**Brecha (discriminación) salarial**

Publicado en La Verdad de Murcia el 07-03-2019

María Eugenia Pérez Parra

La brecha salarial de género es una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad que aún sufren las mujeres en el ámbito laboral y un problema de fondo que venimos arrastrando, de forma especialmente intensa en la Región de Murcia. Y ello sin que, desde las Administraciones Públicas, se haya actuado con decisión para erradicarla, a pesar de que su existencia supone la constatación de que un derecho fundamental, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, se está vulnerando.

Por datos que proporciona el INE, a través de su Encuesta de Estructura Salarial, y aunque tarde y mal, conocemos que, en la Región de Murcia, la diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres y la de los hombres se situaba, en 2016, en 5.914,94 euros. Este dato lleva a nuestra brecha salarial de género a situarse en el 24,7%, un porcentaje inferior al registrado en 2015 pero aún superior en 2,35 puntos al estatal y al que teníamos hace una década. Basta un simple cálculo para ilustrar convenientemente la dimensión del problema: suponiéndole a cada asalariada de las que hay en la Región una vida laboral de 35 años, estaríamos hablando de una pérdida retributiva acumulada de 207.023 euros para cada una de ellas y de casi 42.000 millones en conjunto.

Aunque la brecha salarial se redujo entre 2015 y 2016, no parece probable que su evolución haya podido mejorar en los siguientes años, ni aun cuando el crecimiento de la economía ha ido manteniendo un ritmo de expansión muy notable.

Ello nos ha llevado a intensificar la exigencia de que Administraciones Públicas y empresas asuman su responsabilidad y actúen con medidas efectivas para combatir esta brecha. Medidas que, desde nuestro sindicato, hemos puesto en todo momento sobre las mesas de negociación y en todos los espacios de Diálogo Social que se nos han abierto. Empezando por la reivindicación de una Ley de Igualdad Salarial que, entre otras cosas, determine como contenido mínimo de los planes de igualdad la materia salarial, que disminuya el tamaño de la plantilla necesario para que dichos planes sean obligatorios, que incremente las sanciones y establezca las demandas de oficio de la Autoridad Laboral cuando se detecten discriminaciones, que convierta en obligatorias las auditorías periódicas en igualdad salarial y transparencia salarial, que se facilite información detallada, periódica y desagregada por sexos a la representación legal de los trabajadores sobre salarios, escalas, pluses, promociones … Con esto ya estaríamos sentando las bases de una estrategia estatal para reducir la brecha salarial, pero seguiría siendo preciso que el resto de Administraciones Públicas trabajasen con el mismo objetivo dentro de sus muchos ámbitos competenciales. A esa necesidad, precisamente, responde el documento de propuestas sindicales que el pasado 22 de febrero, Día por la Igualdad Salarial, llevamos a las sedes de los distintos partidos políticos con representación en la Asamblea regional, reclamando de ellos el compromiso de asumirlas en sus programas electorales y llevarlas a la práctica si consiguen acceder al Gobierno.

Desde nuestro sindicato creemos que toca pasar de las palabras a los hechos, logrando un consenso social y político amplio en torno a ello, capaz de materializarse en actuaciones concretas y eficaces.

La brecha salarial de género, que no puede olvidarse que es un trasunto de la precariedad laboral que sufre la mujer, tiene que combatirse integrando la perspectiva de género en la negociación colectiva y en cualquier política laboral y fomentando, con carácter general, el empleo estable y de calidad; pero, también, educando a todos los actores del mundo del trabajo y, a la sociedad en general, para que seamos capaces de identificar y corregir las inercias empresariales que dificultan el acceso igualitario de la mujer a puestos de dirección o a determinadas actividades profesionales, los sesgos culturales que las cargan con todo el peso de los cuidados familiares y del hogar y la extensión de los prejuicios que propician la infravaloración del trabajo que desempeñan las mujeres.

Y es que, en el hecho de que las mujeres obtengan menores remuneraciones que los hombres, influyen una pluralidad de factores que requieren una estrategia conjunta, multidisciplinar y también ambiciosa. Sabemos que detrás de la brecha salarial se esconde la segregación horizontal y vertical de las trabajadoras, es decir, su concentración en los sectores más precarios y peor pagados y en las ocupaciones más bajas; su mayor representación en el empleo a tiempo parcial, el ejercicio abrumadoramente mayoritario que las mujeres hacen de los derechos de ausencia relacionados con la conciliación –que son los que comportan minoraciones salariales-, la existencia de complementos vinculados al presencialismo u horarios inhabituales, escalas y categorías sexistas o criterios de promoción y ascenso no objetivos. Y siendo capaces de determinar sus causas, debemos ser capaces de actuar, sin más demoras ni excusas, contra la discriminación salarial que sufre la mujer.

Una democracia seria no puede seguir permitiéndose el lujo de admitir, ni siquiera circunstancialmente, ninguna regresión en cuanto a este asunto de la equidad salarial y debe poner todos sus recursos públicos a respaldar la inserción laboral de la mujer, promover la corresponsabilidad y la educación igualitaria y mostrar tolerancia cero frente a las discriminaciones.

*María Eugenia Pérez Parra es Secretaria de Política Social, Seguridad Social y Participación Sindical de UGT de la Región de Murcia*