



LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ASTURIAS

A pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad, en el mercado laboral existen importantes desigualdades salariales de género. Se trata de un fenómeno universal, persistente y complejo, condicionado por una multitud de causas y factores explicativos de muy variada naturaleza, y combatirla requiere, del mismo modo, de una intervención a distintos niveles.

En la brecha salarial de género se visibilizan y materializan múltiples discriminaciones y obstáculos que las mujeres encuentran para el acceso y permanencia, en condiciones de igualdad con respecto a los varones, en el mercado laboral. Es resultado de diversos factores de tipo jurídico, educativo, social y económico, pero que están en el fondo muy relacionados con la asignación de roles y estereotipos de género: la infravaloración social y económica de las habilidades y competencias de las mujeres, la segregación académica, las ideas preconcebidas sobre la disponibilidad y compromiso de las mujeres frente a las demandas empresariales de disponibilidad plena, la carga desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, la insuficiencia de servicios públicos de atención a menores y dependientes y de medidas para conciliar vida profesional y familiar... son factores que suponen una desigual inserción en el mercado de trabajo y por tanto generan desigualdad salarial, sin olvidar que todavía se observan casos de discriminación salarial directa cuando hombres y mujeres realizan el mismo trabajo o de igual valor.

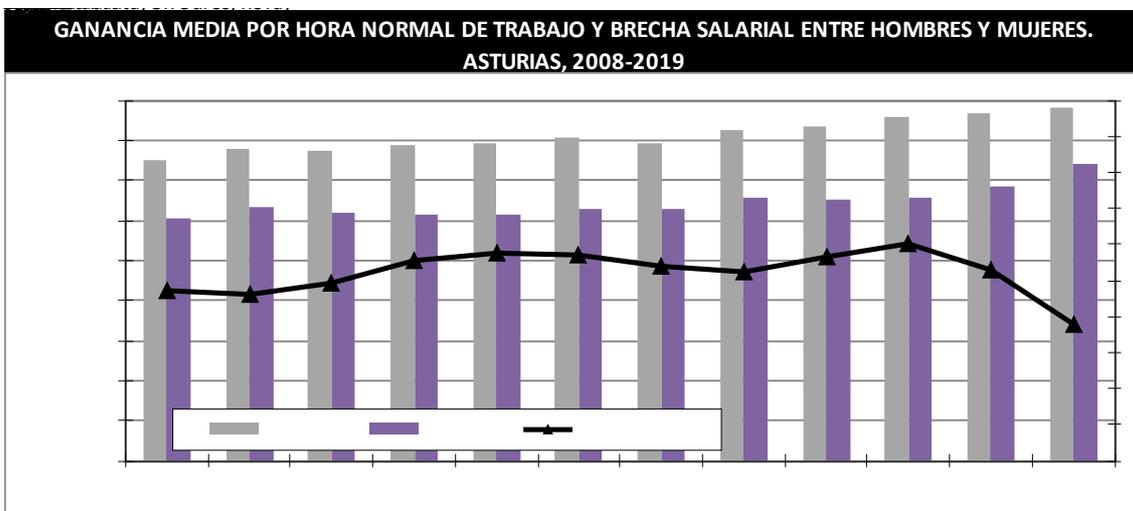
El salario medio por hora de las trabajadoras asturianas debería ser un 11,5% superior para igualar el de los hombres; es la brecha salarial más amplia por CC AA, pero en 2019 se redujo sustancialmente gracias a la importante subida del SMI

El indicador convencionalmente utilizado para medir la brecha salarial de género es 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 España, la fuente de referencia es la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* que elabora el Instituto Nacional de Estadística, cuyos datos confirman que las mujeres perciben un salario medio por hora normal de trabajo inferior al de los hombres: en 2019 (últimos datos disponibles) las trabajadoras asturianas ingresaron por término medio 14,82 euros brutos por hora normal de trabajo, lo que representa un 84,1% de lo percibido por los hombres o, lo que es lo mismo, una ganancia un 15,9% inferior.

No obstante, 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 18,9%, pues tal es el incremento que precisa su retribución por hora para igualar la de los hombres; ello equivaldría a trabajar 69 días más sobre los 365 que tiene el año. Dicho de otra forma, las trabajadoras asturianas dejan de percibir ingresos salariales desde el 3 de noviembre. También podría decirse que, en una jornada diaria de 8 horas, las mujeres trabajan 1 hora y 16 minutos sin cobrar.

En España la ganancia por hora de las mujeres es inferior en un 10,3% a la de los hombres o, dicho de otra forma, debería ser un 11,5% superior para igualar la de los hombres. Asturias es, con diferencia, la Comunidad Autónoma con mayor brecha salarial, lo que es indicativo fundamentalmente de las importantes diferencias existentes entre los empleos que ocupan mujeres y hombres en nuestra región.

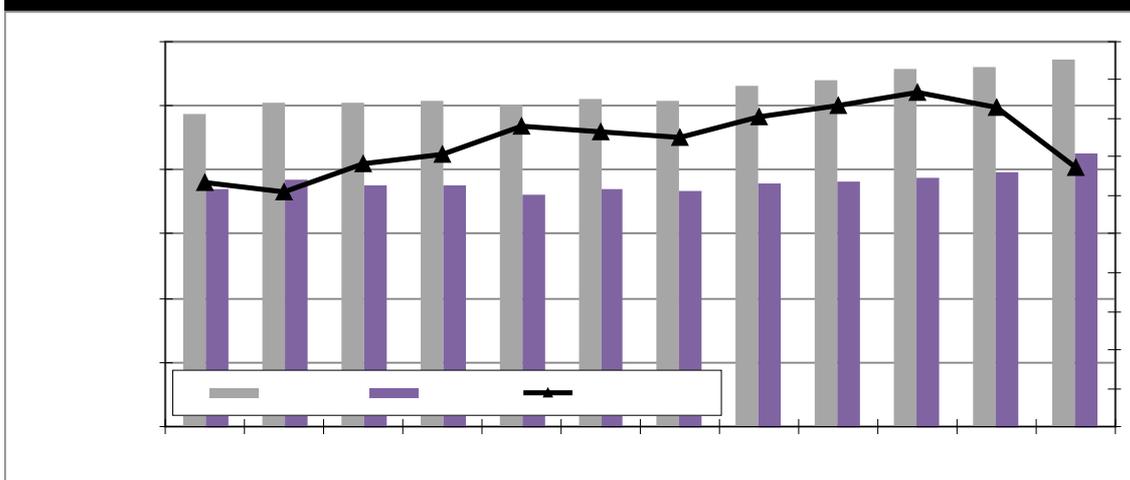
El análisis temporal de los datos descubre, asimismo, un fuerte crecimiento del salario medio de las asturianas en 2019, muy superior al habido entre los hombres, lo que ha propiciado un recorte apreciable de la brecha, que es la menor de, al menos, los últimos doce años para los que existen datos homogéneos. A ello ha contribuido, sin duda alguna, la subida del 22,3% aplicada al SMI, fruto de la negociación entre los agentes sociales y el Gobierno, que ha beneficiado a un número importante de trabajadores, sobre todo mujeres.



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

La brecha se amplía al 34% si consideramos los ingresos salariales anuales, por la mayor presencia de las mujeres en los empleos a tiempo parcial

Las diferencias salariales se disparan al cabo del año, debido a la mayor presencia (a menudo involuntaria) de las mujeres en empleos a tiempo parcial, que suponen un menor número de horas trabajadas y en consecuencia unos ingresos anuales muy inferiores. En Asturias, la ganancia media anual de las mujeres es un 25,2% inferior a la de los hombres, y debería incrementarse un 33,7% para igualarse. Debido al peso cada vez mayor del tiempo parcial, la brecha salarial así medida ha venido creciendo, aunque en 2019 se reduce sustancialmente gracias a la potente subida del SMI.



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

Los ingresos salariales medios de los hombres están por encima de los percibidos por las mujeres en todas las actividades

En todas las ramas de actividad los ingresos salariales medios de los hombres están por encima de los percibidos por las mujeres, como se constata en la estadística *Mercado de trabajo y pensiones* de la Agencia Tributaria, con datos de 2020¹.

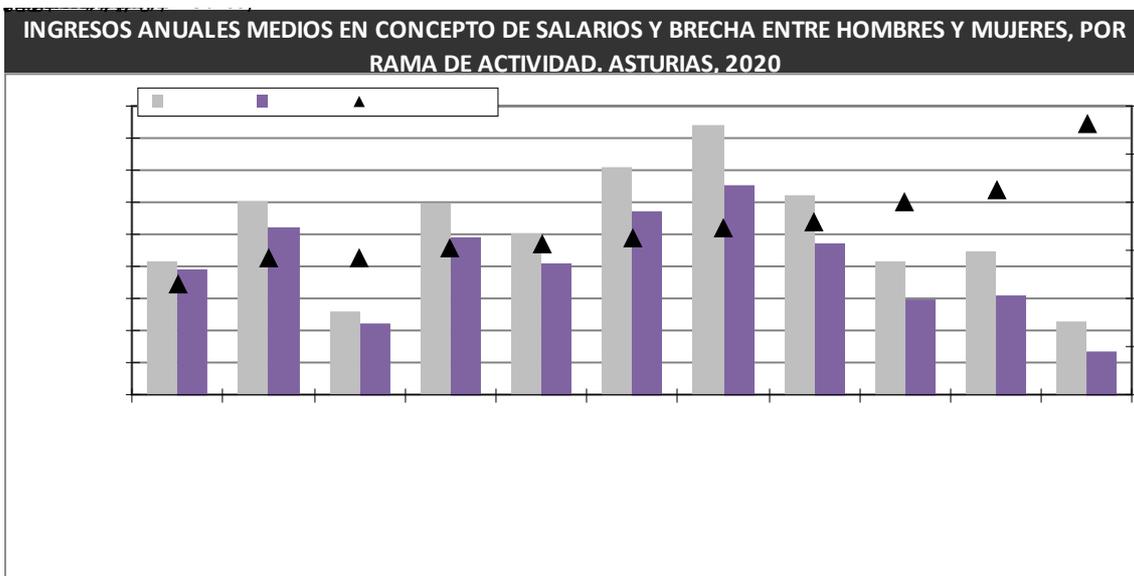
Las mayores diferencias retributivas se dan en el epígrafe *Otros servicios personales y de ocio* y en el *Comercio, reparación y transporte*, en donde las ganancias del colectivo masculino son, al cabo del año, un 72% y un 45% superiores a las obtenidas por las mujeres.

Los ingresos salariales anuales más bajos corresponden precisamente al primero de ellos, *Otros servicios personales y de ocio*, que es un sector que da empleo al 16% de las asalariadas asturianas, y que está altamente feminizado (el 60% de los asalariados son mujeres). Aquí se incluye, por ejemplo, la hostelería.

Otra actividad que genera un gran número de empleos entre las mujeres (el 37%) y que está altamente feminizada (el 66% de los asalariados son mujeres) son los *Servicios sociales*. Aquí se incluye la educación, sanidad, servicios sociales y administración pública, por lo que hablamos, en buena medida, de empleo público. La objetividad en el acceso al sector público reduce de forma importante la brecha salarial en estas actividades, pero no la elimina: se queda en el 16%. La segregación horizontal y vertical, la temporalidad, el tiempo parcial... merman los ingresos de las mujeres también en el sector público.

¹ Los datos que siguen excluyen al colectivo de trabajadores y trabajadoras que estuvieron en ERTE, para evitar distorsiones.

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, que es menor entre las mujeres por su mayor presencia en empleos temporales y a tiempo parcial.



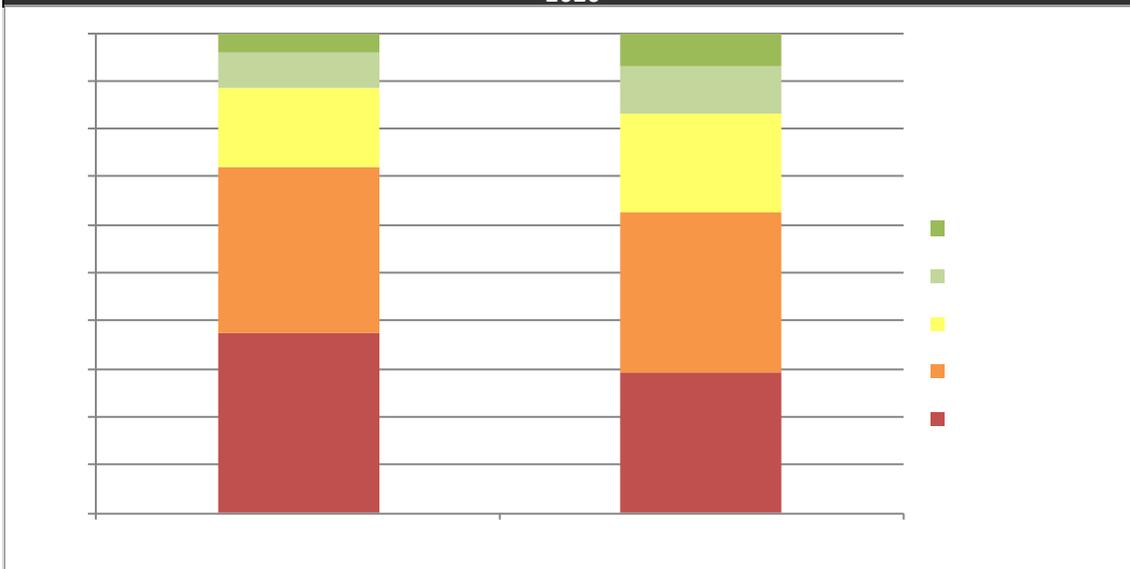
Fuente: CCOO Asturias a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

Los ingresos anuales de prácticamente cuatro de cada diez mujeres que trabajaron en 2020 no sobrepasaron el equivalente al SMI, frente a tres de cada diez hombres

Los datos de la Agencia Tributaria muestran que las diferencias en los ingresos salariales medios de hombres y mujeres se explican en buena medida porque el grueso de las asalariadas se ubica en los tramos de ingresos de menor cuantía: el menor número de horas trabajadas a lo largo del año (por tener mayor temporalidad en sus empleos y trabajar en mayor medida a tiempo parcial), y la menor retribución por hora de sus empleos, hace que un 37% de las trabajadoras no logran ingresar más del equivalente al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual², frente a un 29% de los asalariados varones. De hecho, sólo un 11% de las mujeres que trabajaron por cuenta ajena en algún momento del año obtuvieron ingresos superiores al triple del SMI, una retribución que superaron el 17% 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 únicamente las retribuciones salariales por el tiempo trabajado.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA, SEGÚN TRAMO DE INGRESOS SALARIALES. ASTURIAS, 2020



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

Las mujeres son mayoría en los tramos de ingresos más bajos, incluso a igualdad de horas trabajadas al cabo del año

Y es que las mujeres son mayoría en los tramos con ingresos anuales más bajos, mientras que los hombres son mayoría abrumadora en los tramos con ingresos más altos. Por ejemplo: son mujeres el 54% de los asalariados que en 2020 ingresaron menos del equivalente al 1,5 veces el SMI; pero sólo son un 34% entre quienes percibieron más de cuatro veces el equivalente al SMI.

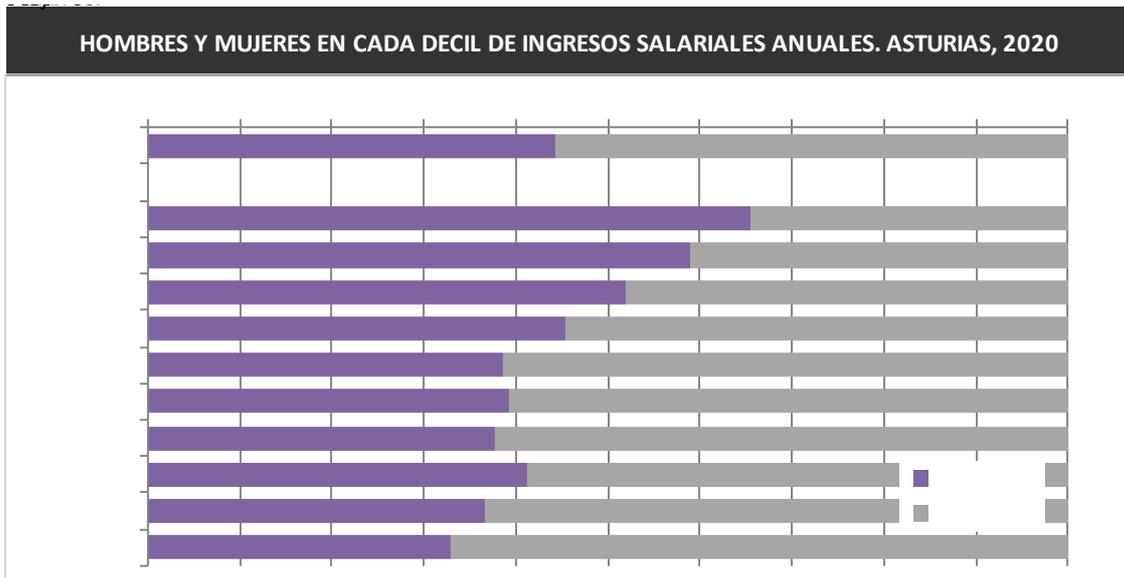
HOMBRES Y MUJERES EN CADA TRAMO SALARIAL. ASTURIAS, 2020



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

Incluso considerando el mismo número de horas trabajadas al cabo del año (jornada completa y año completo), los ingresos salariales siguen siendo inferiores en el caso de las mujeres, que están sobrerrepresentadas entre los asalariados con salarios más

bajos, e infrarrepresentadas en los niveles salariales más altos³. Así, si tomamos el colectivo formado por el 10% de los trabajadores con salarios más bajos, dos de cada tres son mujeres (el 65%); mientras que entre el 10% de los trabajadores con salarios más altos, sólo una de cada tres (el 33%) son mujeres.



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

La importancia de la brecha salarial no es menor, pues en no pocos casos sirve para justificar 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.

Y hay que tener en cuenta, finalmente, que todas las cifras expuestas corresponden únicamente a los ingresos derivados de la economía formalizada; si las encuestas y estadísticas recogieran también los ingresos en la economía informal, que emplea mayoritariamente a mujeres en ocupaciones con bajas remuneraciones, las diferencias salariales serían aún más amplias.

Gabinete Técnico CC OO Asturias

3 de febrero de 2022

³ Para 2020 la Agencia Tributaria ha estimado el salario medio anual por trabajador referido al año completo, considerando al subcolectivo formado por los asalariados para los que se ha obtenido el número de días de sus relaciones laborales, eliminando aquellos que su salario medio quedara por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), pero transformando la masa salarial (salario estimado) equivalente a jornada y año completo, de manera que, si un trabajador ha tenido en el ejercicio más de una relación laboral, se contabilizan todas ellas tanto en su masa salarial, como en los días trabajados en cada una de esas relaciones laborales acotadas las suma de días a año completo (360 días).