

## **No hay brecha salarial**

Enrique Miguel Sánchez Motos

Administrador Civil del Estado

21 de febrero 2018

<http://www.elmundofinanciero.com/noticia/73831/analisis-y-opinion/no-hay-brecha-salarial.html>

<http://thediplomatinspain.com/hay-brecha-salarial/>

A principios de año tuvo gran revuelo la noticia de que la primera ministra de Islandia, Jatrín Jacobsdóttir, había promovido una ley para acabar con la brecha salarial. Sin embargo, tal y como se decía en la literalidad de la noticia, lo que había hecho era lograr la aprobación de una ley que exigirá que las empresas y organismos públicos, con más de 25 empleados, demuestren que sus empleados reciben el mismo salario por un mismo trabajo realizado, con independencia de su sexo, etnia o nacionalidad. La realidad es que tal brecha salarial no existe en España y presumo no existe tampoco en ese país europeo.

En el caso español, el sector público representa aproximadamente un 17% del total de población ocupada y el 83% se encuentra en el sector privado. Pues bien, todos los empleados del sector público, que se encuentran, en un mismo órgano u organismo, perciben el mismo salario a igualdad de puesto ocupado, indiferentemente de su sexo. Las remuneraciones fijas de los puestos de carrera de los funcionarios están estrictamente vinculadas al Cuerpo/Grupo al que pertenece el funcionario, al nivel de complemento de destino y específico asignado al puesto. La posibilidad de ocupar los puestos, salvo casos muy especiales, no está condicionado al sexo del funcionario, por lo que las retribuciones fijas son las mismas independientemente del sexo del funcionario que ocupe el puesto. En cuanto a las retribuciones variables, los criterios de reparto son los mismos, ya sea un hombre o una mujer quien ocupe el puesto. Hay que ser rotundo: en el sector público, no hay brecha salarial en función del sexo. Si alguien conoce algún caso donde esto no sea así, por favor que lo denuncie pues se trataría de un delito de prevaricación contra las normas de remuneración salarial del sector público.

Por su parte el sector privado, al igual que una parte del sector público, se rige por la contratación laboral y por el pago de remuneraciones de acuerdo con las tablas salariales que se aplican para los distintos tipos de puestos. Sólo en una minoría de puestos, los de fuera de convenio, son discrecionales los salarios. Por ello, en el ámbito privado, hay que ser igualmente rotundos: no hay brecha salarial pues a igualdad de puesto ocupado los salarios son los mismos. Si no fuera así, ¿por qué no lo denuncian los sindicatos? Simplemente porque no existe.

Concluimos, por tanto, que no hay brecha salarial entre hombre y mujer pues a igual puesto se percibe igual salario. Entonces ¿de qué tipo de brecha salarial se está hablando? La realidad es que como ocurre en otras ocasiones se fomenta la confusión y, deliberadamente o por ignorancia, se cierran filas ante una presunta brecha salarial para evitar ser tildados de reaccionarios. Detrás de ese abordaje confuso subyacen diversas realidades. Primero, el hecho diferencial de porcentaje de población activa respecto a la población total, por sexos que indica que un 64% de la población masculina es activa, se halle o no ocupada, frente a un 53% de la población femenina. Segundo, la diferencia de población ocupada por sexo, que señala que el 54,4% son hombres frente al 45,6% mujeres. Tercero, la ubicación de hombres y mujeres por tipología de puestos dentro de la población activa ocupada.

Todas estas realidades merecen ser estudiadas a fin de llegar a las conclusiones pertinentes que puedan evitar las desigualdades no queridas ni deseables. No obstante, hay que evitar limitar la libertad de quien elija no ser población activa, y opte, por razones familiares u otras, por ubicarse en el contexto estadístico “no activo”. Igual puede ocurrir, a quien, por las razones que sea, se sigue declarando como activo pero que en realidad ha optado, por ejemplo, por dedicarse a labores de hogar u otras. Y finalmente hay quien opta por ocupar puestos a tiempo parcial o menos exigentes, libertad que también debe respetarse.

Hay un riesgo muy grave que pueden generar aquellos que creen que el Boletín Oficial del Estado lo puede arreglar todo: forzar a que toda organización, empresa u área de actividad tenga, obligatoriamente, que tener tantos hombres como mujeres en cada una de las tipologías de puestos que haya. Así en los jueces, en los médicos, en las enfermeras, en los taxistas, en los pilotos, en los periodistas, en los futbolistas, en los actores, etc.

En suma, se debe ser extremadamente riguroso. Primero, al hablar de brecha salarial, definiendo con total claridad qué se entiende por ello y después, a la hora de dictar normas para evitar que caigan sobre las espaldas del empresario que es el que crea empleo, y sin éste no hay salarios y se produce la peor brecha social entre desempleados y empleados.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX