



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

22F 2026

#LaIgualdadCuenta

La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural

Gabinete Técnico de CC OO Asturias
Febrero 2026

ÍNDICE

1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, UN SÍNTOMA MÁS DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL	2
2. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 25%.....	3
3. LA ACTUACIÓN SINDICAL HA REDUCIDO PROGRESIVAMENTE LA BRECHA SALARIAL ...	6
4. LAS BRECHAS LABORALES DETERMINAN LA BRECHA SALARIAL.....	10
5. AL RITMO ACTUAL, LA BRECHA SALARIAL TARDARÍA CASI 20 AÑOS EN CERRARSE EN ASTURIAS.....	16
6. HAY QUE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO PARA REDUCIR LA BRECHA.....	17
INFORME DE REFERENCIA.....	19

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

Son muchas las desigualdades de género que perviven en el ámbito laboral, entre las cuales quizá sean las diferencias salariales entre hombres y mujeres una de las más evidentes.

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 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.

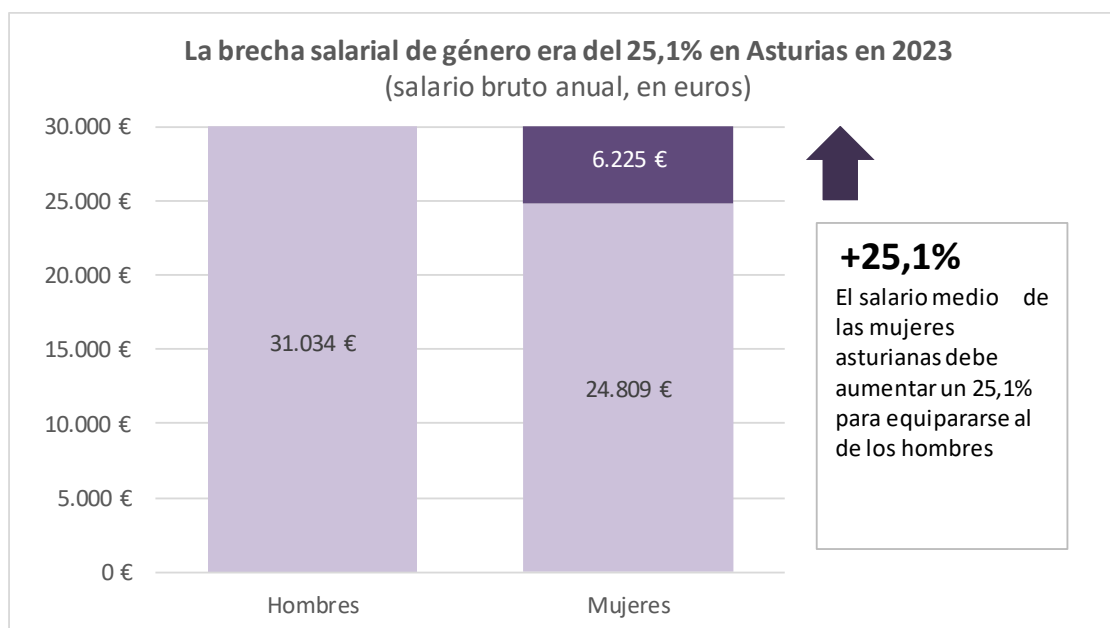
La brecha salarial de género refleja las desigualdades estructurales tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general. A pesar de los avances en materia legislativa, la negociación colectiva, el diálogo social y las políticas de igualdad, las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades 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 aunque desde hace décadas se viene trabajando para reducirla, los avances son demasiado lentos y el problema persiste en una dimensión excesiva.

2. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 25%

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 (31.034 euros) y la de las mujeres (24.809 euros) era, en 2023, de 6.225 euros anuales. Es decir, las trabajadoras asturianas percibieron un salario medio inferior en un 20,1% al de los hombres, o, mejor dicho, **el salario medio de las mujeres debería incrementarse un 25,1% para igualarse al alza con el de los hombres** y, por tanto, ese sería el nivel de la brecha salarial de género en Asturias.



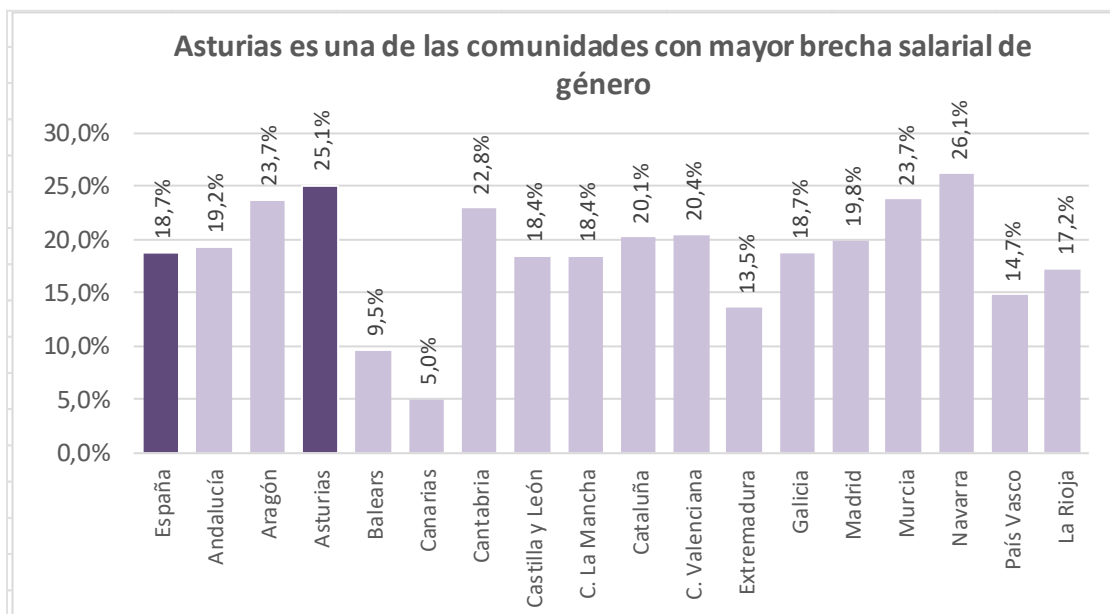
Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023*

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 4.781 euros, de manera que el salario medio de las mujeres debería aumentar un 18,7% para

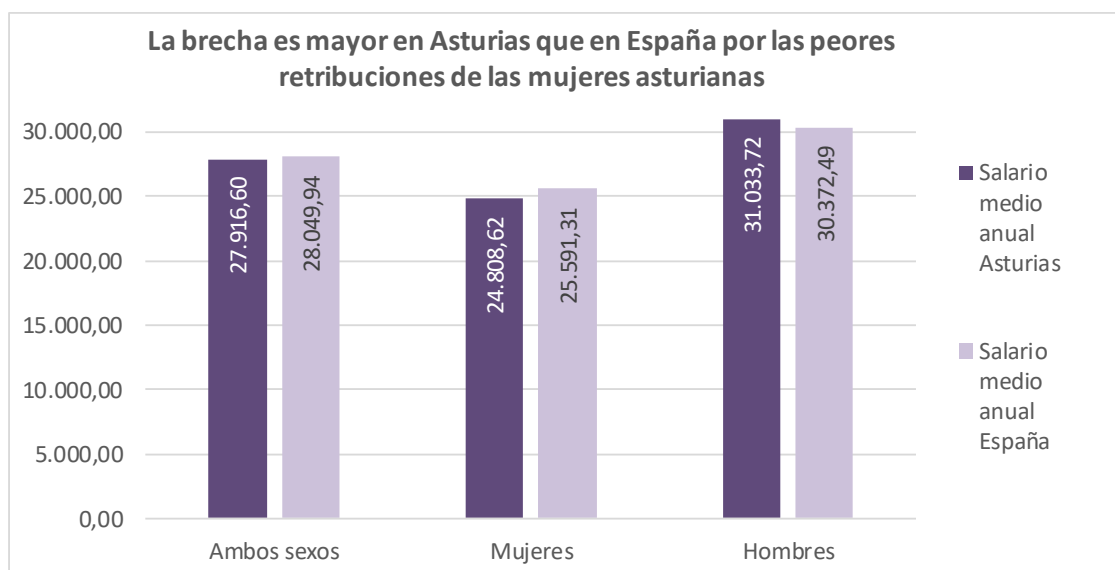
¹ Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos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



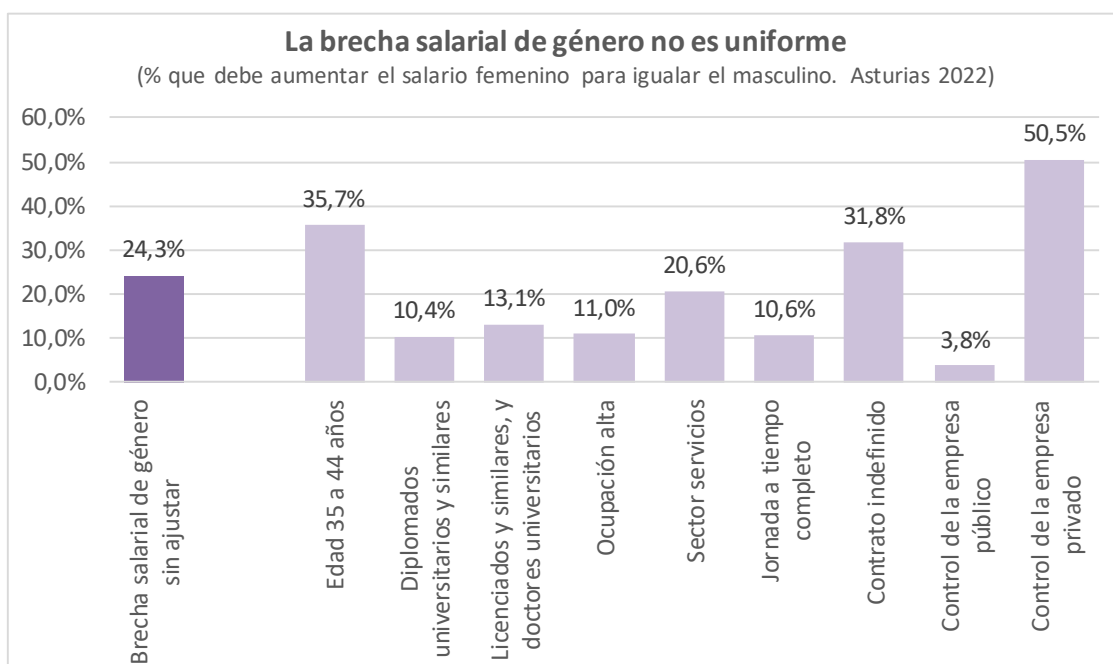
Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023*

La nuestra es la segunda comunidad autónoma con mayor brecha salarial, con una ganancia anual que en el caso de las asturianas se sitúa 782,7 euros por debajo del promedio de las trabajadoras españolas, mientras que en el caso de los hombres asturianos supera en 661,2 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 2023*

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 última *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial*, de 2022. 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 ACTUACIÓN SINDICAL HA REDUCIDO PROGRESIVAMENTE LA BRECHA SALARIAL

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.

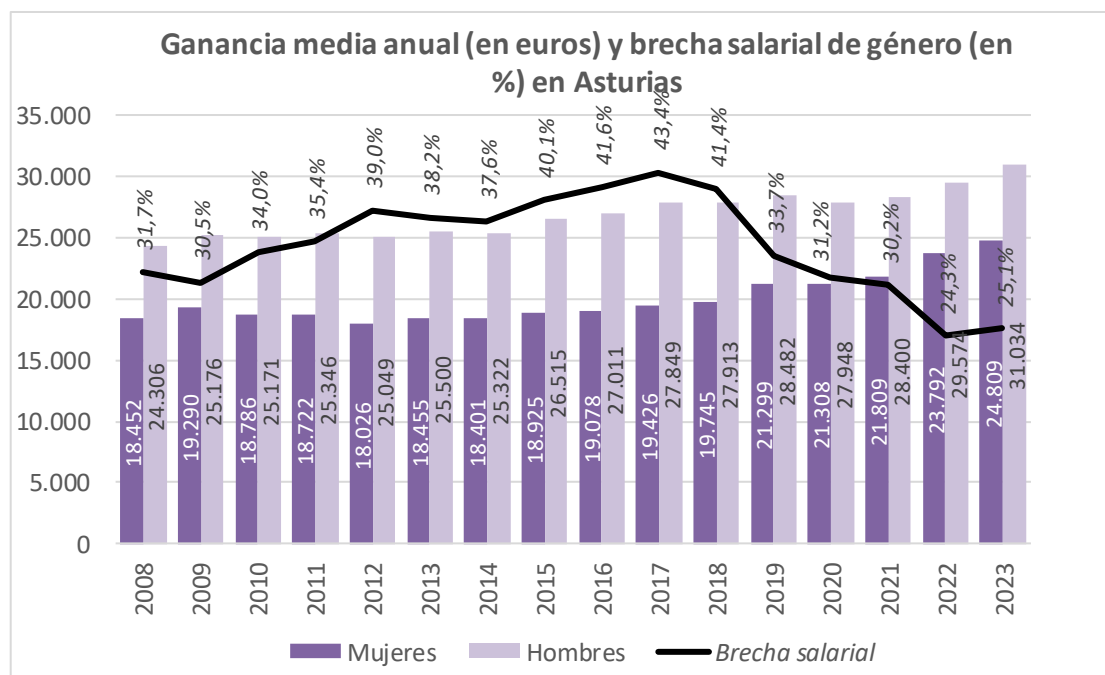
En 2007, la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* incluyó la obligación de negociar en las empresas **planes de igualdad**, que deben actuar sobre todos los elementos de las condiciones de trabajo: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción, 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 de estas medidas, CC OO ha apostado por reducir la brecha a través de otros elementos. Así, el *IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva 2018-2020 (AENC)* recogía la subida progresiva de los **salarios mínimos de convenio** a 1.000 euros mensuales, y el *V AENC 2023-2025* recogía el objetivo de favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y una cláusula de revisión salarial referenciada al IPC, que podía corregir los desvíos ante situaciones aún inciertas sobre la evolución de la inflación. Y, por supuesto, 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 ha reducido de forma importante desde 2018 y se sitúa en niveles históricamente bajos, pese a repuntar ligeramente en 2023 (+0,8 puntos)**. Si en 2017 era del 43,4%, en 2023 había descendido hasta el 25,1%, lo que supone un recorte de 18,3 puntos porcentuales. Y el descenso se debe precisamente al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres (un 25,6% desde 2018, frente a un 11,2% el de los hombres), favorecido por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional en este período, que, siguiendo la

recomendación de la Carta Social Europea, pasó de 736 euros al mes en 14 pagas en 2018, a 1.080 euros en 14 pagas en 2023 (+46,8%).

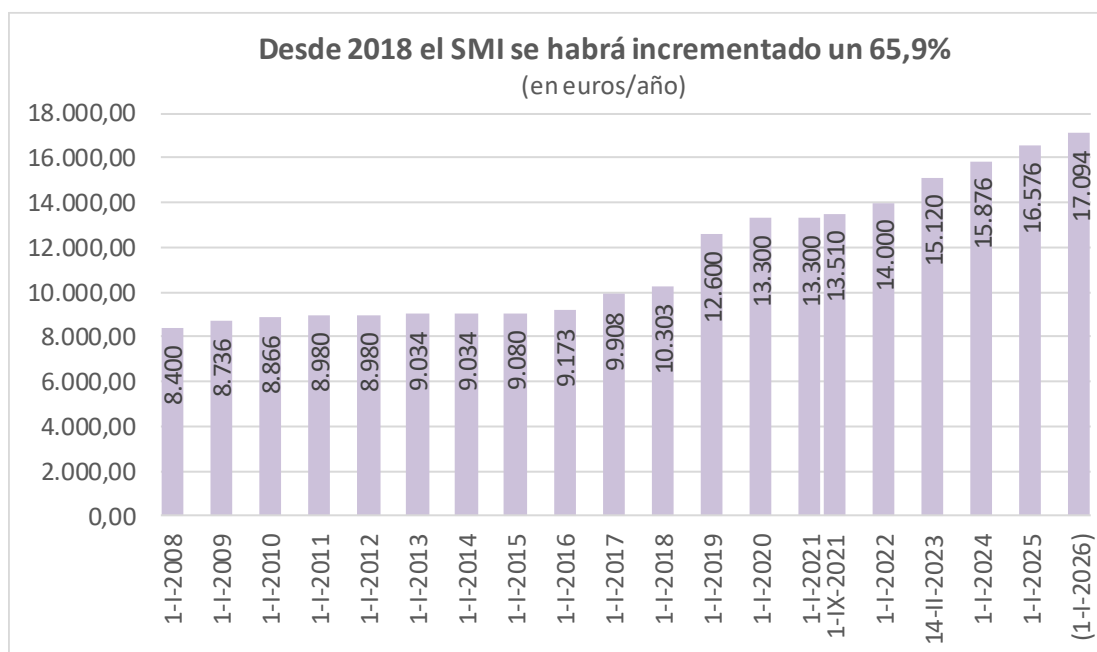


Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

La estadística aún no recoge el efecto sobre la brecha salarial de las subidas del SMI en 2024 (5,0%) y 2025 (4,4%), que han elevado el salario mínimo hasta los 1.184 euros/mes en catorce pagas.

La subida pactada el pasado mes de enero entre el Gobierno y los sindicatos CC OO y UGT, siguiendo las alternativas planteadas por el Comité de Expertos, elevará el SMI a 1.221 euros en 2026: un 3,1%, lo que significa 37 euros más al mes y más de 500 euros más al año. Con ello, **el salario mínimo interprofesional habrá aumentado un 65,9% con respecto a 2018.**

Entre 2018 y 2025 el SMI se ha incrementado un 60,9% y la inflación un 22,5%, lo que arroja una ganancia de poder adquisitivo de 38 puntos porcentuales para el colectivo de personas que percibe el SMI.

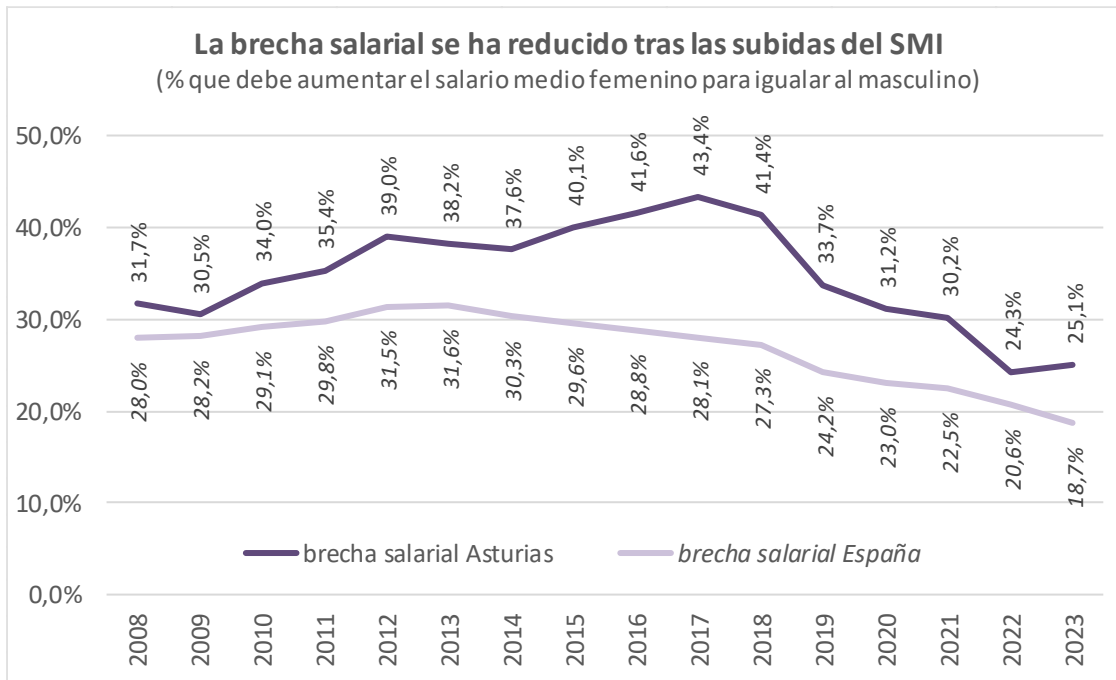


Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de MITES

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 61% de las personas beneficiadas por la subida del SMI en 2026 son mujeres, y, en términos de incidencia relativa, el 12,4% de las asalariadas que trabajan a jornada completa se van a ver beneficiadas, porcentaje que casi duplica el de asalariados (el 6,3% de los que trabajan a jornada completa). La mejora del SMI sirve así para compensar parte de la desigualdad laboral y brecha salarial que soportan las mujeres.

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: mujeres, población joven, con contrato temporal, en ocupaciones elementales y que trabaja en la agricultura, la hostelería o el comercio.

A pesar de esta mejoría, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, y el dato de 2023 muestra un ligero repunte en Asturias, al haberse incrementado más el salario medio de los hombres que el de las mujeres que, no obstante, ha seguido creciendo también. Todo ello exige intensificar las medidas destinadas a suprimir la brecha 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. LAS BRECHAS LABORALES DETERMINAN LA BRECHA SALARIAL

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. A finales de 2025 la población activa asturiana se cifraba en 476.300 personas, de las que 234.000 (el 49,1%) eran mujeres. Aunque su participación en el mercado laboral es cada vez mayor, su tasa de actividad, del 48,92%, continúa muy lejos de alcanzar la masculina (56,43%). En el caso de las asturianas de entre 25 y 54 años, la tasa de actividad llega al 84,15% tras crecer 20 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 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 (muchas de ellas, migrantes), que, desde la formalidad y, en no pocas ocasiones, desde la informalidad, cubren las necesidades existentes.

Así, de las 74.800 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 89,7% son mujeres (67.100). El 27,5% de las asturianas no trabajan ni buscan empleo porque se dedican a las labores del hogar, frente al 4,1% de los hombres. Los microdatos de la Encuesta revelan que en Asturias hay 6,5 veces más mujeres inactivas que hombres por motivos de cuidados, y su número es relevante también en el grupo de edad que va de los 25 a los 49 años. 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 respecto a la masculina prácticamente desaparecería.

Otro dato que confirma la situación es que **las excedencias por cuidados están muy feminizadas**. El 82,9% de las excedencias dadas de alta en 2025 en Asturias fueron asumidas por mujeres (596, frente a 123 por parte de hombres). En España fueron el 83,1%.

El paro es más frecuente entre las mujeres. A finales de 2025 la población parada que buscaba empleo activamente en Asturias se cifraba en 40.100 personas, siendo mayoritaria la presencia femenina (24.200, el 60,3% del total). Y es que las mujeres sufren mayores tasas de paro que los hombres: 10,32% frente a 6,58%, según los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2025. 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 63% de las personas que trabajan con contrato temporal en Asturias son mujeres, cuando entre la población asalariada con contrato indefinido son únicamente el 47%, según los datos de la EPA de finales de 2025. Y es que el 20,8% de las asalariadas asturianas tiene un contrato temporal, frente al 12,0% de los hombres. Aquí es relevante la distinción entre el sector público y el sector privado. En el sector privado, la reforma laboral de 2022 ha propiciado una intensa reducción de la temporalidad que ha beneficiado tanto a mujeres como a hombres, y actualmente la Encuesta parece indicar que la temporalidad del empleo femenino está muy vinculada, en Asturias, a la estacionalidad, con oscilaciones apreciables en función de la época del año; así, en la primera mitad de 2025 su tasa de temporalidad se situó en el 10%, ligeramente por debajo de la de los hombres, para crecer en el verano y dispararse en la última parte del año, cuando se situó en el 15,9%, seis puntos por encima de la de los asalariados varones.

En cuanto al sector público, los elevados niveles de temporalidad están en remisión en los dos últimos años gracias a los procesos de estabilización de plantillas, que están teniendo un impacto especialmente notorio en el empleo femenino, ya que actividades como la sanidad y la educación cuentan con una presencia relevante de mujeres. Aun así, todavía un 34,1% de las asturianas que trabajan en el sector público lo hace un contrato temporal, frente al 22,3% de los hombres (datos del último trimestre de 2025).

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 80%) son mujeres, cuando entre la población ocupada a jornada completa

son únicamente el 43%, según los datos de la EPA de finales de 2025. Y es que el 23,8% de las asturianas trabaja a tiempo parcial, frente a apenas un 5,5% de los hombres.

Si, más concretamente, analizamos la población asalariada, los microdatos de la EPA para nuestra región revelan que la elevada tasa de parcialidad entre las mujeres se explica, en más de la mitad de los casos (55%), por la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo (25.500 mujeres), lo que muestra el **alto grado de involuntariedad de esta fórmula**, al igual que ocurre entre los asalariados varones. Pero entre ellas el siguiente motivo en importancia, alegado por dos de cada diez asalariadas a tiempo parcial (el 20%; 9.400 mujeres asturianas) está relacionado con **la asunción de tareas de cuidados a personas dependientes** (menores, personas enfermas, incapacitadas, mayores...) **y otras razones familiares**; cuestiones tan infrecuentes en el caso de los hombres que trabajan a tiempo parcial que el dato no es siquiera fiable desde el punto de vista estadístico. Únicamente el 11% de la parcialidad en el empleo de las asturianas se debe a no querer un empleo a jornada completa.

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 35,6% a finales de 2025.

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 25% de las trabajadoras asturianas son *técnicas y profesionales*; el 34% desempeña ocupaciones propias de la *hostelería, servicios personales, de protección y vendedores*, y el 16% tiene *ocupaciones elementales de los servicios*, de acuerdo con la EPA del cuarto trimestre de 2025. Mientras que apenas un 3% desempeña *ocupaciones cualificadas de la construcción y la industria* o son *operadoras 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 2024. 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 obtienen 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 5% de las asalariadas frente al 20% de los asalariados varones, y está altamente masculinizada: el 60% de las personas asalariadas del sector son hombres.

INGRESOS SALARIALES DE MUJERES Y HOMBRES. ASTURIAS, 2024							
	Ganancia anual (euros)			Brecha salarial (en %)	Presencia de mujeres (en %)	Distribución % empleo femenino	Distribución % empleo masculino
	Total	Mujeres	Hombres				
Total	25.470	22.113	28.640	30%	49%	100%	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	16.644	15.170	16.959	12%	18%	0%	1%
Industria extractiva, energía y agua	38.016	34.812	38.758	11%	19%	1%	3%
Industria	34.612	28.743	36.169	26%	21%	5%	17%
Construcción y activ. inmobiliarias	25.680	22.891	26.239	15%	17%	3%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	22.515	18.567	26.123	41%	48%	20%	20%
Información y comunicaciones	32.771	28.062	35.382	26%	36%	2%	3%
Entid. financieras y aseguradoras	41.780	37.587	47.187	26%	56%	2%	1%
Servicios a las empresas	21.225	17.355	25.104	45%	50%	15%	14%
Servicios sociales	30.031	28.354	33.429	18%	67%	37%	17%
Otros servicios personales y de ocio	12.807	11.238	15.030	34%	59%	16%	11%

Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2024*

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 18%, 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.

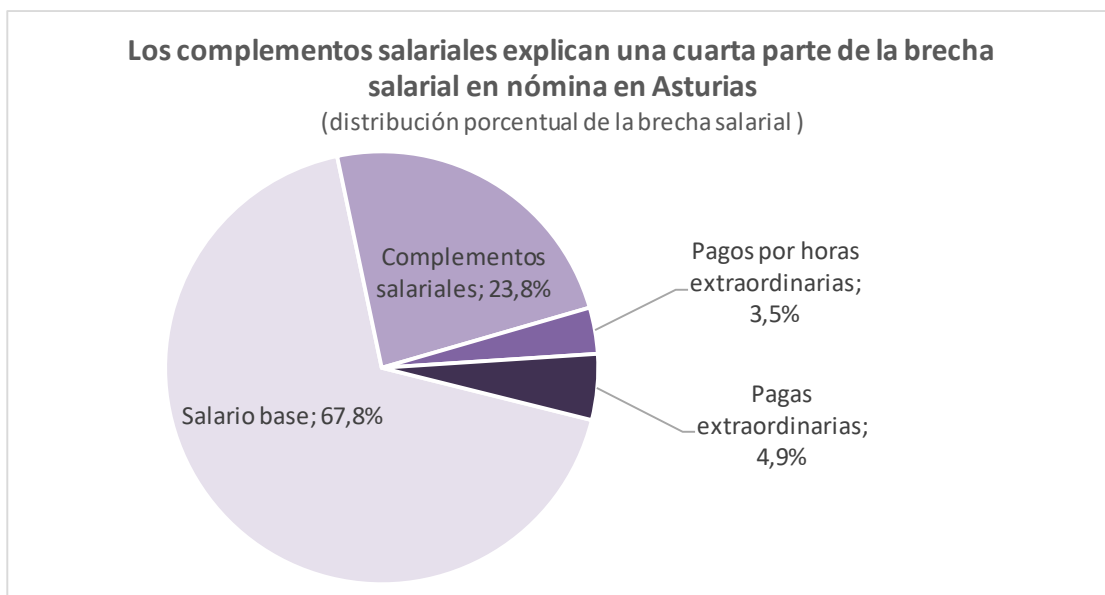
Las mayores diferencias retributivas se dan en los *Servicios a empresas* y en el *Comercio, reparaciones y transporte*, actividades en donde las ganancias del colectivo masculino son, al cabo del año, un 45% y un 41% superiores a las obtenidas por las mujeres.

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 situaciones descritas en el informe (menos horas trabajadas a causa de la temporalidad y/o las jornadas parciales, sectores, ocupaciones, complementos salariales...), **el 40% de las asalariadas asturianas**

tuvieron en 2024 unos ingresos salariales anuales inferiores o iguales al importe del 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 38.917 mujeres percibieron prestaciones por desempleo en 2024, por un importe anual medio de 3.609 euros, mientras que los 34.319 hombres beneficiarios de prestaciones percibieron una media de 4.088 euros al cabo del año. De ello se deriva una **brecha de género en los ingresos por prestaciones por desempleo del 13,3%**. Para el conjunto del Estado la brecha calculada a partir de esta fuente es del 10,1%.

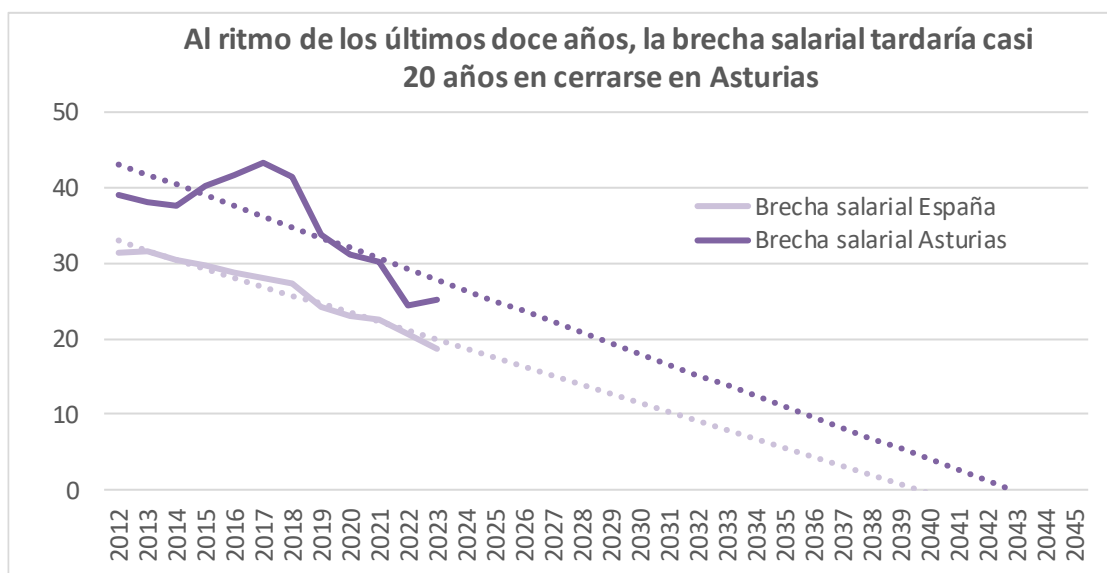
Con respecto a las pensiones, en diciembre de 2025 la pensión media (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares) de las mujeres asturianas era de 1.154 euros brutos mensuales frente a 1.920 euros en el caso de los hombres, según los datos de la Seguridad Social. Si nos centramos en la pensión de jubilación, mientras la pensión media femenina fue de 1.231 euros mensuales, la masculina fue de 2.110 euros. Ello supone una **brecha de género en las pensiones contributivas del 66%** y, en particular, una **brecha en la pensión contributiva de jubilación del 71%**, resultado igualmente de la brecha laboral y salarial. A nivel estatal la brecha es del 43% en el conjunto de las pensiones contributivas y del 45% en la pensión de jubilación, siendo Asturias, con diferencia, la comunidad autónoma donde se registra la brecha en pensiones más amplia. Y hay que tener en cuenta, además, que las mujeres perciben pensiones no contributivas en mayor medida que los hombres. Su esperanza de vida es mayor y viven más años en una situación de mayor pobreza relativa.

5. AL RITMO ACTUAL, LA BRECHA SALARIAL TARDARÍA CASI 20 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 los últimos doce años para los que disponemos de información (2012 a 2023, según los datos disponibles de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial*), a ese ritmo **la brecha tardaría 16 años en cerrarse en España (año 2040) y 19 años en Asturias (lo haría en 2043)**. 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

REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

Se precisa reformar el contrato a tiempo parcial para reducir la precariedad, y abrir un debate más amplio sobre esta fórmula contractual y la desigualdad que refleja respecto a los cuidados y falta de corresponsabilidad.

CCOO está realizando una nueva ofensiva en los tribunales, con el respaldo de dos sentencias europeas, mediante la cual se quiere conseguir que las horas complementarias se paguen como las horas extra.

Además, sería deseable la ampliación de la jornada si se detecta que persiste la realización de horas complementarias, lo que en muchos casos supondría pasar de un contrato de tiempo parcial a otro con jornada completa.

Otras propuestas del sindicato van encaminadas a causalizar el tiempo parcial. Es obvio que algunas actividades exigen tiempo parcial, pero debe haber una causa concreta que justifique el hecho de emplear este tipo de contratos y no el de tiempo completo.

No puede ser un contrato “a llamada”. En muchos casos de los sectores que utilizan mano de obra abundante con contratos a tiempo parcial se mantiene una alta imprevisibilidad, dejando la vida a las personas trabajadoras al albur de las empresas, imposibilitando a las personas trabajadoras planificar otras actividades de su vida cotidiana.

Finalmente, que los puestos de trabajo con jornada completa se oferten previamente a las personas contratadas a tiempo parcial en la empresa antes de ofertarlas al exterior es una de las medidas que habitualmente se acuerda en la negociación de los planes de igualdad.

REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS:

Faltan servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes (menores, mayores, diversos funcionales...).

Otra medida necesaria sería actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo promoviendo la corresponsabilidad 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.

Desde CCOO hemos propuesto un Pacto Integral y Estatal de Cuidados y el documento 100 Medidas para un Pacto Estatal e Integral de Cuidados, para hacer frente a estos déficits.

SISTEMA EDUCATIVO E INTERNET Y REDES SOCIALES:

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” sobre el que los poderes públicos tienen que intervenir necesariamente con medidas educativas, reclamando responsabilidad a las empresas responsables e imponiendo restricciones y sanciones frente a los discursos de odio, entre los que se incluye el discurso misógino.

INFORME DE REFERENCIA

Gabinete Económico y Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO. (febrero de 2025). **La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural.** Confederación Sindical de CCOO.

