



La brecha salarial y el anillo de Sauron

Los salarios en el sector público se determinan en el BOE por criterios objetivos ajenos al género: nivel, antigüedad, etc. No hay una distinción por género. No puede haber una brecha salarial de género en el sector público. Es imposible. Y, sin embargo, -según UGT- la hay. ¿Cómo es posible esto?.

elEconomista.es

Economía

Ugt denuncia que la brecha salarial de género en la administración pública es del 16%

21/02/2018 - 16:34

Cuando se habla de que hay una diferencia de tantos puntos o tantos euros entre los salarios de hombres y mujeres es preciso entender cómo se llega a esta conclusión y cómo se omite la coletilla "*por el mismo trabajo*". O "*por el mismo tiempo trabajado*". Y es que si los salarios son distintos, pero también es distinto el tiempo trabajado o el tipo de trabajo realizado, sencillamente deja de tener sentido hablar de brecha de género. Es más, lo injusto sería que todo el mundo cobrara lo mismo por trabajos distintos.

Para calcular la brecha de género se toma el promedio de lo que ganan todos los hombres, el promedio de todo lo que ganan las mujeres y se observa la diferencia. Esta forma de hacer el cálculo no tiene sentido. Es decir, la forma correcta de hacer el cálculo sería tomar el promedio de todo lo que ganan los médicos, tomar el promedio de todo lo que ganan las médicas y observar la diferencia. O tomar el promedio de lo que ganan los médicos cada X horas de trabajo, lo que ganan las médicas cada X horas de trabajo y observar la diferencia. ¿Por qué no se juzga nunca la brecha de género calculada de este modo?.

Existe también una brecha que no es el género, sino la edad, tanto en los salarios como en la ocupación de puestos directivos. La edad media de los

presidentes de empresas del IBEX, por ejemplo, es de 62 años. Puesto que la mujer se viene incorporando masivamente al mercado laboral sólo en las últimas décadas, los trabajadores de más antigüedad, y que por tanto cobran más, son predominantemente masculinos. Pero volviendo a la forma correcta de hacer el cálculo, si tomáramos a un grupo de médicos y médicas, habría seleccionar aquellos profesionales que trabajan las mismas horas y tienen la misma antigüedad. ¿Por qué nunca se presenta la brecha de este modo?.

invertia

SUSCRÍBETE | INICIAR SESIÓN

EMPRESAS

14 de los 35 presidentes del Ibex superan la edad de jubilación

→ La juventud brilla por su ausencia entre los presidentes de las empresas del Ibex 35. La edad media está en los 62 años, con un margen que va desde los 47 años, que tiene el directivo más joven, hasta los 83 del más mayor de las cotizadas.

Un tercer factor a tener en cuenta en el cálculo es la cualificación. Para hacer el cálculo de la brecha salarial tampoco se puede, por ejemplo, meter en un mismo saco a mujeres que trabajan en la limpieza o son empleadas de hogar junto a médicos e ingenieros. Si la cualificación es distinta, lo que explica la brecha es la cualificación y no el género. Las comparaciones siempre habría que hacerlas entre ingenieros e ingenieras o entre empleados de la limpieza y empleadas de la limpieza. No tiene sentido que las mujeres cobren un 25% menos que los hombres por hacer el mismo trabajo y que haya paro femenino. Ningún empresario por machista que fuera contrataría a ningún hombre mientras hubiera una sola mujer en paro que pudiera hacer el mismo trabajo por un 25% menos de salario.

Obviamente todo lo anterior es más complejo y mucho menos épico que pensar simplemente que existe una diferencia de salario inexplicable entre los hombres y las mujeres, que es completamente injusta, que no se va a producir una igualación conforme se igualen también las elecciones laborales de hombres y mujeres y que esto sólo se puede arreglar arrojando el anillo de Sauron a las fosas de lava del Monte del Destino.

Atentamente,

Paz y risas.