

Las condiciones de trabajo y de jubilación

Las trabajadoras asturianas cotizan para la pensión un 30% menos que los varones

La mayor precariedad del empleo femenino y la reducida presencia de la mujer en la industria mantienen a Asturias en cabeza de la brecha salarial

Oviedo, Luis GANCEDO

Las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores corroboran la profundidad de la brecha salarial de género que persiste en Asturias: las asalariadas asturianas cotizan de media un 30% menos que los varones, diferencia que está asociada a circunstancias como la concentración del trabajo femenino en actividades con niveles de precariedad elevados y las dificultades que siguen teniendo las mujeres para acceder a las posiciones laborales mejor retribuidas.

La Seguridad Social acaba de divulgar nuevos datos que permiten conocer cómo son y cómo evolucionan las cotizaciones medias de los trabajadores adscritos al llamado régimen general, al que pertenece la inmensa mayoría de los asalariados. La estadística, cuyas conclusiones para Asturias se sintetizan a continuación, no tienen en cuenta situaciones como las de los desempleados que perciben prestaciones contributivas —y que por ello cotizan— y las de aquellos otros acogidos a convenios especiales.

Por territorios. Asturias es la novena provincia con la base de cotización media más alta (1.827 euros). El resto de las primeras posiciones está ocupado por las tres provincias vascas, Navarra, Madrid, Barcelona, Burgos y Zaragoza. El denominador común de muchos de esos territorios es el perfil industrial de sus tejidos productivos, generalmente superior al del resto de provincias. El rasgo que explica los elevados niveles de cotización en los casos de Madrid y Barcelona es la alta concentración de sedes y cúpulas directivas de grandes empresas.

Por género. El dato general que se atribuye a Asturias encubre la existencia de, entre otras, relevantes diferencias entre varones y mujeres. La cotización media de las trabajadoras asturianas por cuenta ajena es este año de 1.580,4 euros, frente a los 2.063,4 de los hombres. Esto es, las empresas y los propios asalariados —en contingencias comunes los empleadores abonaban el 23,6% de la base de cotización y los trabajadores, el 4,7%— cotizan por las mujeres un 30,6% menos que por los varones.

Tal diferencia es la mayor observada en las diecisiete comunidades autónomas y puede tener en parte una explicación sectorial. El empleo femenino está altísimamente concentrado en los servicios, donde los salarios medios

suelen ser más bajos que en la industria y en la construcción, con plantillas generalmente muy masculinizadas.

La brecha de género en las cotizaciones supera el 20% en algunas regiones que tienen un perfil industrial acusado (Navarra, Cantabria, Asturias o Aragón), pero también en otras donde esa especialización productiva no se da (Andalucía, Comunidad Valenciana o Murcia). La distancia en las cotizaciones de mujeres y varones está por ello conectada a otras circunstancias del mercado de trabajo, como los tipos de contrato y de jornada.

Dos de cada tres empleos a tiempo parcial, contratos con salarios menores y cotizaciones reducidas, son desempeñados por mujeres. Y la tasa de empleo temporal es entre las asturianas (28,6%) más alta que entre los varones (25,4%).

Menores cotizaciones ahora suponen menores pensiones en el futuro. Máxime si se consolida la tendencia a ampliar el período que computa para calcular las prestaciones de jubilación. Ahora se tienen en cuenta las cotizaciones de los últimos 22 años de trabajo y en 2022 se llegará a los 25. Una corriente expertos es partidaria de

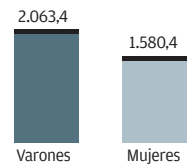
una reforma para incluir toda la vida laboral.

En la actualidad, la brecha de género de las pensiones tiene la siguiente dimensión entre los nuevos jubilados: las asalariadas asturianas se están retirando este año con prestaciones iniciales medias de unos 1.440 euros brutos mensuales, un 23% más bajas que las de los varones (1.772 euros). Según esos números de la Seguridad Social y los comentados que se refieren a las bases de cotización, las diferencias entre ambos sexos podrían estar agravándose en lugar de reducirse.

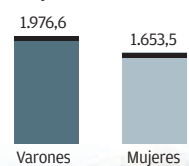
La brecha de las bases de cotización

En euros mensuales, datos de 2019

■ En Asturias



■ En España



Sede de la Tesorería General de la Seguridad Social en Oviedo



Los asistentes a la presentación de Dirse siguen la intervención de Elena Valderrábano, en la Facultad de Economía y Empresa de Oviedo. | Fernando Rodríguez

Los directivos de responsabilidad social, escasos en la región

Nace un colectivo que intenta impulsar y dar visibilidad al trabajo de los departamentos de RSC de las empresas asturianas

Oviedo, J. L. S.

Directivos, pero aún poco conocidos. Los directores de los departamentos de responsabilidad social corporativa (área conocida en el ámbito empresarial por las siglas RSC) quieren hacer bueno el dicho de que la unión hace la fuerza para dar a conocer su trabajo. Para conseguirlo se han unido bajo el paraguas de una asociación, de nombre Dirse, que acumula un tiempo funcionando a nivel nacional y que ayer echó a andar en Asturias bajo la batuta de Guillermina

Bastida, que será su coordinadora para el Principado y Cantabria. El colectivo hizo su presentación con varias charlas y con la firma de un convenio de colaboración con el Club de Calidad.

Elena Valderrábano, presidenta de Dirse en España, aseguró que estos directivos tienen muchas veces que “evangelizar en sus propias empresas” para dar a conocer sus proyectos y convencer al resto de departamentos para que cooperen con ellos. Por no hablar de las resistencias que se encuentran en la

sociedad en general en la que su trabajo sigue siendo desconocido. Jesús Daniel Salas, vicepresidente del Club de Calidad, aseguró que en Asturias el número de directores de responsabilidad social es escaso. “Habrá menos de una decena”, señaló. Esto tiene mucho que ver con la propia estructura del tejido empresarial regional, formado básicamente por pymes y micropymes, sin la dimensión para disponer de departamentos específicos de RSC.

En la puesta de largo de la dele-

gación regional de Dirse participó también el director general de Gobernanza Pública y Agenda 2030 del Principado, José Antonio Garmón, que resaltó que la región ya tiene camino recorrido para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, firmados en 2015 por los principales jefes de Estado y la ONU. Tales acuerdos incluyen el compromiso de que en 2030 se hayan conseguido objetivos tan ambiciosos como el fin de la pobreza, la igualdad de género, disponer de energía económica y sostenible o la modernización de la industria.

A mayores, Miwi Clavera, directora general de Dirse, presentó un informe sobre la situación de estos profesionales en España. El perfil más común es el de una mujer de entre 40 y 50 años, con un postgrado y con más de diez años de antigüedad en sus empresas. Cobran, unos 80.000 euros brutos al año, y manejan un presupuesto en sus compañías que ronda el millón de euros. “Hay una clara tendencia a que estas funciones tengan cada vez una mayor relevancia”, señaló. Aunque aún hay barreras. Por ejemplo, resulta complicado evaluar la contribución de cada una de las iniciativas que ponen en marcha estos departamentos que, a su vez, demandan una menor rigidez en las estructuras de la empresa para fomentar esa cooperación.

Tras la presentación del estudio, se celebraron dos mesas redondas, una con participación del Club de Calidad y otra con la Cátedra de la Fundación Ramón Areces de la Universidad de Oviedo. En la primera de ellas intervino la directora de Medio Ambiente de EDP España, Yolanda Fernández, quien resaltó que los directivos de responsabilidad social suelen tener “una visión más a largo plazo” sobre la actividad de las empresas.