



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO

NO PODEMOS
ESPERAR

#YaVamosTarde

Gabinete Técnico de CC OO Asturias
Febrero 2025

ÍNDICE

1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, UN INDICADOR MÁS DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL	2
2. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 24%.....	3
3. LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO	6
4. LA BRECHA SALARIAL, REFLEJO DE LAS BRECHAS LABORALES	9
5. AL RITMO ACTUAL, LA BRECHA SALARIAL TARDARÍA 25 AÑOS EN CERRARSE EN ASTURIAS	15
6. HAY QUE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO PARA REDUCIR LA BRECHA.....	16
INFORME DE REFERENCIA.....	18

1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, UN INDICADOR MÁS DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

Existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

La Comisión Europea denomina **brecha salarial de género** a *“la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”*. Esta brecha salarial de género se explica por:

1. **La desigualdad “ex ante” o a priori** que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales, y se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
2. **La desigualdad durante su trayectoria laboral y profesional**, ya que sufren una inserción en el empleo desigual (ocupación, sector), peores condiciones de trabajo (jornada, contrato) y más interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios durante su trayectoria laboral, y también en prestaciones por desempleo de menor importe y en pensiones más bajas.
3. **La discriminación salarial “a posteriori”** que padecen las mujeres en el puesto de trabajo, es decir, percibir una menor retribución respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual valor en una situación laboral igual o similar.

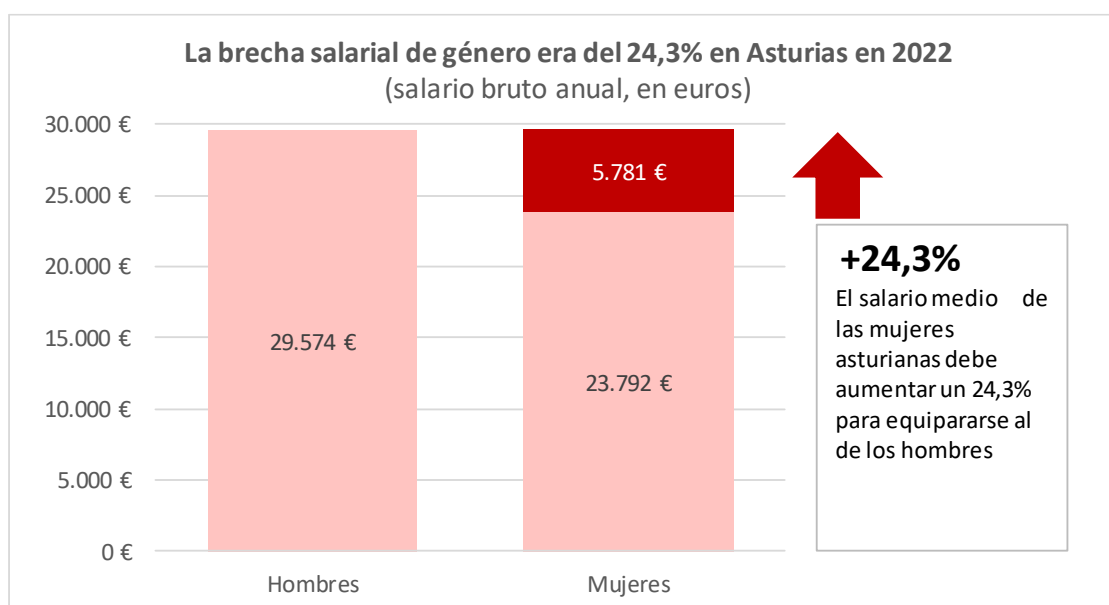
La brecha salarial de género refleja las desigualdades estructurales tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general. A pesar de los avances en materia legislativa, la negociación colectiva, el diálogo social y las políticas de igualdad, las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades en la inserción y promoción laboral, y percibiendo salarios inferiores a los de los hombres.

El presente informe aporta datos sobre la magnitud de la brecha salarial en Asturias y su evolución en los últimos años, analiza sus causas y consecuencias, y apunta posibles soluciones para lograr la igualdad efectiva.

La brecha salarial de género ha existido siempre y desde hace décadas se viene trabajando para reducirla, pero los avances son demasiado lentos y el problema persiste en una dimensión excesiva. Urge tomar medidas más radicales. Ha llegado el tiempo de actuar desde todos los ámbitos porque ya **No Podemos Esperar. #YaVamosTarde.**

2. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 24%

En Asturias, de acuerdo con los últimos datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹, la diferencia entre la ganancia salarial media de los hombres (29.574 euros) y la de las mujeres (23.792 euros) era, en 2022, de 5.782 euros anuales. Es decir, las trabajadoras asturianas percibieron un salario medio inferior en un 19,5% al de los hombres, o, mejor dicho, **el salario medio de las mujeres debería incrementarse un 24,3% para igualarse al alza con el de los hombres** y, por tanto, ese sería el nivel de la brecha salarial de género en Asturias.



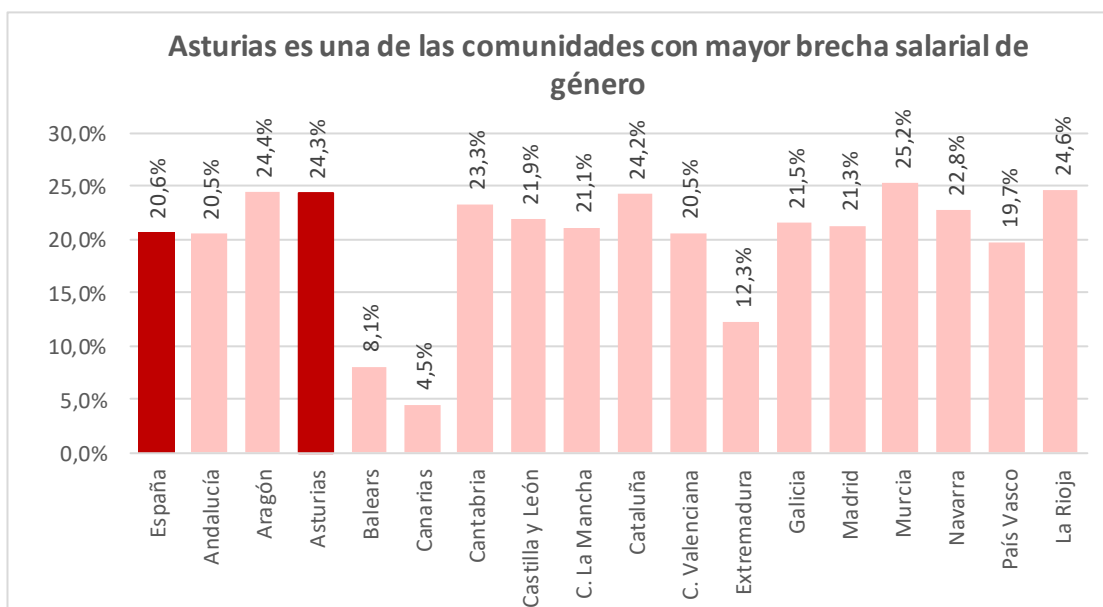
Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2022*

Al calcular así la brecha salarial de género (la diferencia salarial entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres) se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas que adoptan otros enfoques estadísticos, como el utilizar el salario hora en lugar del salario anual y/o tomar como referencia el salario de los hombres como base 100, en lugar del salario de las mujeres como base 100, que reducen la percepción de la desigualdad salarial y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres. **El enfoque del análisis no es neutral** ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas.

En España la brecha calculada en estos mismos términos es de 5.022 euros, de manera que el salario medio de las mujeres debería aumentar un 20,6% para

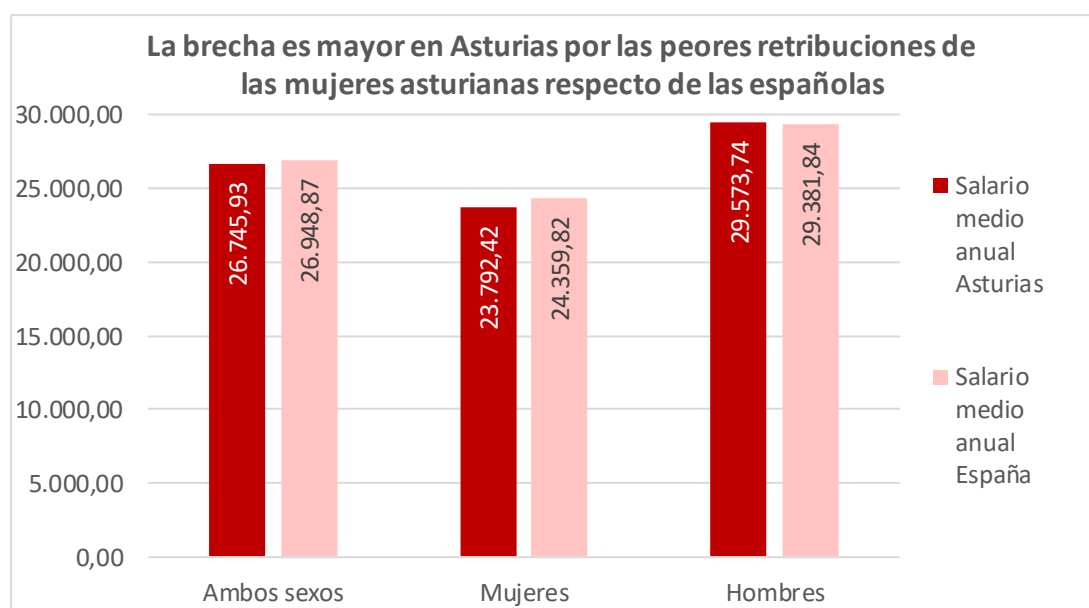
¹ Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.

equipararse al de los hombres. El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas, aunque existen diferencias importantes que dependen, entre otros factores, de la distinta composición del empleo en unas y otras.



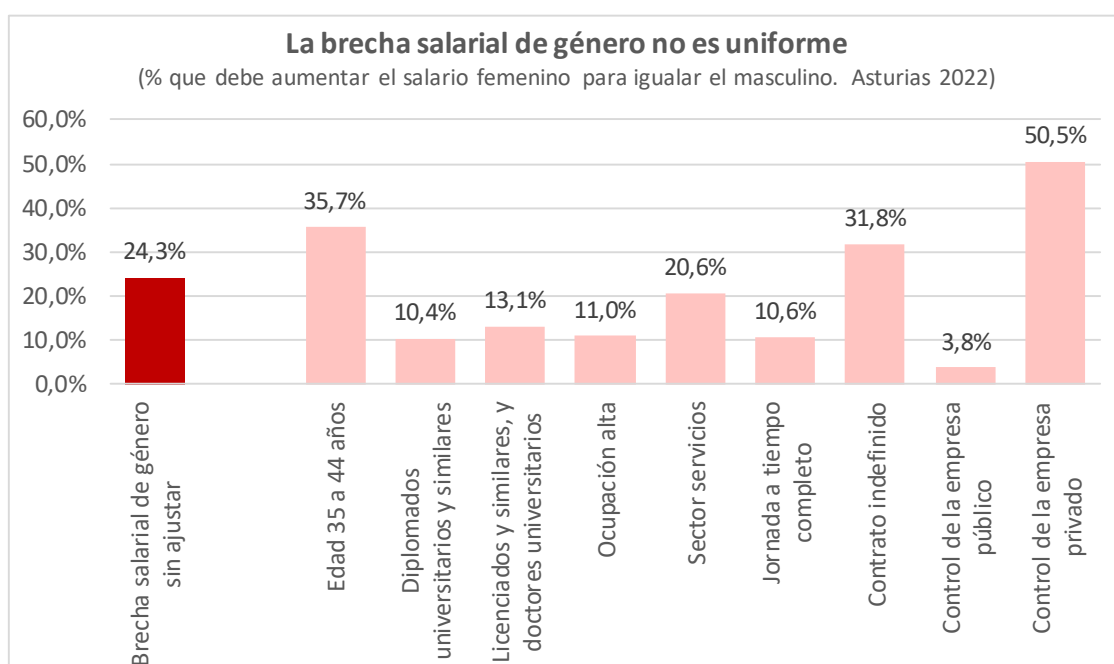
Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2022*

La nuestra es una de las comunidades autónomas con mayor brecha salarial, con una ganancia anual que, en el caso de las asturianas, se sitúa 567,4 euros por debajo del promedio de las trabajadoras españolas, mientras que en el caso de los hombres asturianos supera en 191,9 euros la media de los trabajadores españoles gracias a la importancia del empleo industrial, con salarios relativamente elevados. Lo que, al final, resulta indicativo de las importantes diferencias existentes entre los empleos que ocupan mujeres y hombres en nuestra región.



Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2022*

La brecha salarial de género no es uniforme, sino que su magnitud difiere sensiblemente en función de distintos factores (actividad económica, ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, nivel de estudios, antigüedad en el empleo, naturaleza del empleador...), como revelan los datos de la *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial* de 2022 (últimos disponibles). En el caso de Asturias (y obviando aquellos resultados menos fiables debido al reducido tamaño de la muestra), la Encuesta descubre importantes diferencias en la ganancia media anual de mujeres y hombres en el tramo de edad que va de 34 a 45 años (la brecha es del 35,7%) y en el caso de la población asalariada con contrato indefinido (la brecha es del 31,8%). En cambio, la brecha es relativamente reducida en las ocupaciones más cualificadas (del 11,0%), entre los trabajadores con mayor nivel de estudios (se sitúa entre el 10% y el 13% entre los graduados universitarios), y entre quienes trabajan a tiempo completo (del 10,6%). Y también es sustancialmente más reducida en el empleo público (del 3,8%) que en el sector privado (donde llega al 50,5%).



Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial* 2022

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

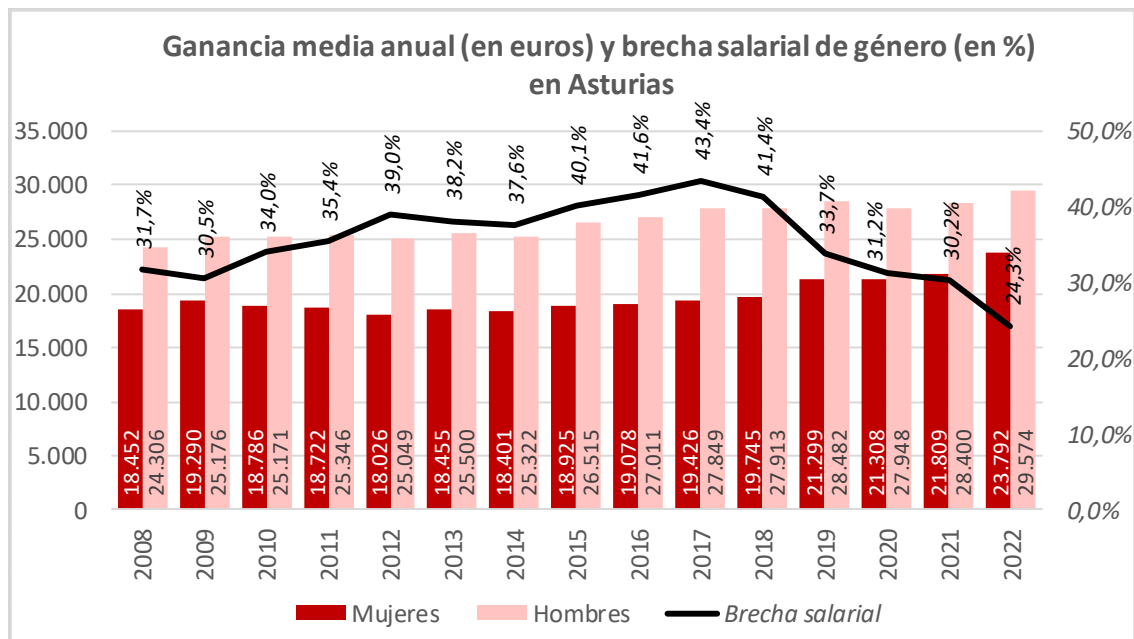
El análisis temporal de los datos revela el **carácter estructural de la brecha salarial de género**. Hace casi medio siglo desde que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales, etc., y sin embargo persiste una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

En 2007, la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* incluyó la obligación de negociar en las empresas **planes de igualdad**, que deben actuar sobre todos los elementos de las condiciones de trabajo: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción, corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y también todo lo que tiene que ver con retribuciones entre mujeres y hombres, incidiendo por tanto de forma directa en la brecha salarial.

En aras de conseguir una mayor eficacia de la medida, CC OO acordó, en el ámbito del Diálogo Social, una serie de medidas relevantes como la realización de **valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género**, la obligación del **registro retributivo** y la inclusión de la **auditoría salarial** en el diagnóstico de los planes de igualdad, elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además, CC OO ha apostado por otras medidas que han contribuido a reducir la brecha: es el caso de la **subida progresiva de los salarios mínimos de convenio** a 1.000 euros mensuales recogida en el *IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) 2018-2020*, así como de las **sucesivas subidas del salario mínimo interprofesional (SMI)**, que han favorecido especialmente a las mujeres dado que su presencia entre los salarios bajos es superior a la que tienen los hombres.

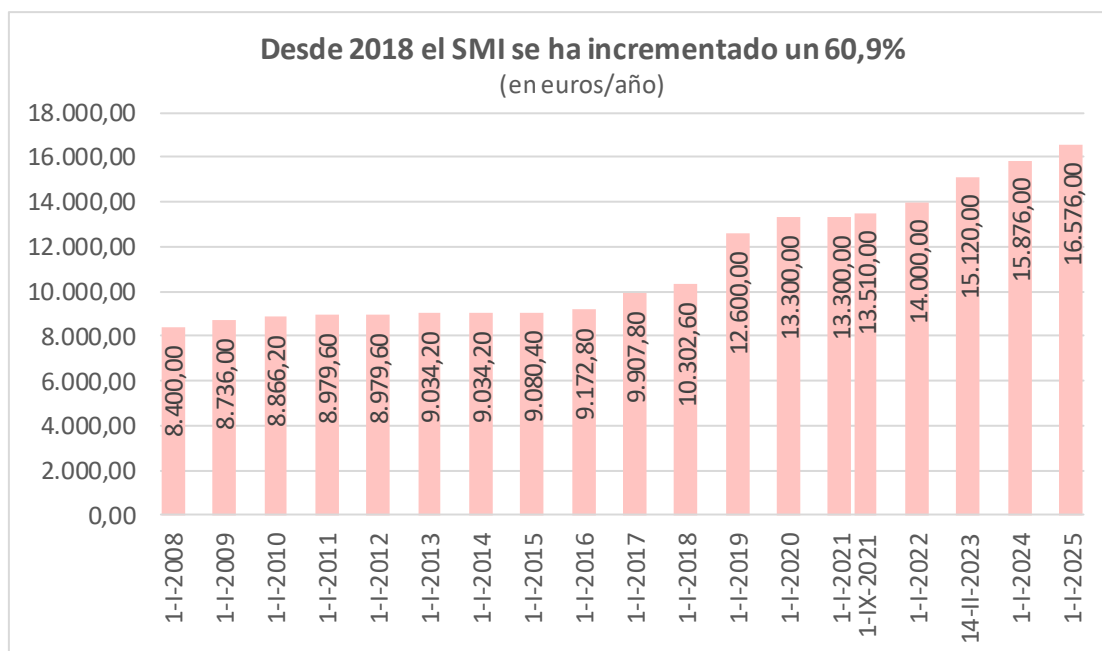
A resultas de todo lo anterior, **en Asturias la brecha salarial de género se reduce ininterrumpidamente desde 2018 y se sitúa en el nivel más bajo de la serie histórica**. Si en 2017 era del 43,4%, en 2022 es del 24,3%, lo que supone un recorte de 19,1 puntos porcentuales. Y el descenso se debe precisamente al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres (un 20,5% desde 2018), favorecida por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional en este período, que, siguiendo la recomendación de la Carta Social Europea, ha pasado de 736 euros al mes en 14 pagas en 2018, a 1.000 euros en 14 pagas en 2022 (+35,9%).



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

La estadística aún no recoge el efecto sobre la brecha salarial de las subidas del SMI en 2023 (8,0%) y 2024 (5,0%), a las que se suma la recientemente aprobada para 2025 (4,4%, 700 euros más al año), que han elevado el salario mínimo hasta los 1.184 euros/mes en catorce pagas.

Con esta última subida acordada entre el Gobierno y los sindicatos CC OO y UGT, **el salario mínimo interprofesional habrá aumentado un 60,9% con respecto a 2018**. La inflación ha crecido un 23% en el mismo período, lo que arroja una ganancia de poder adquisitivo de 38 puntos porcentuales para el colectivo de perceptores del SMI.

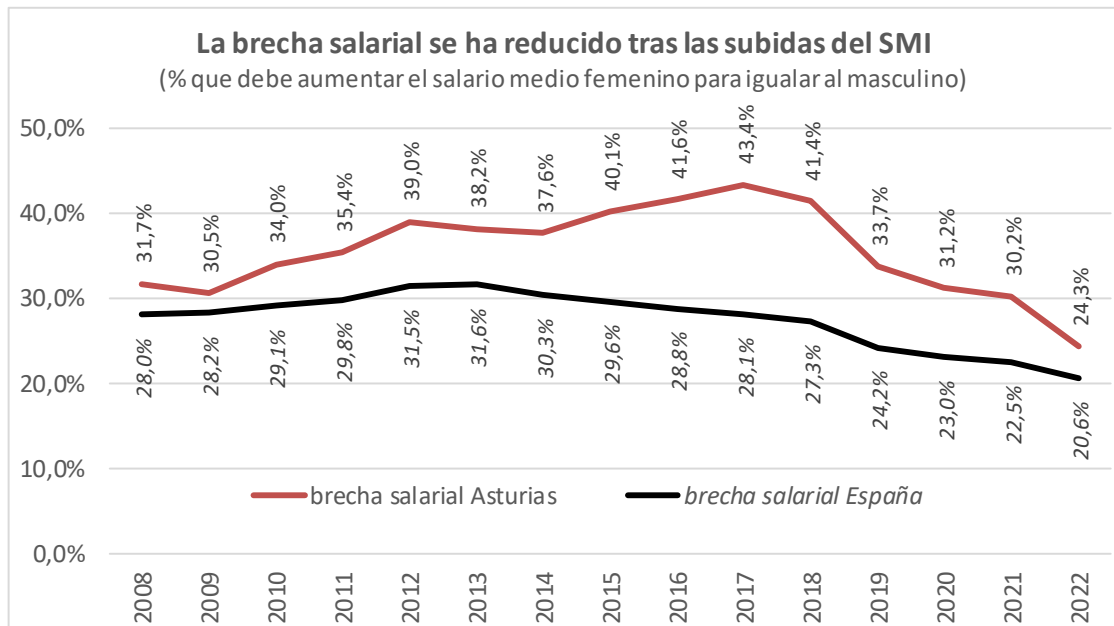


Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de MITES

Las principales beneficiarias de la subida del SMI son las mujeres, dado que su presencia entre los salarios bajos es superior a la que tienen los hombres. Según estimaciones de CC OO para el conjunto del Estado, el 57% de las personas beneficiadas por la subida del SMI en 2025 son mujeres, y, en términos de incidencia relativa, el 15,6% de las asalariadas que trabajan a jornada completa se han visto beneficiadas, porcentaje que casi duplica el de asalariados (el 8,9% de los que trabajan a jornada completa).

En términos absolutos, la mayoría de los perceptores del salario mínimo son mujeres, mayores de 35 años, con contrato indefinido, que trabajan en el sector servicios en ocupaciones intermedias. Aunque en términos relativos el mayor impacto de las subidas del SMI corresponde a la población que soporta peores condiciones laborales y salarios medios más bajos: mujer, población joven, con contrato temporal, en ocupaciones elementales y que trabaja en agricultura, hostelería o comercio.

A pesar de esta mejoría, **la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos**, lo que requerirá intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible atendiendo a las causas que la provocan, como la desvalorización el trabajo de cuidados, o seguir anclados en la lógica de una conciliación imposible que el imaginario colectivo atribuye exclusivamente a las mujeres y que les supone la doble carga de atender al ámbito familiar y el profesional a la par.



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

4. LA BRECHA SALARIAL, REFLEJO DE LAS BRECHAS LABORALES

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica porque las mujeres soportan una menor inserción laboral, su carrera laboral sufre mayores interrupciones, y el acceso al empleo se produce en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor. Esto se debe en buena parte a que las mujeres soportan en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidados.

La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. En 2024 la población activa asturiana se cifró en 460.100 personas, de las que 225.100 (el 48,9%) eran mujeres. Su participación en el mercado laboral es cada vez mayor pero la tasa de actividad femenina, del 47,68%, continúa muy lejos de alcanzar la masculina (55,56%). En el caso de las asturianas de entre 25 y 54 años, la tasa de actividad llega al 84,17% tras crecer 23 puntos en los últimos veinte años, pero de todas formas es 4,1 puntos inferior a la masculina.

La brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se explica en gran medida por los cuidados. Debido a la división sexual del trabajo no todas las mujeres están en el mercado laboral: hay mujeres que no buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios públicos. La responsabilidad del cuidado de la ciudadanía se ha transferido históricamente a las mujeres, de manera especial en un país con un insuficiente Estado de Bienestar y bajo un modelo familiarista típico de la cultura mediterránea. En este modelo, los cuidados informales se dice eufemísticamente que recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las mujeres, bajo una débil red de servicios sociales que acarrea una visión asistencialista y la importante presencia también de otras mujeres, éstas inmigrantes, que, en muchas ocasiones desde la formalidad y la informalidad, cubren las necesidades.

Así, de las 85.600 personas clasificadas como inactivas en Asturias debido a que realizan labores del hogar (tareas que incluyen el cuidado de niños y niñas, mayores, personas enfermas o con discapacidad), un 89,3% son mujeres (76.400). El 31,0% de las asturianas no trabajan ni buscan empleo porque se dedican a las labores del hogar, frente al 4,9% de los hombres. Los datos disponibles únicamente para el conjunto del Estado revelan que hay 5,5 veces más mujeres inactivas que hombres por motivos de cuidados, y en el grupo de edad que va de los 25 a los 49 años las diferencias son aún más amplias. Sin el impacto de los cuidados y otras obligaciones domésticas y familiares que recaen mayoritariamente sobre las mujeres, la tasa de actividad femenina aumentaría sustancialmente y la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.

Otro dato que confirma la situación es que **las excedencias por cuidados están muy feminizadas**. El 86% de las dadas de alta en 2024 en Asturias fueron asumidas por mujeres (605, frente a 98 por parte de hombres). En España fueron el 84%.

El paro es más frecuente entre las mujeres. En 2024 la población parada que buscaba empleo activamente en Asturias se cifró en 46.500 personas, siendo en este caso mayoritaria la presencia femenina (son el 53,5%). Las mujeres sufren mayores tasas de paro que los hombres: 11,07% frente a 9,23%, según los datos medios de la EPA de 2024. Y hay que tener en cuenta que la menor tasa de actividad de las mujeres contiene la tasa de paro: si las mujeres participaran en el mercado laboral en la misma medida que los hombres, su tasa de paro se elevaría y superaría aún más la de los hombres.

Las mujeres también soportan una mayor temporalidad en el empleo. El 62% de las personas que trabajan con contrato temporal en Asturias son mujeres, cuando entre la población asalariada con contrato indefinido son únicamente el 48%, según los datos de la EPA de 2024. El 21,5% de las asalariadas asturianas tiene un contrato temporal, frente al 13,4% hombres. La intensa reducción de la temporalidad tras la última reforma laboral de 2022 ha beneficiado tanto a mujeres como a hombres, pero apenas ha reducido la brecha que les separa. Y la razón fundamental es la elevada temporalidad del sector público, con actividades como la sanidad y la educación en las que tiene mayor presencia el empleo femenino, de manera que en 2024 el 45,5% de las asturianas que trabajaban en el sector público lo hacía un contrato temporal, frente al 25,6% de los hombres, y estos porcentajes sólo han comenzado a remitir en el último año. En cuanto al sector privado, la reforma laboral ha hecho posible una reducción de la temporalidad de 9,9 puntos entre las mujeres y de 9,3 puntos entre los hombres, de manera que en 2024 el 12,6% de las asalariadas asturianas del sector privado tenía un contrato temporal, frente al 11,3% de los asalariados varones.

No menos importante es la **gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres**. Ocho de cada diez personas ocupadas a tiempo parcial en Asturias (el 79%) son mujeres, cuando entre la población ocupada a jornada completa son únicamente el 44%, según los datos de la EPA de 2024. El 20,7% de las asturianas trabaja a tiempo parcial, frente a apenas un 5,3% de los hombres. Los datos disponibles únicamente para el conjunto del Estado revelan que la elevada tasa de parcialidad entre las mujeres se explica, en primer lugar, por la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo, y que el siguiente motivo en importancia está relacionado con **la asunción de tareas de cuidados**

a **personas dependientes** (menores, personas enfermas, incapacitadas, mayores...). La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial por motivos de cuidados es once veces superior a la de los hombres, según los datos de la EPA para el conjunto del Estado.

Por otra parte, las mujeres siguen teniendo **dificultades para ascender y promocionar** a puestos de responsabilidad (“techos de cristal”, “suelos pegajosos”...), influido por el hecho de que su carrera laboral está sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo” al soportar en mucha mayor medida que los hombres las tareas de crianza y cuidados familiares. Y esto limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, en Asturias la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) era del 37,6% en 2024.

La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja en (y retroalimenta) la **desigual inserción por profesiones y ocupaciones** de mujeres y hombres. **Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones** de los servicios, algunas más cualificadas y otras poco cualificadas: el 22% de las trabajadoras asturianas son *técnicas y profesionales*; el 35% desempeña ocupaciones propias de la *hostelería, servicios personales, de protección y vendedores*, y el 12% tiene *ocupaciones elementales de los servicios*. Mientras que sólo un 3% desempeña *ocupaciones cualificadas de la construcción y la industria* o son *operadores de instalaciones y maquinaria*.

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 2023. Pero **los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino** que en el masculino.

Las mujeres mantienen una mayor presencia en los sectores de actividad con salarios medios más bajos (a excepción de la agricultura), y, además, en esos sectores con bajos salarios una parte relevante de las mujeres trabaja también a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. Así, los ingresos salariales más bajos al cabo del año se dan en *Otros servicios personales y de ocio* (donde se incluyen, por ejemplo, la hostelería y el empleo doméstico), que emplean al 16% de las asalariadas asturianas frente al 11% de los asalariados varones, y que está altamente feminizado: el 59% de los asalariados son mujeres. En cambio, la industria (extractiva + manufacturera), con salarios muy superiores a la media, sólo da empleo al 6% de las asalariadas frente al 20% de los asalariados varones, y está altamente masculinizada: el 61% de los asalariados son hombres.

INGRESOS SALARIALES DE MUJERES Y HOMBRES. ASTURIAS, 2023						
	Ganancia anual (euros)		Brecha salarial (en %)	% Mujeres sobre total	Distribución % empleo femenino	Distribución % empleo masculino
	Mujeres	Hombres				
Total	21.305	27.637	30%	48%	100%	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13.566	16.296	20%	17%	0%	1%
Industria extractiva, energía y agua	34.190	38.996	14%	19%	1%	4%
Industria	26.967	34.442	28%	21%	5%	17%
Construcción y activ. inmobiliarias	22.537	24.937	11%	16%	2%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	17.713	25.231	42%	48%	20%	20%
Información y comunicaciones	26.432	34.073	29%	35%	2%	3%
Entid. financieras y aseguradoras	35.795	45.041	26%	56%	2%	1%
Servicios a las empresas	16.332	23.695	45%	50%	15%	14%
Servicios sociales	27.915	33.107	19%	67%	37%	17%
Otros servicios personales y de ocio	10.653	14.201	33%	59%	16%	11%

Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2023*

Otra actividad que genera un gran número de empleos entre las mujeres (el 37%) y que está altamente feminizada (el 67% de los asalariados son mujeres) es la de *Servicios sociales*, que comprende actividades con un fuerte componente de cuidados (educación, sanidad, servicios sociales), en parte prestados desde las administraciones públicas. Aquí la brecha salarial es del 19%, y es que, pese a que la objetividad en el acceso al empleo público la reduce de forma importante, otros factores como la segregación horizontal y vertical, la temporalidad, el tiempo parcial... merman los ingresos de las mujeres también en el sector público.

Las mayores diferencias retributivas se dan en los *Servicios a empresas* y en el *Comercio, reparaciones y transporte*, actividades en donde las ganancias del colectivo masculino son, al cabo del año, un 45% y un 42% superiores a las obtenidas por las mujeres.

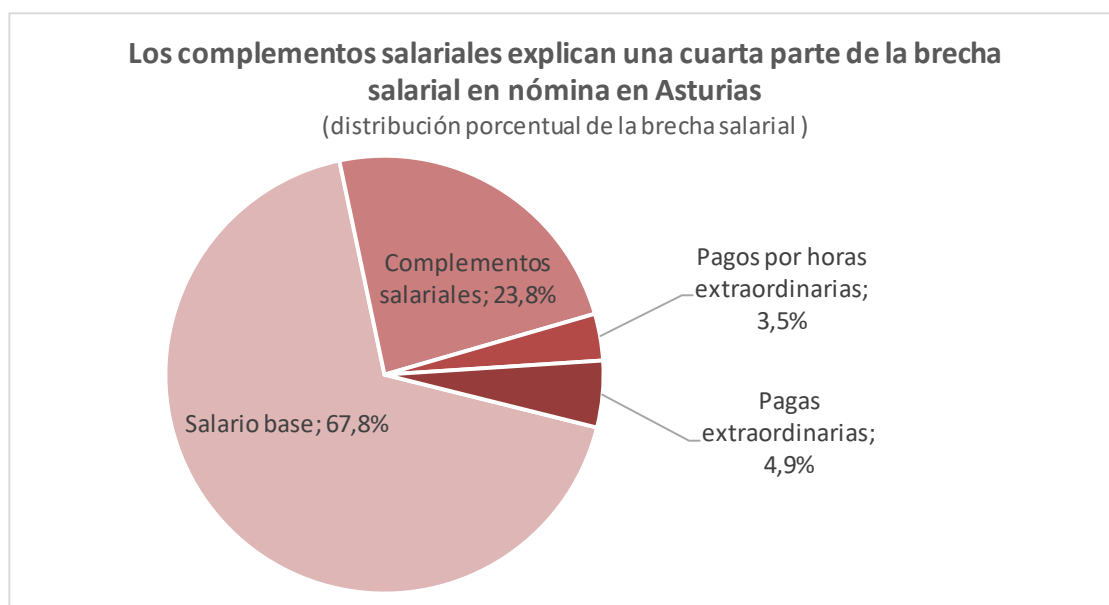
La *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial* de 2022 (último año disponible) ofrece datos de salario mensual desglosado por sus componentes. Según esta fuente, el salario base, que es la parte más importante de la nómina, explica el 67,8% de la brecha salarial de género existente en Asturias, mientras que **los complementos salariales concentran una cuarta parte (el 23,8%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.**

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

Esta falta de valoración de habilidades y capacidades necesarias que se atribuyen “innatas” a las mujeres y se exigen, pero no se reconocen ni se pagan, es lo que se trata de corregir mediante el uso de la herramienta de valoración

de puestos de trabajo diseñada y pactada por los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC OO y UGT.

Con todo, donde encontramos la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres es en los pagos por horas extraordinarias, aunque son un componente con una incidencia muy limitada sobre el salario total y sobre la brecha salarial total.



Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022*

A resultas de todas estas diferencias que venimos mostrando, en 2023 **el 40% de las asturianas tuvieron al cabo del año unos ingresos salariales inferiores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, frente al 26% de los hombres, según los datos que ofrece la Agencia Tributaria en su estadística *Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias*.

La desigual inserción en el mercado laboral, en cantidad y calidad, tiene un impacto tanto en las prestaciones por desempleo como en la jubilación.

Según la estadística *Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias* de la AEAT, en Asturias 38.491 mujeres percibieron prestaciones por desempleo en 2023, por un importe medio de 3.476 euros, mientras que los 36.614 hombres beneficiarios de prestaciones percibieron una media de 3.797 euros al cabo del año. De ello se deriva una **brecha en los ingresos por prestaciones por desempleo del 9,2%**.

Con respecto a las pensiones, en diciembre de 2024 la pensión media (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares) de las mujeres asturianas fue de 1.102 euros brutos mensuales frente a 1.861 euros en el caso de los hombres, según los datos de la Seguridad Social. Si

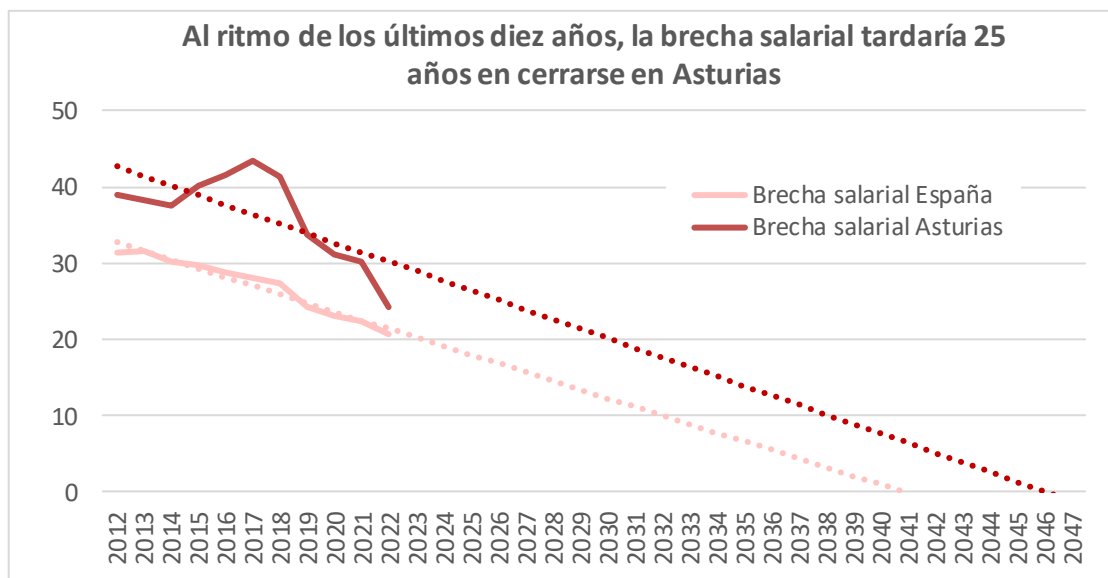
comparamos únicamente la pensión de jubilación, mientras la pensión media femenina fue de 1.172 euros mensuales, la masculina fue de 2.041 euros. Ello supone una **brecha de género en las pensiones contributivas del 69%** y, en particular, una **brecha en la pensión contributiva de jubilación del 74%**, resultado igualmente de la brecha laboral y salarial. Asturias es, con diferencia, la comunidad autónoma donde se registra la brecha en pensiones más amplia; a nivel estatal la brecha es del 47% en el conjunto de las pensiones contributivas y del 45% en la pensión de jubilación. Además, las mujeres perciben pensiones no contributivas en mayor medida que los hombres. Y hay que tener en cuenta que su esperanza de vida es mayor, de manera que viven más, pero son más pobres.

5. AL RITMO ACTUAL, LA BRECHA SALARIAL TARDARÍA 25 AÑOS EN CERRARSE EN ASTURIAS

Como acabamos de ver, la brecha salarial de género es el resultado de desigualdades estructurales en el acceso y la permanencia en el mercado laboral.

Durante los últimos años se han introducido medidas que han logrado ir rebajando la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres, pero existen elementos estructurales que impiden que la brecha desaparezca.

Si tomamos como referencia la evolución de la última década (2012 a 2022, según los datos disponibles de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial*), a ese ritmo la brecha tardaría **19 años en cerrarse en España (año 2041)** y **25 años en Asturias (lo haría en 2047)**. Y sólo si se siguen implementando políticas encaminadas a acabar con ella, ya que la brecha no se ha recortado ni se recortará sola.



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

La reducción de la brecha de género no es inercial, sino que refleja la aplicación de políticas laborales y sociales y medidas en el ámbito de la empresa que permitan abordar los factores estructurales que influyen sobre ella.

De manera que la lucha por la igualdad salarial debe continuar siendo un objetivo prioritario, tanto en la negociación colectiva como en las políticas públicas.

6. HAY QUE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO PARA REDUCIR LA BRECHA

No se puede hablar de igualdad efectiva de mujeres y hombres si las mujeres siguen cobrando menos. Es tiempo de actuar en todos los frentes contra la discriminación laboral sobre la que se asienta la brecha salarial de género.

Acabar con la desigualdad y la discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad igualitaria y una economía más justas y con menor precariedad y desigualdad estructural, orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población, una población que es toda ella, interdependiente y vulnerable.

Necesitamos cuidarnos y que nos cuiden. **Una sociedad en la que la ciudadanía no se cuida está condenada a su desaparición** como explicaba Richard Sennett. El trabajo de cuidados formales e informales, retribuido o familiar, en las casas, en las empresas, en las calles y en la vida debe reconocerse, valorarse, compartirse corresponsablemente por el Estado, la sociedad, las empresas y las personas y, en muchos casos, cuando de empleo se trata retribuirse dignamente. **Valorar a las mujeres es valorar su trabajo y apostar por el futuro.** La sostenibilidad tanto de la economía productiva (que se sustenta en una serie de trabajos no pagados e invisibles de millones de mujeres), como de las propias sociedades dependen de la organización corresponsable del cuidado. Valoremos lo que realmente tiene valor y no solo precio.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando sobre la redistribución del trabajo de cuidados, puesto que la primera brecha laboral que se produce es el imposible acceso de todas las mujeres de lo desean al mercado laboral debido a la falta de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes (menores, mayores, diversos funcionales...). Las mujeres se ven obligadas a asumir casi en solitario esta tarea tan necesaria para el sostenimiento de la vida y del planeta. **La implementación de políticas públicas de cuidados por los poderes públicos** sería muy necesaria para acabar con la primera brecha laboral entre mujeres y hombres, la del acceso al empleo.

Otra medida necesaria sería **actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo**. De modo que los trabajos de cuidados familiares se redistribuyeran entre los componentes de las unidades familiares, de los cuales **los hombres deberían asumir, ya y de una vez, su parte**. Pero también habría de actuar sobre la **segmentación laboral en el empleo** -establecida **desde el punto de visto simbólico y práctico** que subyace bajo la idea de la existencia de “trabajos de hombres y de mujeres”-. Se precisan **modificaciones y cambios de los principales agentes de socialización primaria**: el sistema educativo e internet. **El sistema educativo** debe promover y aplicar el principio de igualdad de género en las aulas, en los libros de textos y en las prácticas en la educación formal e

informal. Pero tampoco se debe olvidar que **internet** está siendo un elemento “educador” y frente a redes tan potentes como la *manosfera* (o androsfera), la propaganda de los youtuber que promueven el “hombres de alto valor” o las *tradwife* se precisa regular el acceso a las redes a las y los menores y crear contenidos basados en la igualdad, el feminismo, la interseccionalidad y la solidaridad. Ni los gobiernos, ni el empresariado pueden eludir su responsabilidad democrática.

Pero además de lo ideológico, desde el punto de vista práctico, a nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garantizan una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de incapacidad, enfermedad crónica y vejez (atención a la dependencia).

En el mercado de trabajo ni la igualdad de oportunidades, ni la acción positiva, ni la transversalidad de género, siendo elementos sustanciales y necesarios, han logrado, hasta ahora, en solitario, acabar con las brechas salariales de género; porque el techo de cristal permanece, pero también el suelo pegajoso y la violencia que se ejerce contra las mujeres. Se requieren acciones coordinadas en varios frentes políticos, económicos, educativos y laborales. La violencia y en concreto, la violencia sexual ha sido, y sigue siendo uno de los métodos machistas más eficaces para excluir a las mujeres de lo laboral y del poder dentro de los entornos laborales. **Sigue siendo necesario aplicar todas las estrategias y extender de manera de intensiva y sistemática las cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres** en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas, pero además incorporar **acciones positivas que hagan que los hombres se hagan cargo de las tareas de cuidados**. Este es un método que servirá para **disminuir la parcialidad**, que es el mayor motivador de la brecha salarial de género. Los gobiernos, el empresariado y los sindicatos debemos actuar para reducir la parcialidad. Desde CC OO consideramos que este es un reto inaplazable.

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda. El acuerdo de un plan de igualdad es el inicio de un proyecto al que se debe dar continuidad y poder evaluar. El seguimiento de los planes de igualdad y su evaluación es la tarea actual de un abundante grupo de representantes sindicales. **El avance en materia de igualdad en cada una de las empresas dependerá de la implementación del plan de igualdad y su posterior evaluación**. Sin evaluación no hay mejora.

El diagnóstico está hecho, toca ahora aportar propuestas y actuar en la dirección correcta. La democracia exige igualdad y la brecha salarial lleva ya demasiados años. **No podemos esperar, porque #YaVamosTarde.**

INFORME DE REFERENCIA

Gabinete Económico de CCOO y Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. (febrero de 2024). **Contra la brecha salarial de género. No podemos esperar.** Confederación Sindical de CCOO.

