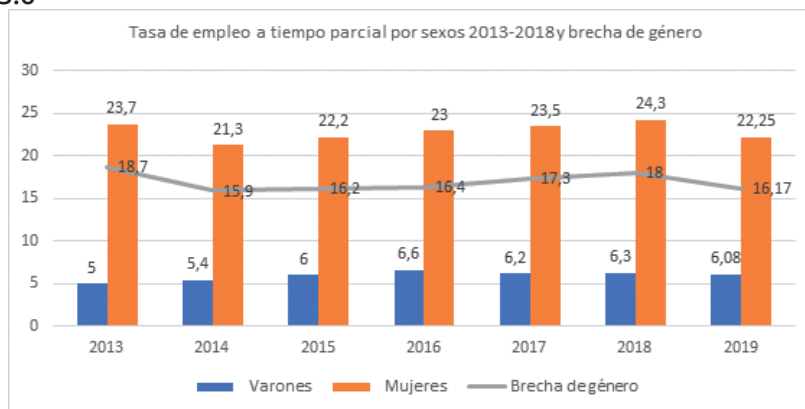
En 2019 en Asturias 41.500 mujeres trabajaron a tiempo parcial (4.000 menos que un año antes), lo que representa el 22,3% de las ocupadas. En el caso de los hombres, son alrededor de 12.200 (800 menos que en 2018), lo que significa el 6,1% de los ocupados.

Al haberse reducido significativamente el empleo parcial entre las mujeres (-9,0%) muy por encima de la caída entre los hombres, se produce un descenso del índice del empleo a tiempo parcial mucho mayor entre las primeras (del 24,3% al 22,3%) que entre los segundos (del 6,3% al 6,1%), lo que se traduce en un descenso de casi dos puntos en la brecha de

género, si bien ésta sigue siendo muy alta (16,2 puntos) y reiteramos que esta caída en parte ha ido hacia el trabajo a tiempo completo pero de carácter temporal.

Tras un incremento de la brecha salarial en los dos últimos años, ésta se ha situado de nuevo a la altura del primer año de recuperación tras la última crisis.

Gráfico 3.6



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

De cualquier forma, es evidente que el trabajo a tiempo parcial sigue siendo claramente femenino, ya que en el caso de Asturias cerca de un 80% 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.

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 ingresos estables, consolidar antigüedad en el puesto de trabajo y participar en acciones formativas.

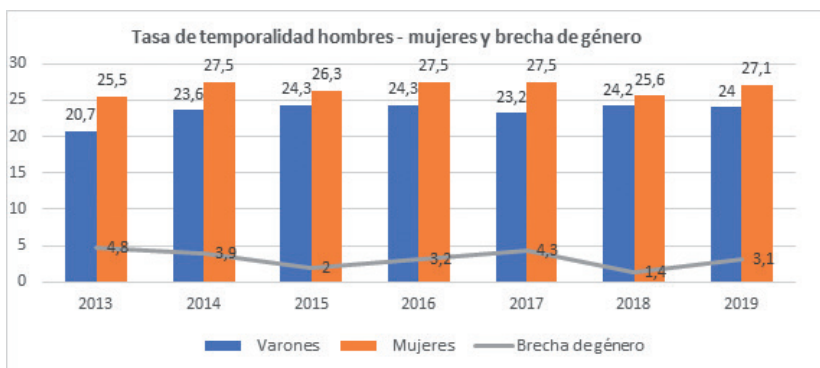
En Asturias el pasado año 42.000 mujeres tenían un contrato temporal, lo que representa el 27,1% de las asalariadas. Esto quiere decir que en el último año han aumentado más de 3.900 los empleos de carácter temporal, y el índice de temporalidad en 1,5 puntos.

En el caso de los hombres son alrededor de 38.200 (800 menos que hace un año), lo que significa el 24,0% de los asalariados, prácticamente igual que hace un año, dado que también disminuyen los contratos a tiempo completo.

En definitiva, en 2019 los índices de temporalidad aumentaron entre las mujeres, mientras que se mantienen entre los hombres, lo que hace que la brecha de género vuelva a incrementarse y pasar del 1,4 al 3,1.

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 contratos, utilizándolos como vía de entrada a la empresa o para cubrir puestos de trabajo que son estructurales. En cualquier caso, la temporalidad en el empleo es más común y no está tan identificada con un género como el trabajo a tiempo parcial, si bien la tasa de temporalidad de la mujer se mantiene siempre ligeramente por encima de la del hombre.

Gráfico 3.7



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

3.4. Contratación

Al igual que ya ocurrió en 2018, en el ejercicio 2019 de nuevo las mujeres vuelven a ser más contratadas que los hombres: 189.342, frente a 188.706, de tal forma que el incremento con respecto a 2018 fue de un 1,0% en el primer caso, por un 1,8% en el segundo.

Si bien el aumento de la contratación es muy moderado en ambos géneros, éste choca con la evolución del empleo, que también en ambos géneros disminuye ligeramente. La

tendencia del último ejercicio, de cambiar el empleo indefinido parcial por el temporal, puede explicar esta paradoja.

En cuanto a las modalidades de contratación temporal, tres de ellas absorben el 91% de los contratos (tanto de hombres como de mujeres) y son el de Obra y servicio (un 40% de las contratadas son mujeres), *Eventual o por circunstancias de la producción* (con un 50,5% de mujeres) y el de *Interinidad*, que se lleva la palma, con un 73,1% de mujeres.

Además, la *Estadística de contratos* del Servicio Público de Empleo permite comprobar que las condiciones en que acceden al empleo hombres y mujeres son muy diferentes. Algo menos de la mitad de los contratos que firmaron en 2019 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 el contrato temporal a jornada completa. Esta situación, se ha modificado ligeramente en el último año, si bien parece una constante que se repite año a año.

Cuadro 3.3

CONTRATOS, POR MODALIDAD, ASTURIAS								
	2019		2018		Variación 2019-2018		Variación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL INDEFINIDOS	14.552	13.422	16.421	16.269	-1.869	-2.847	-11,4%	-17,5%
Indefinido ordinario Inicial	7.444	7.290	9.234	9.794	-1.790	-2.504	-19,4%	-25,6%
Pers. Discapacidad	172	101	178	128	-6	-27	-3,4%	-21,1%
Conversiones en Indefinidos	6.936	6.031	7.009	6.347	-73	-316	-1,0%	-5,0%
TOTAL TEMPORALES	174.154	175.920	168.960	171.190	5.194	4.730	3,1%	2,8%
Por obra o servicio	56.399	37.976	62.861	37.463	-6.462	513	-10,3%	1,4%
Eventual Circ. Producción	103.241	104.768	90.471	99.270	12.770	5.498	14,1%	5,5%
Interinidad	11.444	31.039	11.579	31.622	-135	-583	-1,2%	-1,8%
Pers. Discapacidad	409	228	394	234	15	-6	3,8%	-2,6%
Sust. Jubilación 64 años	19	41	15	31	4	10	26,7%	32,3%
Relevo	96	91	322	330	-226	-239	-70,2%	-72,4%
Jubilación parcial	458	100	1.165	404	-707	-304	-60,7%	-75,2%
Prácticas	1.109	899	1.469	1.252	-360	-353	-24,5%	-28,2%
Formación	693	582	321	348	372	234	115,9%	67,2%
Otros contratos	286	196	363	236	-77	-40	-21,2%	-16,9%
TOTAL CONTRATACIÓN	188.706	189.342	185.381	187.459	3.325	1.883	1,8%	1,0%

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

4. BRECHA SALARIAL

4.1. 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, 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 vislumbren perspectivas de poder reducir la brecha si no se modifican estructuralmente las raíces de un mercado tan 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, 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.

Para realizar el informe anual nos encontramos de nuevo con el problema de la desactualización estadística, ya que determinados datos (salario medio por hora) corresponden 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 diversas 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.

4.2. 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 a la 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%.

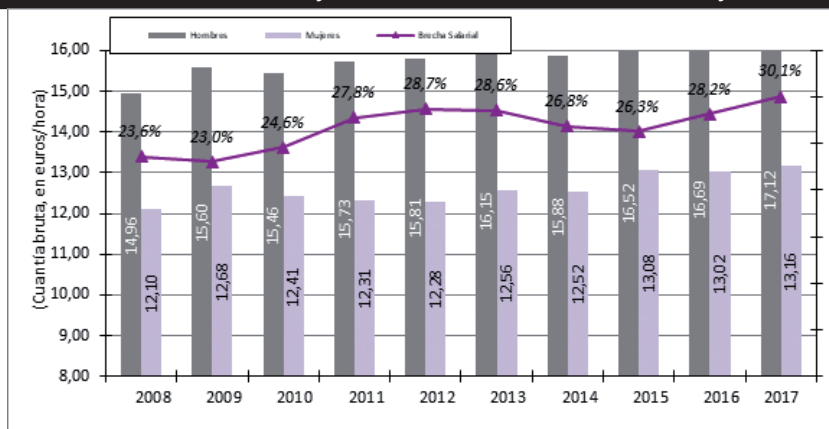
Esto es una muestra más de nuestro desequilibrio en el mercado laboral. Así, teniendo la tasa de actividad más baja de España, el índice de actividad femenino se distancia de la media estatal casi siete puntos (un 46,6% frente a un 53,2%) y la tasa de empleo tres puntos menos (un 40,1% frente a un 43,1%).

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 4.3 comprobamos que entre 1995 y 2008 (amplio periodo de un cierto relanzamiento económico) 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, vista la tendencia en el contexto nacional es difícil que en los próximos años no cambie de signo, pero es evidente que aún van a tardar muchos años para que haya cohesión laboral y, desde luego, tendrán que producirse muchísimos cambios y reformas progresistas en el mercado de trabajo.

Gráfico 4.1

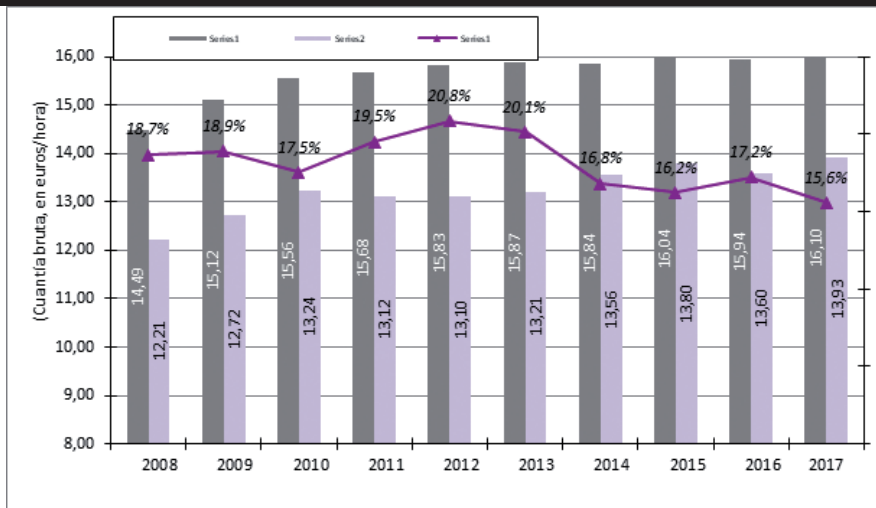
GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ASTURIAS, 2008-2017



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

Gráfico 4.2

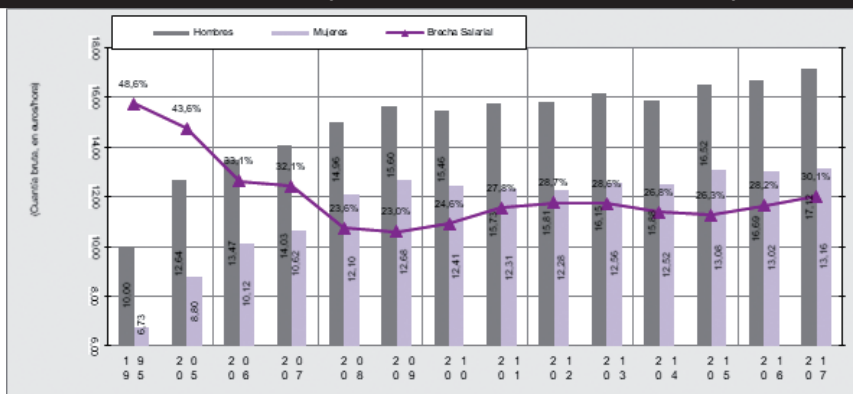
GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ASTURIAS, 2008-2017



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

Gráfico 4.3

GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ASTURIAS, 1995-2017



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.

4.3. 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 (2018) 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 ellas¹. De acuerdo con los últimos datos 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 de aquéllas un 4,1%, frente a un 2,8% de éstos.

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.

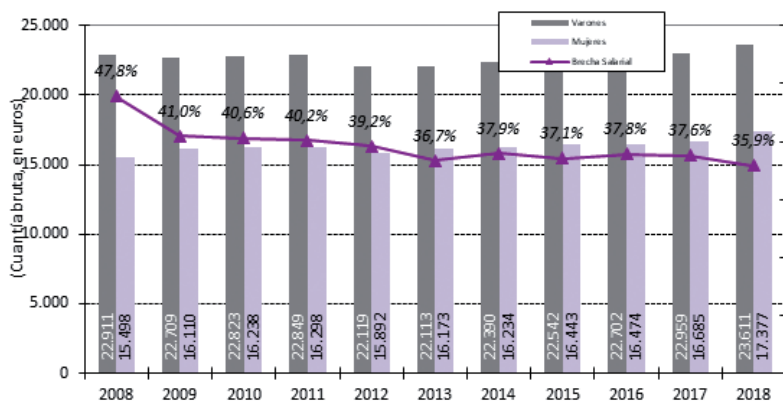
¹ El salario medio en la estadística tributaria se mide como el cociente de las masas declaradas de rendimientos del trabajo divididas por el número de perceptores, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo.

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 momento (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 anuales), disminuya ligeramente. En cualquier caso, de no haber un cambio estructural la tendencia a la discriminación puede mantenerse largamente.

Gráfico 4.4

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 las retribuciones más elevadas corresponden a dos sectores claramente diferenciados: *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 la *Industria en general*, una actividad claramente masculinizada (apenas un 20% de los trabajadores son mujeres). Es

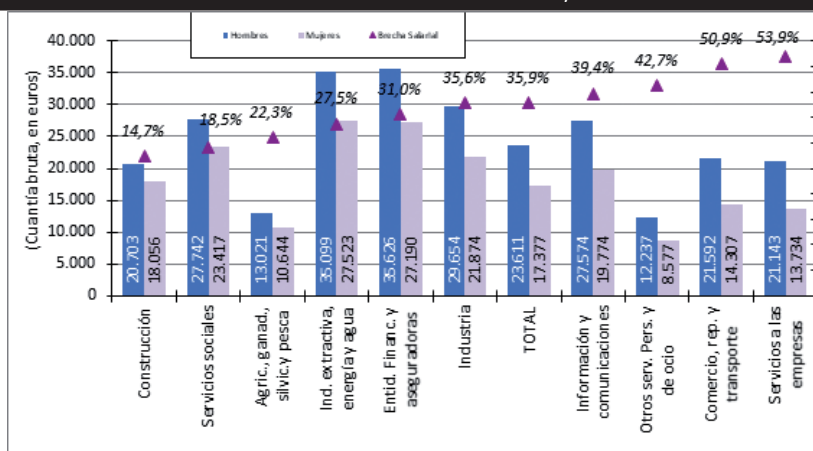
de destacar que la industria marca la tendencia de la brecha salarial en el conjunto de las ramas de producción, de tal forma que no solamente es la más cercana a la media, sino que su variación arrastra a la mayoría del resto de las ramas, de tal forma que en el último año hay una variación positiva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

Sin embargo, 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 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, son muy bajos en el sectores agrícola, de pesca y construcción.

Gráfico 4.5

INGRESOS ANUALES MEDIOS EN CONCEPTO DE SALARIOS Y BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, POR RAMA DE ACTIVIDAD. ASTURIAS, 2018



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

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 ha tenido variación en los últimos años, lo que significa que en la mayoría de las ocasiones el problema es más estructural 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, solo un 4% de las trabajadoras por cuenta ajena de la región obtuvieron ingresos superiores a 4,5 veces el SMI, unas retribuciones que alcanzaron cerca del 9% de los trabajadores varones.

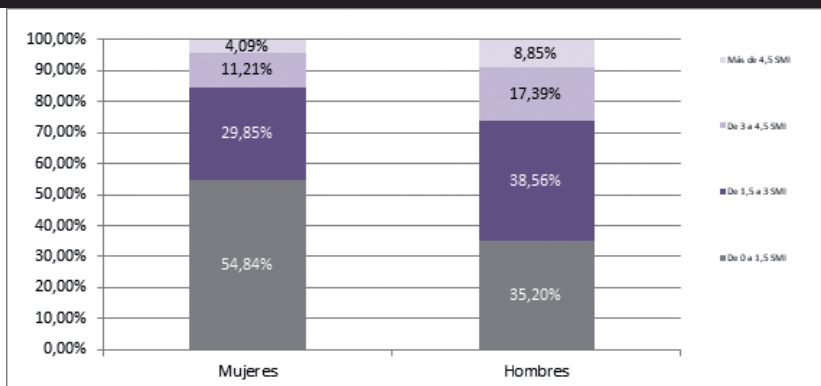
Aunque ha habido una ligera recuperación de la renta en los dos últimos años, aún se mantiene, en parte, el empobrecimiento o pérdida de renta con motivo de la crisis, que se manifiesta claramente en ambos sexos, consolidando la diferencia o brecha de renta.

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. Solo 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.

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.

Gráfico 4.6

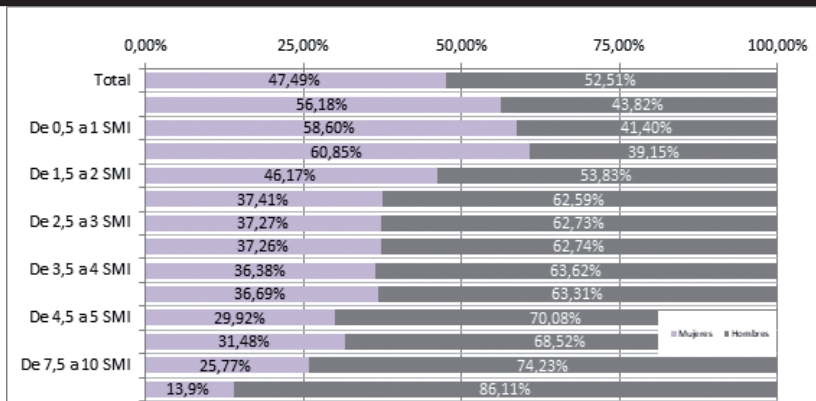
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA, SEGÚN TRAMO DE INGRESOS SALARIALES. ASTURIAS, 2018



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

Gráfico 4.7

HOMBRES Y MUJERES EN CADA TRAMO SALARIAL. ASTURIAS, 2018



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.

4.4. Diferencias en las pensiones de Asturias, según género

La distribución del importe medio de las pensiones por sexo muestra importantes diferencias entre lo percibido por las mujeres y lo que reciben los hombres, a favor de estos últimos. La débil presencia de estas generaciones de mujeres en el mercado laboral explica esta situación, ya que mientras los varones perciben, mayoritariamente, una pensión de jubilación, una parte importante de las mujeres tienen como ingreso una pensión de viudedad, más baja.

Asimismo, las cuantías de las pensiones alcanzan su máximo valor antes de los 70 años, y a partir de los 75 años hay una mayor presencia de mujeres entre los pensionistas.

Además, si bien ha habido avances en la revalorización de las pensiones, al menos en las mínimas, más de un tercio de los pensionistas asturianos están por debajo del salario mínimo interprofesional, porcentaje que se incrementará en los próximos años tras el fuerte aumento del SMI decretado en 2020.

En 2019 el número de jubilados asturianos que percibían la pensión contributiva alcanzaba la cifra de 180.600, afianzando un crecimiento moderado desde los inicios de la crisis. El importe medio de dichas pensiones en Asturias superaba los 1.375 euros y se sitúa un 20,8%, por encima del importe medio del conjunto del Estado. Es decir, éste último no llega al 88% de la media de los jubilados asturianos, porcentaje que empieza a incrementarse progresivamente en la medida que disminuyan las pensiones de minería, que impone el sesgo sobre otras poblaciones incluso con características industriales similares.

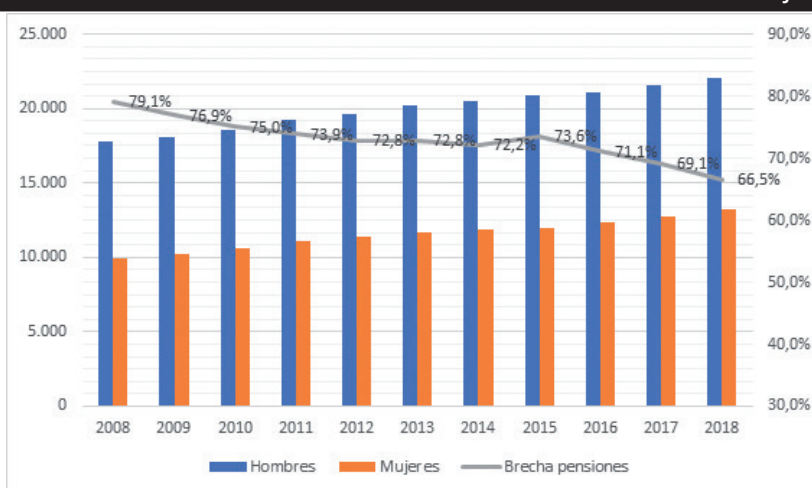
El número de jubilados en Asturias representa el 60% del total de pensionistas, cuya cifra alcanza los 302.300 y nos facilita otro dato de interés, y es que la media de las pensiones alcanza los 1.168,5 euros, también alejada de la media española (99 euros) y un 15,9% menor que la cifra media cobrada por los jubilados asturianos.

Un 27,0% del total de las pensiones contributivas asturianas se las llevan las de viudedad, con un importe medio de 810,4 euros, que representa una cuantía cercana al 60% de la remuneración de los jubilados, si bien superan en más de un 13,0% 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 711 euros en 2019.

Los datos de la Agencia Tributaria permiten aproximar el efecto que estas diferencias suponen al cabo del año. Según esta fuente, en 2018 (último dato disponible) un total de 148.860 mujeres asturianas percibieron algún tipo de pensión, cifra inferior a la de hombres (161.059). Y mientras que los ingresos medios anuales de los pensionistas varones ascendieron a 22.060 euros brutos, entre las mujeres se quedaron en 13.252 euros, es decir, 8.808 euros menos, lo que significa una brecha del 66,5%. Una brecha muy elevada aún pero que va decreciendo año a año y, si bien va a tardar muchos años en estrecharse en la medida que avance el número de mujeres que acceden a la jubilación después de una tardía incorporación al mercado de trabajo, la brecha tenderá a ser cada vez menor.

Gráfico 4.8

INGRESOS ANUALES MEDIOS EN CONCEPTO DE PENSIONES Y BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, 2008-2018



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

5. CONCLUSIONES

5.1. De acuerdo con Hispalink, el crecimiento económico en Asturias en 2019 fue del 1,4%, sensiblemente inferior al resto de comunidades autónomas, seis décimas por debajo de la media nacional y cinco décimas inferior a las estimaciones hechas para 2018. Esta sensible caída tiene su centro neurálgico en las dificultades por las que atraviesa la industria regional. En efecto, durante 2019 hubo claros síntomas de deterioro del sector (-0,5% de crecimiento de su VAB), por efecto de la práctica desaparición de la industria extractiva, la fuerte caída del sector de la energía, gas y agua, y el empeoramiento del sector siderúr-

gico, con importantes paradas en sus líneas de producción básicas. Tan solo constatamos un moderado crecimiento (+2,0%) del sector de alimentación bebidas y tabaco.

5.2. Dado que Asturias ya entró en 2019 en la fase descendente del ciclo económico, lo que afectó como es lógico al mercado laboral en general y al de las mujeres en particular, disminuye la población activa femenina en un 0,5%, fruto del descenso de la población en edad de trabajar (-0,4%). Como aumenta la población parada en cerca de un punto, el resultado final es de una caída en la ocupación del 0,7%.

5.3. En Asturias, tras unos años en los que la creación de empleo parecía decantarse hacia la mujer, quizás porque los subsectores más afectados por la crisis habían sido intensivos en manos de obra masculina, entramos en una fase en la que de nuevo parece haberse cortado dicho avance, lo que da pie a pensar que al menos en nuestra comunidad autónoma la recuperación ha finalizado y es difícil prever cuándo volverá la tendencia positiva. Sin embargo, la brecha de género, en cuanto tasa de ocupación, se estrecha (de 8,30 puntos a 7,80), dado que el descenso en el empleo fue más intenso entre los hombres que entre las mujeres.

5.4. En 2019 han disminuido sustancialmente los empleos femeninos a tiempo parcial (-8,8%), a cambio de un relativo crecimiento de los empleos a tiempo completo (+1,9%), pero como las asalariadas con contrato temporal han aumentado un 6,1%, a cambio de una reducción de las fijas en un 2,0%, es probable que haya habido una transferencia de empleos a tiempo parcial y fijos hacia la temporalidad, si bien con contratos a tiempo completo.

5.5. 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 de año en año. Asturias sigue presentando la brecha más amplia por comunidades autónomas. Le sigue muy de lejos la comunidad Navarra, con un 20,8%.

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 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.

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

5.6. De acuerdo con la última información disponible, la brecha media entre pensionistas hombres y mujeres en Asturias es de 8.800 euros anuales, lo que significa una brecha del 66,5%. Una desviación muy elevada aún, pero que va decreciendo año a año y, si bien va a tardar muchos años en estrecharse, en la medida que avance el número de mujeres que acceden a la jubilación después de una tardía incorporación al mercado de trabajo, la brecha tenderá a ser cada vez menor.

CCOO DE ASTURIAS

C/ Santa Teresa, 15 - 33005 Oviedo
Teléfono 985 25 71 99
<http://www.ccooasturias.es>
Facebook: @ComisionesObrerasAsturias
Twitter: @CCOOdeAsturias



Info CCOO de Asturias



Unión Comarcal de CCOO de Avilés

Plaza del Vaticano, s/n
33401 Avilés
Tfno. 985 56 67 17

Unión Comarcal de CCOO de Siero

C/ Marquesa de Canillejas, 22 - 1º
33510 Pola de Siero
Tfno. 985 72 00 35

Unión Comarcal de CCOO de Oriente

C/ Posada Herrera, s/n - 2º
33500 Llanes
Tfno. 985 40 18 70

Unión Comarcal de CCOO del Caudal

C/ Manuel Gutiérrez, 4
33600 Mieres
Tfno. 985 46 47 61

Unión Comarcal de CCOO de Cangas del Narcea

C/ Pintor Luis Álvarez, 8 - 1º
33800 - Cangas del Narcea
Tfno. 985 81 08 66

Unión Comarcal de CCOO de Occidente

C/ Edificio San Roque, Las Vegas, 7
33710 Navia
Tfno. 985 47 32 95

Unión Comarcal de CCOO de Oviedo

C/ Santa Teresa, 15 - bajo
33005 Oviedo
Tfno. 985 25 71 99

Unión Comarcal de CCOO del Nalón

C/ Florentino Cueto, s/n
33930 La Felguera
Tfno. 985 69 42 52

Unión Comarcal de CCOO de Gijón

C/ Sanz Crespo, 3 - 2º
33207 Gijón
Tfno. 985 34 66 06

SERVICIO DE ORIENTACIÓN DE CCOO DE ASTURIAS

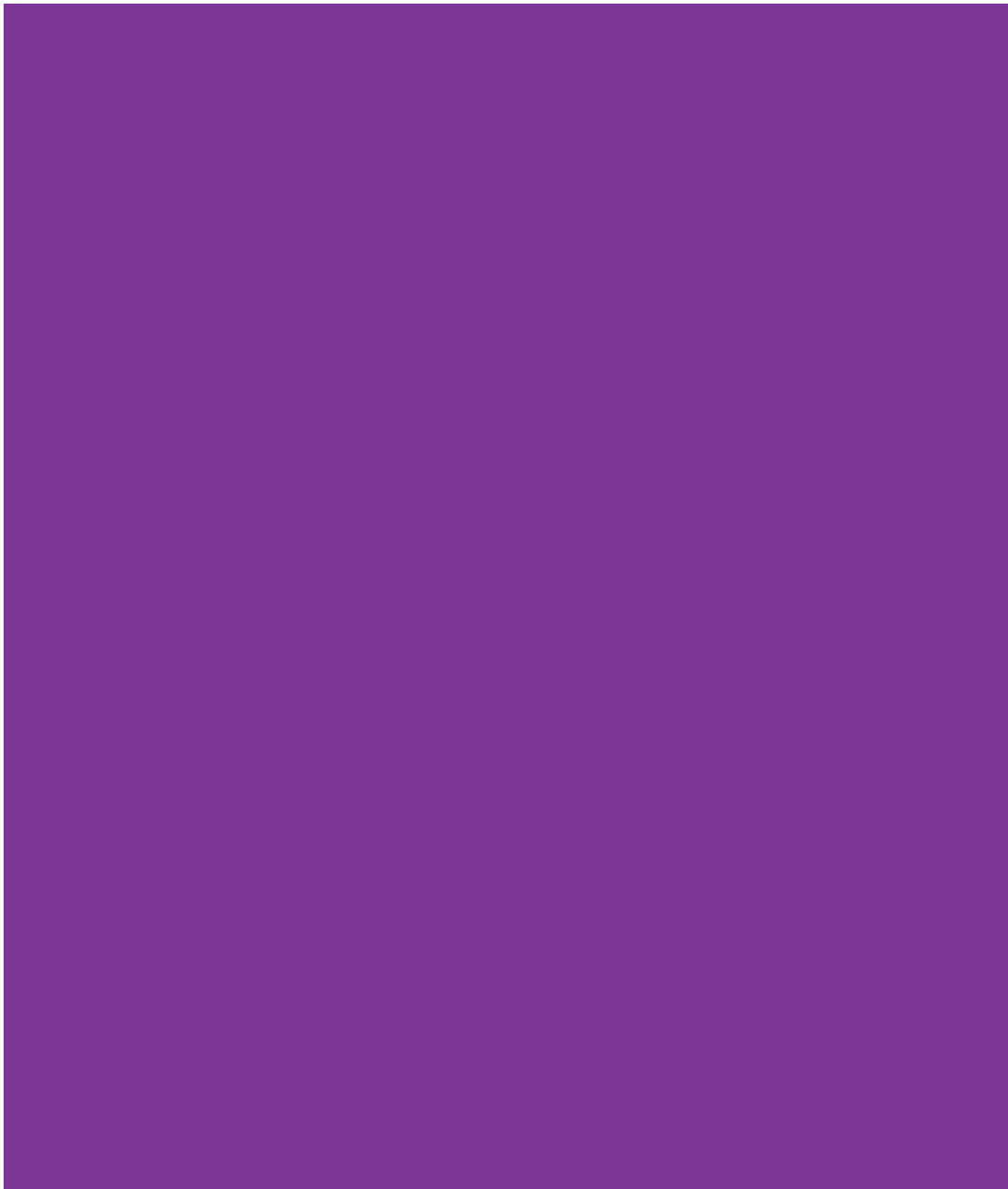
E-Mail: opea@asturias.ccoo.es

Teléfono: 985 25 71 99

Facebook: Orientación Profesional CCOO Asturias

Twitter: OrientaciónCCOOastur

Linkedin: Servicio de Orientación CCOO Asturias



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

