

La brecha salarial de género ante la razón crítica del liberalismo económico

The Gender Wage Gap in View of the Critical Reason of Economic Liberalism

Óscar Fernández Márquez

Autor:

Óscar Fernández Márquez
Universidad de Oviedo, España
marquez@uniovi.es
<https://orcid.org/0000-0001-6442-1101>

Recibido: 09/07/2022

Aceptado: 25/01/2023

Citar como:

Fernández Márquez, Óscar (2024). La brecha salarial de género ante la razón crítica del liberalismo económico *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (48), 389-414. <https://doi.org/10.14198/DOXA2024.48.14>

Licencia:

Este trabajo se comparte bajo la licencia de Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons (CC BY-NC-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



El autor declara que no hay conflicto de intereses.

© 2024 Óscar Fernández Márquez

Resumen

Uno de los frentes activos candentes de la política social de las democracias capitalistas en los últimos años ha venido siendo sin duda la lucha contra la discriminación por motivos de género. En España, la llamada «brecha salarial» constituye acaso la expresión más pujante del referido compromiso de los poderes públicos con la protección de los derechos de las mujeres, a través de la intervención del mercado –y de la sociedad civil misma– con objeto de corregir sus naturales inclinaciones o distorsiones machistas y discriminatorias. En efecto, la propuesta *brechista* acerca de las remuneraciones laborales, a la que no falta sin duda fundamento real, pues no cabe negar que las mujeres cobran menos que sus congéneres masculinos al vender su energía profesional en el mercado de trabajo, ha irrumpido con gran fuerza en la sociedad española. De hecho, se ha expandido sin apenas resistencia en ciertos ámbitos de conocimiento históricamente caracterizados por el compromiso con la causa de los trabajadores más débiles y las personas necesitadas, orillando todo atisbo de argumento crítico o de simple contemplación del fenómeno de las diferencias salariales de una forma alternativa, desde una perspectiva menos directa –más de rodeo o largo alcance– y por ello no intuitiva o autoevidente, aunque no necesariamente falta de verdad ni insensata o descabellada. Este punto de vista alternativo –más distante, contraintuitivo, decimos– es el que ofrece la crítica liberal-económica de la brecha salarial, en cuyo contexto –de razones de *libre mercado*– ésta termina quedando reducida a un «pseudo-problema» que no puede llegar a justificar la sobre-reacción que el Estado ha expresado en medidas de intervención del mercado y la sociedad tan intensas como las que se han venido practicando –y se proyecta practicar– efectivamente, sea en forma de acciones políticas, sea

en forma de cambios en el sistema regulatorio (cuotas, regulaciones salariales, permisos para atender cargas familiares, etc.).

Palabras clave: brecha salarial; discriminación; eficiencia económica; feminismo; género; igualdad retributiva; internalización de costes; libre mercado; preferencia económica; riesgo de agencia; teoría subjetiva del valor; teoría del valor trabajo; trabajo de igual valor.

Abstract

One of the active fronts of the social policy of democratic capitalist societies in recent times has been the fight against professional discrimination for reasons of gender. In Spain, the so-called «wage gap» is perhaps the most powerful manifestation of the aforementioned commitment of the public authorities to the protection of women's rights, through the intervention of the market –and of civil society itself– in order to correct their natural sexist and discriminatory inclinations or distortions. Indeed, the «*gapist*» proposal regarding labor remuneration, which is certainly not lacking in real foundation, since it cannot be denied that women earn less than their male counterparts when they sell their professional energy in the labor market, has penetrated with great strength in Spanish society. In fact, it has spread with hardly any resistance in certain fields of knowledge historically characterized by commitment to the cause of the weakest workers and those in need, leaving aside any hint of critical argument or simple contemplation of the phenomenon of wage differences in a alternative way, perhaps less intuitive but more rational, from a more roundabout or far-reaching perspective, in any case less direct and therefore much less clear or self-evident, but not necessarily untrue or preposterous. This more distant point of view –counterintuitive– is the one offered by the liberal-economic critique of the wage gap, in whose context –of *free market reasons*– it ends up being reduced to a «pseudo-problem» that cannot come to justify the over-reaction that the State powers expresses in market and society intervention measures as intense as those that have been practiced –and are planned to be practiced– effectively, either it in the form of political actions or in the form of changes in the legal system (quotas, salary regulations, permits to care for family responsibilities, etc.)

Keywords: agency risk; discrimination; economic efficiency; economic preference; equal pay; feminism; free market; gender; internalization of costs; labor theory of value; subjective theory of value; wage gap; work of equal value.

INTRODUCCIÓN

Ciertamente, el «fenómeno» es claro, mas no su «porqué»: las mujeres trabajadoras cobran sin duda menos que sus congéneres masculinos, pero no es tan evidente que ello obedezca a causas discriminatorias, como se defiende desde los postulados de la brecha de género. Esta es al menos la tesis que se propugna por los partidarios del –hoy pugnante– liberalismo, que ha venido a disputar la propuesta *brechista* entendiendo que la consideración de la más baja remuneración de las mujeres como pura expresión de discriminación es –como sucede en el mito de la caverna platónica– más «apariencia» que «verdad», es decir, un simple efecto de lo que acontece cuando el juicio se deja llevar por lo que se ve a simple vista, prescindiendo de lo que subyace o está por detrás o velado, como

también apuntara Bastiat (si no es que estamos ante un enmascaramiento ideológico de la realidad mediante la fabricación de un relato interesado con fines espurios: dividir la sociedad creando artificialmente conflictos, constituir pretextos para la intervención pública de los asuntos privados, mantener la razón de ser de determinadas estructuras de poder que extraen sus rentas a partir de unos impuestos que quedan justificados por la supuesta necesidad de estas actuaciones públicas, etc). Sea como fuere, no puede negarse que la crítica liberal de la brecha salarial aporta argumentos serios y de mucho peso, elaborados además en el seno de un sistema de pensamiento que no es ni mucho menos improvisado y que por otra parte ha demostrado una gran capacidad de penetración en el análisis de los problemas económicos, de modo que no pueden despreciarse o dejarse de lado sin más en este debate las objeciones que los liberales formulan contra la teoría de la brecha salarial.

Por ello, nos ocuparemos en este trabajo de dar cuenta de estas objeciones, que principalmente vienen a cifrarse, como veremos, en que, para empezar, no es verdadero –o no está demostrado– el *diagnóstico* que desde la brecha salarial se hace de que las diferencias de retribución entre mujeres y hombres sean discriminatorias (en el sentido de una menor retribución categórica o general de las mujeres sólo causada por la condición femenina de las trabajadoras y en contra de su voluntad), y en que, por consecuencia, no es acertada tampoco –por pura coherencia o efecto arrastre del mal diagnóstico de partida– la *terapia* que se propone a tales efectos, consistente en programas públicos de reeducación en perspectiva de género, introducción de acciones positivas, implementación de planes de igualdad, etc. Según el liberalismo, este tipo de soluciones, propuestas desde falsas –o al menos no acreditadas– premisas, no sólo dañarán efectivamente la libertad de los individuos (incluidas las mujeres) y el principio de igualdad ante la ley (la fundamental garantía de isonomía o igualdad formal), sino que tendrán costes en términos de distorsión de los mecanismos espontáneos de asignación y reasignación de recursos (tanto en el mercado, mediante la alteración de la formación de los precios, como incluso dentro de la familia, en la distribución de las cargas domésticas entre mujeres y hombres), provocando en todo caso también cargas sobreañadidas de gestión que no pueden subestimarse (públicas, pero también privadas, en el ámbito de las empresas, a las que no les sale gratis implementar las medidas antibrecha impuestas desde los poderes del Estado).

Para la crítica liberal sería por tanto mejor dejar este «pseudoproblema» sin arreglar –porque realmente no existe, o al menos no con la magnitud con la que se presenta desde los postulados de la brecha de género, precisamente para justificar las referidas medidas de intervención pública–, llegando incluso a afirmar que si de hecho no sucede así, esto es, si no se deja de postular que estamos ante una cuestión real y acuciante que reclama medidas de ajuste inmediatas y contundentes, acaso sea porque, como ya hemos dicho, haya intereses vivos de determinados colectivos o grupos a quienes convenga entender que los hombres y las mujeres constituyen clases o géneros enfrentados en un eterno conflicto del que habría derivado históricamente un resultado asimétrico de

sujeción de las mujeres al poder o dominación de los hombres, resultado anti-igualitario que habría que revertir con acciones públicas correctoras, pues el ajuste no podría producirse mediante una autoejecución automática o espontánea, en la sociedad o en el mercado, sino que reclamaría la intervención de un tercero, el Estado, y más concretamente del ejercicio del poder político. Y, como ya se ha dicho, en la implementación pública de estas medidas –afirma el liberalismo– estarían involucradas unas estructuras de poder (políticas, burocráticas, funcionariales) que en todo caso obtendrían soporte precisamente a partir de la gestión de las aludidas medidas públicas antidiscriminatorias. Estos intereses, en sinergia con los de ciertos lobbies o movimientos intelectuales o ilustrados con presencia pública o mediática que, por unas u otras razones, a veces puramente estéticas o sentimentales, habrían tomado partido por esta causa (divulgadores, periodistas, escritores, artistas), o en todo caso con ideologías o partidos que hacen bandera de este discurso por el gran rendimiento que tiene en el juego político-electoral de la lucha por el poder (feministas, nuevas izquierdas), es lo que para la crítica liberal explicaría la presencia de la pseudo-problemática de la brecha salarial en el horizonte de la actualidad inmediata.

1. ¿ES PAREIDOLIA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO POR EL DESEMPEÑO DEL MISMO TRABAJO?

Está fuera de cuestión que hombres y mujeres perciben en España remuneraciones distintas en el trabajo. Las estadísticas muestran de manera incontrovertible que la masa salarial de los trabajadores varones rebasa ampliamente a la de las mujeres con independencia del criterio de medición que se adopte. Así, si sumamos los salarios de los trabajadores españoles desagregados por sexos, resulta claramente que las cifras salariales de los hombres superan globalmente las de las mujeres, y si ajustamos *per capita* la distribución de ingresos, para evitar la distorsión que pudiera deberse a las diferentes cifras poblacionales de uno y otro colectivo, dividiendo la masa salarial de cada uno entre el número de sujetos o individuos activos que lo conforman, resulta igualmente que los hombres cobran de media más salario que las mujeres, situándose el diferencial más o menos en torno al 22% de la retribución bruta promedio. Análogo, aunque no tan abultado (15%), es el resultado si la diferencia se mide en términos de salario/hora, simplemente dividiendo la retribución de las mujeres y los hombres –el salario medio *per capita* de cada colectivo– entre el número medio de horas trabajadas también *per capita* por cada uno de ellos, con objeto de incorporar en el cálculo el factor, ni mucho menos despreciable, de que las mujeres dedican de hecho menos tiempo que los hombres a las ocupaciones profesionales, al consumir buena parte de sus energías en las tareas domésticas y en el cuidado de la familia (es lo que se conoce como «brecha cuantitativamente ajustada»).

La interpretación en perspectiva de género de estos resultados o cifras estadísticas, definitivamente implantada en el *mainstream* de la teoría canónica de las relaciones de trabajo, y también en las normas laborales y la ideología en la que este tipo de normas aparecen envueltas, sostiene que las diferencias remuneratorias que tales cifras arrojan carecen de justificación, y más precisamente, avanzando un paso más –de la ignorancia a la certeza, por vía presuntiva–, que constituyen verdadera discriminación por razón de género. En efecto, no es sólo que las diferencias remuneratorias de referencia carezcan *prima facie* de justificación, lo que simplemente supone que en principio ignoramos la circunstancia a la que obedecen las mismas, si es que tienen que obedecer a alguna relevante en términos de justicia, pues la diferencia podría, al menos teóricamente, obedecer simplemente al puro efecto de «artefacto estadístico» –*apofenismo*– que conlleva cualquier análisis *monovariado* de datos (*vgr.*, si dividimos una población estadística en dos cohortes utilizando un criterio puramente aleatorio, las personas de ojos negros y las personas de ojos azules, es casi seguro que los salarios no serán los mismos en cada colectivo, y esta diferencia salarial *no justificada* materialmente, porque el criterio es puramente formal, no la convierte en *discriminatoria* o *injusta*); es que la interpretación de las diferencias salariales hombre/mujer en perspectiva de género dice saber cuál es exactamente la causa, puramente discriminatoria, a la que responden las mismas: y es que las mujeres cobrarían menos no sólo por trabajar (cuantitativamente) menos tiempo –o por desempeñar trabajos peor pagados, luego nos ocuparemos de este aspecto (cualitativo) de las diferencias salariales entre mujeres y hombres– sino, sobre todo, y es aquí donde radicaría la discriminación, por su simple condición de mujeres, aún realizando el mismo trabajo (en calidad y cantidad) que el que desempeñan los hombres. Las empresas, dicho de otro modo, y en general el mercado *sensu composito* o agregadamente, pagarían a las mujeres salarios más bajos que a los hombres en iguales condiciones de productividad y ello obedecería a razones discriminatorias al basarse en determinados sesgos o prejuicios injustificados, en todo caso también injustos y odiosos, de las empresas, que simplemente estarían por cierto incorporando en sus decisiones salariales la discriminación –transversal– de género social y culturalmente implantada (en la psicología y la estética personal, el lenguaje, las costumbres, en el arte, etc).

Son dos realmente las consideraciones de la discriminación en las que se se apoya la teoría de la brecha salarial, y que conviene distinguir, relacionada la primera con la afirmación de que las mujeres cobran menos por el mismo trabajo, y la segunda con que cobran menos porque desempeñan efectivamente trabajos distintos y peor remunerados en el mercado, o a veces ni siquiera remunerados –se dice–, como acontece en el *trabajo auténtico familiar* (según la expresión de Mises). En el primer caso la discriminación sería pura o directamente salarial, pues consistiría como hemos visto simplemente en cobrar menos por la realización del mismo trabajo, y con idéntico rendimiento, que realizan los trabajadores varones, de modo que la misma se expresaría derecha e inmediatamente a través del salario. En el segundo, la discriminación retributiva sería una suerte

de expresión indirecta –*epifenómeno*– de una subyacente y más radical discriminación laboral, entendida como distinta (menor) presencia injustificada de las mujeres en los sectores, profesiones o puestos de trabajo más cualificados y consiguientemente mejor remunerados. En este caso la discriminación salarial –refleja, mediata, derivada– no sería fruto ya de una decisión personal sesgada y odiosa del empleador, o quien corresponda, sino de la posición social de condena de la mujer al desempeño de las tareas domésticas y familiares –el llamado trabajo reproductivo–, que llevaría a la misma a tener que sacrificar sus expectativas profesionales optando por trabajo a tiempo parcial y por puestos o tareas profesionalmente menos comprometidas (y por tanto peor pagadas) debido a la necesidad de conciliar la carga de actividad doméstica que la cultura patriarcal le impone con sus obligaciones profesionales. Mientras que en el primer caso, el de la discriminación salarial inmediata, la fuente de la misma sería la decisión de alguien o algo ajeno a la mujer misma, en el segundo caso, el de la discriminación salarial refleja, la fuente sería más bien la propia idiosincrasia cultural o social de la mujer, de modo que no procedería de una fuerza ajena o extraña a la trabajadora sino más bien de ella misma, en cuanto determinada por ciertas inercias socioculturales de carácter impersonal que la llevarían a asumir –alienada– el trabajo del hogar, renunciado –sin libertad genuina– a su verdadera voluntad de realizarse profesionalmente.

Frente a la primera definición de la brecha salarial –la que entiende el *gap* retributivo hombre/mujer como consecuencia de una decisión sesgada o caprichosa del empleador (y el mercado), que por un prejuicio sexista, o simplemente por gusto (*taste discrimination*), opta por pagar por el mismo trabajo un salario más bajo cuando no son hombres sino mujeres quienes lo realizan–, sostienen los partidarios del liberalismo económico que las empresas deben ser vistas principalmente como agentes económicos, y que en este contexto –de *homo economicus*– queda poco espacio para explicar las decisiones que toman en términos de prejuicios, gustos, caprichos o veleidades. Descontado por supuesto que los empresarios –y aquí el tamaño y el tipo de la organización, más o menos personal, ya podría empezar a marcar diferencias, como veremos– no viven ajenos a la cultura que los envuelve, que forzosamente prefigura su pensamiento, y que no pueden sustraerse tampoco desde luego a los sesgos cognitivos que siempre condicionan sus decisiones («disponibilidad», «halo», «anclaje», «*priming*», según revela la psicología cognitiva y conductual), la teoría liberal económica entiende que las empresas orientan su actividad y sus decisiones no exclusiva pero sí principalmente en virtud de criterios de mercado. Después de todo, la razón de ser de las mismas es la ganancia y el enriquecimiento, por lo que parece obvio que la clave explicativa fundamental de sus decisiones ha de ser necesariamente económica: minimizar los costes y maximizar los beneficios de sus actuaciones. Esta es de hecho la premisa básica de la ciencia económica, pues sólo si se parte de que las empresas –los individuos y agentes del mercado en general– deciden según criterios de coste/beneficio –definibles además en los términos objetivos y cuantificables que resultan del sistema de precios– es posible el cálculo económico y la previsión de las conductas de los individuos en sus transacciones. Admitir

de hecho que el cálculo económico no está en el centro de la explicación de las decisiones de mercado de los individuos y las empresas, y que estas obedecen ante todo a factores o sesgos cognitivos de difícil exploración, aparte de reducir la capacidad explicativa y predictiva del modelo de conocimiento, por la dificultad de generalizar los sucesos y hallar regularidades compatibles con leyes explicativas, produciría además de paso el deslizamiento desde la economía, como ciencia de la decisión eficiente, hacia el terreno de la psicología, y de este modo el desvanecimiento de aquella como explicación de las conductas humanas según criterios de cálculo de los costes y beneficios de las decisiones de cambio de recursos en el mercado, de acuerdo con las referencias cuantitativas que ofrecería el sistema de precios.

Quiere esto decir que si las empresas, como agentes esencialmente económicos que son, deciden al intercambiar recursos en el mercado de acuerdo sobre todo con criterios de lógica económica, buscando siempre maximizar las ganancias y minimizar las pérdidas potencialmente asociadas a cualquier transacción, no parece que tenga mucho sentido que opten por pagar más a un trabajador o conjunto de trabajadores –los hombres– por el mismo trabajo que desempeñarían las mujeres a costes más bajos. Ciertamente, no cabe descartar que esta situación pueda darse *eventual o episódicamente*, como consecuencia precisamente del juego de los sesgos cognitivos y prejuicios estereotípicos que siempre presionan y moldean, psicológica y sociológicamente, las determinaciones humanas, pero procede afirmar que, *típica o categóricamente*, al menos conforme a las premisas del liberalismo económico, lo más adecuado será pensar que la empresa –el mercado– tenderá a fijar el salario de los trabajadores de acuerdo con criterios (coste/beneficio) de racionalidad económica, y que por ello no tiene sentido pagar más a los hombres por el mismo trabajo que pueden hacer las mujeres a costes más bajos, como afirma la definición de la brecha salarial en esta primera acepción que ahora tratamos. Con los condicionantes cognitivos y culturales a los que hemos hecho referencia, dentro de los límites de la escala temporal, necesariamente finita (meses, años, quinquenios, generaciones), en la que siempre discurren las acciones y decisiones humanas, y descontando también que los agentes económicos –las empresas, en nuestro caso– actúan o toman decisiones económicas siempre con el apremio o urgencia que marca el ritmo de la competitividad del mercado, a la luz de la información siempre limitada e imperfecta de la que disponen, con un conocimiento parcial e inacabado de los factores relevantes para cada situación, parece en efecto inobjetable que en términos *praxeológicos* –de teoría *a priori* de las preferencias humanas– no tiene lógica pagar más por menos –pagar más a los hombres cuando podría pagarse menos a las mujeres por el mismo trabajo–, de la misma manera que, pongamos por caso, no tendría sentido hacer algo –acometer una operación, efectuar una transacción– cuando con ello no se esperase obtener más satisfacción que insatisfacción o perjuicio (en virtud de un cálculo proyectivo o propositivo realizado antes de emprender la acción), o que no lo tendría consumir o sacrificar medios o recursos escasos para la consecución de fines u objetivos menores, situados en segundo o tercer orden en escala de preferencias del

sujeto operatorio por debajo de otros fines u objetivos de orden superior que a resultas de tal opción quedan insatisfechos.

Es más, si la cuestión se contempla *sensu composito* o en términos de *dinámica de mercado*, no de la racionalidad (o irracionalidad) económica de la singular *preferencia subjetiva* (contra-praxeológica) que expresa la empresa al contratar hombres a costes más altos en vez de mujeres a costes más bajos, vuelve a quedar claro desde la teoría liberal económica que optar por pagar salarios más altos a los hombres que a las mujeres por el mismo trabajo no es en absoluto tampoco una solución económicamente racional. El motivo, dinámico ahora como apuntamos, no sería otro que la concurrencia en la que cabe suponer que estarán las empresas en un mercado competitivo, donde los errores –perdidas de eficiencia– no es sólo que perjudiquen la cuenta de resultados de cada empresa sino que merman su ubicación estratégica en el mercado, debilitando su posición relativa respecto de otras empresas que producen los mismos bienes o servicios u otros equivalentes que pueden sustituirlos. Dicho de manera más directa: una empresa empeñada en seguir contratando hombres, y por tanto en producir a costes más altos que lo haría contratando mujeres, suponiendo que estas hacen lo mismo por salarios más bajos, estaría condenada a perder competitividad en el mercado con las empresas intensivas en la contratación de mujeres, y por tanto tendencialmente a desaparecer, en tanto que estas producirían lo mismo a costes más bajos, desplazando consecuentemente a las empresas masculinizadas al ofrecer en el mercado –*ceteris paribus*– los mismos bienes y servicios a precios más bajos. De modo que, dice la interpretación liberal económica de la brecha salarial, si esta existiera realmente como pago a las mujeres de salarios más bajos por idéntica productividad que los hombres, las empresas con plantillas feminizadas habrían triunfado en el mercado y –más donde más hubieran triunfado– habría mayores índices de desempleo masculino que femenino. Como no ha sucedido así, cabe por tanto concluir *ex consequentiis* que no es verdad que por el mismo trabajo los empleadores paguen menos a las mujeres.

Tanto las *leyes de la praxeología* (la teoría de la acción humana) como las *leyes del mercado* (la teoría de la competencia) conducen en definitiva a pensar que no hay razón para que los empresarios paguen menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo en términos generales, y ello con independencia como ya hemos dicho que esto pueda acontecer eventual o episódicamente, sea por la falta de información y la urgencia de la decisión que haya de tomarse, sea en todo caso debido también a la presión de determinados sesgos cognitivos o a la fuerza de ciertas inercias culturales, que podrían llevar al empresario a valerse de heurísticas o atajos resolutivos conducentes en su caso a decisiones erróneas en términos de racionalidad económica. Esto último puede ciertamente suceder, y acontece de hecho, mas sólo de manera casual y excepcional, sin que pueda ser considerado como la razón fundamental de las decisiones empresariales, y menos una categoría, principio o ley explicativa general de las mismas, pues resulta obvio que a partir de lo casual, lo excepcional y lo episódico no pueden construirse regularidades en el curso de los fenómenos, conocimiento que sí

cabe obtener cuando tales fenómenos –ahora las transacciones o decisiones de intercambio de recursos de las empresas– se contemplan, como aconseja la teoría liberal económica, en términos de minimización de los costes y maximización de los beneficios de quien decide o actúa. Una empresa puede decidir de manera sesgada y errónea una vez –pagando por ejemplo un salario mayor a los hombres que a las mujeres con idéntica productividad–, y quizá alguna más, pero no podrá persistir de manera recurrente en su error contra los imperativos de la racionalidad económica. Sea por el aprendizaje inducido que conllevará la reiteración de las transacciones (que se irán perfeccionando tras los sucesivos fallos), sea por una elemental razón de supervivencia en un mercado competitivo donde sólo los más eficientes consiguen mantenerse vivos, la empresa terminará rectificando inexorablemente su decisión económica ineficiente, so pena de perecer como tal.

2. ¿PODRÍA DERIVAR LA BRECHA REMUNERATORIA DE LA FIJACIÓN BUROCRÁTICA DE LOS SALARIOS Y NO DEL SISTEMA DE PRECIOS DE LIBRE MERCADO?

La afirmación por tanto que en el marco de la teoría de la brecha salarial se hace de que las mujeres están discriminadas porque las empresas quieren pagarles –y les pagan de hecho– menos que a los hombres por los mismos trabajos y en idénticas condiciones de productividad carece totalmente de base económica. Esta es la conclusión que se obtiene al menos desde el análisis económico-liberal, que, sin embargo –todo hay que decirlo– no niega que la referida discriminación salarial pueda llegar a producirse efectivamente en las relaciones de trabajo sin salirse –quebrantar o violentar– las leyes o principios básicos de la racionalidad económica. Pero, ¿cómo podría suceder entonces que, dentro de estas premisas, las empresas terminaran pagando salarios más altos a los trabajadores que a las mujeres por el desempeño de los mismos trabajos? Pues en la medida obviamente en la que la determinación de las retribuciones que deben abonarse procediera de una instancia que no tuviera que sujetarse –al menos no de modo directo, estrictamente y en el corto plazo– a la disciplina económica del mercado, y que a su vez fuera capaz de imponer imperativamente sus decisiones salariales. Y, ¿quién podría operar de este modo? La respuesta parece evidente: los convenios colectivos, especialmente los sectoriales, en los que la voluntad o interés económico inmediato de la empresa no hace acto de presencia con tanta fuerza. En efecto, debe tenerse muy presente que los agentes de la negociación colectiva sectorial, a diferencia de las empresas, no están inmediata e inexorablemente condicionados por las circunstancias del mercado cuando acuerdan determinar las condiciones de trabajo, y entre ellas el salario –deciden de hecho sin jugarse el pellejo (*skin in the game*), es decir, sin comprometer sus propios recursos, sino los de otros, con el consiguiente *riesgo de agencia* que ello conlleva–, razón por la que tienen margen para fijar los salarios en virtud de criterios contra-productivos o

anti-económicos (supuestamente por razones de *justicia social*). Esto haría económicamente factible el fenómeno de la fijación de salarios más altos para hombres que para mujeres por el desempeño de los mismos trabajos, máxime teniendo en cuenta que el principal incentivo de los agentes de la negociación colectiva sería el de tutelar los intereses de sus representados (principalmente hombres), que son los que los designan (al menos en sectores con mano de obra masculinizada), aparte de que aquellos, como personas que son, no estarían tampoco libres de tomar sus decisiones en condiciones sub-óptimas, sujetos a sesgos cognitivos o prejuicios sexistas.

Por descontado, la negociación colectiva de sector no podría vehicular la discriminación salarial por razón de sexo de manera explícita y manifiesta, toda vez que ello contradiría los principios de unidad de clase, igualdad y justicia social en los que se basa –y con los que legitima– su acción. De producirse, algo que no tendría necesariamente que acontecer, ni acontece siempre, pero que es económicamente factible, como revela el análisis económico-liberal, la discriminación salarial por razón de sexo de origen convencional tendría que operar de manera oculta o subliminal: por ejemplo, mediante una definición de la estructura retributiva, y particularmente de los complementos salariales, tal que los mismos terminaran siendo de hecho principalmente disfrutados por los hombres (así acontece, pongamos por caso, con determinados incentivos por productividad, duración de la jornada o continuidad sin interrupciones o suspensiones de la relación de trabajo, que siempre terminan penalizando en la práctica el salario de las mujeres), o también, vía clasificación profesional, definiendo las condiciones que determinan el acceso a las categorías profesionales mejor pagadas conforme a criterios masculinizadores (fuerza física, estatura, plena disponibilidad), y viceversa, perfilando en femenino los puestos de peor condición profesional (asistencia personal, limpieza, etc), a los que aparecerían ligados salarios base –que es la partida salarial directamente conectada a la categoría o grupo profesional– más bajos. La discriminación salarial por razón de sexo, de implantarse por vía convencional, tendría que hacerlo en definitiva de un modo invisible, con base en criterios aparentemente neutros (pero que no lo son realmente), tal y como proclama precisamente la idea –fraguada en el entorno la lucha por la igualdad de trato real– de las *discriminaciones indirectas*. Y hemos de decir que así ha sucedido efectivamente cuando cuando los convenios colectivos han establecido criterios remuneratorios que inducen discriminación por razón de sexo. Bien podría decirse de hecho que una de las principales fuentes de la discriminación indirecta de las mujeres habría sido la negociación colectiva de sector, hasta el punto de que las normas internacionales y las leyes de los Estados en materia de igualdad de trato habrían tenido que combatir tales prácticas rectificando la regla original de *igual salario por igual trabajo* y sustituyéndola por la nueva regla de *igual salario por trabajo de igual valor*, buscando con ello evitar diferenciaciones salariales aparentemente justificadas –por tratarse de trabajos objetivamente distintos– pero que no lo son realmente por tratarse de trabajos distintos pero equivalentes –del mismo valor– y que por tanto deben ser retribuidos de la misma manera. En este sentido, cabría

afirmar que la aludida reformulación del principio de igualdad salarial en el trabajo tendría por objeto principalmente las prácticas discriminatorias convencionales –u otras de origen legal o normativo– y no las puras decisiones de las empresas, entre otras cosas porque (descontando que estas carecerían de incentivos económicos para discriminar salarialmente a las mujeres, como venimos diciendo) es en aquellas prácticas discriminatorias *elaboradas* donde sobre todo concurriría el entramado o aparato institucional y simulatorio estructuralmente necesario para *armar* la discriminación indirecta –preexistencia de criterios formalizados de fijación de los salarios, sistema de clasificación profesional, etc–, única situación en la que quedaría habilitada y tendría sentido la fraudulenta posibilidad de hacer pasar por buenos criterios de retribución aparentemente neutros pero que no lo serían.

Cuestión distinta, complejísima y en la que no podemos profundizar, es cómo haya de determinarse la identidad de valor de trabajos materialmente distintos pero que por su *equi-valencia* han de ser pagados con el mismo salario, básicamente porque ello supone que existe un parámetro previo de definición del valor del trabajo –un valor objetivo de cada trabajo– que no se alcanza a ver dónde esta desde el liberalismo económico, sobre todo porque esta doctrina no admite la teoría marxista del valor objetivo del trabajo –es el valor del trabajo lo que determina el valor de lo producido, y el que debería determinar por tanto la cuantía del salario–, entendiéndolo por el contrario que es –al revés– el valor de lo producido en el mercado –el precio, lo que los consumidores están dispuestos realmente a pagar– lo que determina el valor del trabajo, y por tanto los salarios que cabe abonar a cambio del mismo. Dicho de otro modo, para el liberalismo económico no es el valor del trabajo el que determina el salario, sino que sería este último –fijado a través del sistema de precios, según territorios, sectores, especialización profesional, cualificación técnica, etc– el que determinaría el valor del trabajo (*ie.*, el valor del trabajo es el precio del mismo en el mercado), por lo que este no podría ser tenido en cuenta como un parámetro útil para forzar una efectiva igualdad salarial por razón de sexo. La regla de igual salario por trabajos distintos pero de igual valor requiere en definitiva que haya un modo distinto al mercado de asignación de valor al trabajo, modo que al decir de la crítica del liberalismo económico no existe salvo que se construya artificialmente –por decisión normativa, democráticamente, por ejemplo– y que, de admitirse, por su carácter necesariamente arbitrario, adulteraría el sistema de precios de mercado y por tanto las señales –incentivos– que el mismo emite para que los agentes económicos orienten sus decisiones y se coordinen eficientemente entre sí asignando los recursos a los fines más productivos. Según el análisis económico-liberal, este deseable efecto no puede alcanzarse estableciendo por decreto un precio justo –¿cuál?– para cada trabajo o tipo de trabajo concreto –algo que por otra parte fosilizaría tal precio impidiendo su necesaria adaptación a los requerimientos del mercado, salvo que por decreto se fijara, día a día, el nuevo valor del mismo, lo que resulta obviamente imposible–, sino sólo dejando que sea el mercado el que, momento a momento, sector por sector, trabajo por trabajo, de la manera flexible y dinámica

que exige la correcta asignación de recursos, determine el valor del salario. Claro que si el valor del trabajo sólo puede determinarse por el precio de mercado del mismo –el salario– parece evidente que aquel valor no puede funcionar como referencia para establecer el salario debido, de modo que la regla de igual salario por trabajo de igual valor queda desmontada y privada de utilidad.

Con todo, puede que no suceda siempre y exactamente así, de modo que esta regla sea factible y termine teniendo cierta utilidad y sentido práctico. Y es que lo que realmente sucede en las economías *sociales* de mercado –como la española– es que los salarios no son determinados de modo inmediato, directo o automático a partir de los precios de mercado de la mano de obra, sino que, fluctuando obviamente en torno a estos precios, resultan fijados normativamente, primero mediante leyes de salario mínimo y a continuación, sobre estas bases, a través de la negociación colectiva, que concreta para los distintos sectores los salarios profesionales y los complementos que corresponda abonar a los trabajadores. Esto produce como consecuencia que al final el salario de los trabajadores no venga definido en su totalidad económicamente por el mercado –los precios libres de la mano de obra según sectores, profesiones, especializaciones– sino por vía jurídica, regulatoria o normativa, a través en particular de la negociación colectiva, de acuerdo con los criterios de clasificación profesional y remuneración que la misma establezca. A sabiendas de que estos criterios pueden por las razones que hemos visto incorporar sesgos discriminatorios de género, las reglas de transparencia e igualdad retributiva que la legislación vigente establece, y particularmente la de igual remuneración por trabajos de igual valor, buscarían así corregir las acciones y efectos discriminatorios de aquellos criterios fijando referencias objetivas –construidas *deus ex machina* en atención a consideraciones como las tareas desempeñadas, la educación y formación requerida, las técnicas ejercitadas, las responsabilidades asumidas, etc– acerca del valor y la identidad de cada trabajo, y consecuentemente del salario que se considera justo, con objeto de evitar que la definición convencional –también normativa– de las retribuciones marque diferencias salariales injustificadas por razón de sexo. La identidad y el valor de cada trabajo y el salario –el *precio justo* del trabajo– debido quedaría en definitiva estipulativamente definido desde la ley, pero no para corregir la injusticia del mercado (que no tiene razón de ser como brecha salarial discriminatoria, decimos) sino para corregir los sesgos o desviaciones en que sí puede incurrir la negociación colectiva, sobre todo sectorial, al fijar la retribución de los trabajadores. Este sería realmente el sentido y la manera en la que funcionaría la regla de igual salario para trabajos de igual valor.

Acclaremos para finalizar que las reglas de transparencia salarial y la exigencia de remuneración no discriminatoria –a trabajo de igual valor igual salario de mujeres y hombres– no sólo operan combatiendo los sesgos de retribución discriminatoria que pueden aparecer en la negociación colectiva sectorial sino también los que se originan a veces como consecuencia de otra circunstancia que suele afectar también a muchas empresas, y que de nuevo vuelve a expresarse en la forma de alejamiento del *dominus*

negotii –es decir, quien compromete su patrimonio y asume realmente los riesgos de la inversión– de la toma efectiva de decisiones de fijación del salario de los trabajadores. Tal circunstancia no es otra que, a partir de cierto tamaño o nivel de especialización, la gestión empresarial no es asumida en primera persona por el empleador sino por administradores interpuestos que, en la medida en al que no participen en la propiedad de la compañía, pueden tener intereses no exactamente alineados con lo que exija la eficiencia en el largo plazo de las decisiones de gestión de la empresa. De nuevo el riesgo moral o de agencia –de que alguien, ahora el gestor, tome decisiones cuyos efectos económicos negativos no van a recaer sobre él, sino sobre su principal– hace que puedan deslizarse criterios sesgados o discriminatorios a la hora de retribuir el trabajo de las mujeres, de modo que los profesionales de la administración de la empresa, vencidos por inercias culturales de género socialmente implantadas, al no contar con el contrapeso de tener que asumir las consecuencias de su mala praxis, podrían, contra los intereses económicos de la empresa, terminar decidiendo pagar más a los hombres que a las mujeres por el mismo trabajo, lo que sin duda permitiría hablar de brecha salarial de género en estos casos (una situación *mutatis mutandis* similar puede darse también en el trabajo en el sector público).

Sea como fuere, lo que a la postre queda de manifiesto es que las discriminaciones salariales por razón de género, cuando existan, no procederán –o no tendrán por qué proceder– de las empresas como tales o del funcionamiento de la economía de libre mercado. Procederán por el contrario de aquellas situaciones en que tengan lugar sucesos de decisión normativizada o por agencia –negociación colectiva de sector, *alienum negotiorum gestio*– en los que quien fija los salarios –los representantes sectoriales de empresarios y trabajadores o los gestores empresariales– no vayan a quedar directa e inmediatamente afectados por las eventuales consecuencias negativas de una decisión claramente antieconómica como es la de pagar más por un recurso (el trabajo masculino) que por otro sustitutivo y del mismo valor y más barato (el trabajo femenino). De hecho, la teoría liberal nos recuerda que las leyes económicas nos dicen que la brecha salarial propendería a desaparecer en el marco de una economía de libre mercado en que las empresas actuaran estrictamente guiadas por criterios lucrativos (según ya hemos dicho), efecto que aparecería corroborado por la tendencia estadística de las cifras –decrecientes– de brecha salarial en las economías capitalistas y que habría sido incluso anticipado por alguno de sus teóricos originales, como es el caso de por ejemplo de G. Becker. Concediendo por tanto que la brecha salarial –más salario a los hombres que a las mujeres por trabajos de igual valor– pueda existir en los términos y con los matices que acaba de señalarse, la crítica liberal entendería que sería la misma liberalización del mercado la que llevaría a una tendencial equiparación de los salarios de hombres y mujeres por el mismo trabajo. La intervención estatal mediante la formulación de exigencias imperativas de igualdad salarial sería por tanto vista con escepticismo, asumiendo a lo sumo que –de intervenir– bastaría simplemente con promover la mejor representatividad de los agentes sociales (para que los

criterios convencionales de clasificación y retribución reflejaran adecuadamente los intereses de las mujeres) y una mejor alineación de los gestores o administradores con los intereses de las empresas a las que representan (con objeto de minimizar el efecto de agencia y los perjuicios que el mismo comporta para terceros, en este caso las mujeres).

3. ¿ES LA BRECHA SALARIAL EXPRESIÓN DE UNA INJUSTA Y MÁS HONDA BRECHA CULTURAL DE GÉNERO?

El enfoque en perspectiva de género de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres define sin embargo también como ya hemos dicho la brecha salarial un unos términos distintos a los hasta ahora señalados: no es que la discriminación consista sólo en que las mujeres cobren menos por el mismo trabajo sino que consistirá asimismo en que por su condición natural de madres y por el imperativo de ciertas inercias culturales que las conducen a asumir las tareas domésticas y el cuidado de la familia las mujeres estarán en posición de desventaja frente a los hombres en el mercado de trabajo, viéndose privadas de oportunidades y obligadas a sacrificar sus expectativas profesionales en aras de la maternidad y de la realización del «trabajo reproductivo». Como hemos apuntado más arriba, la discriminación no sería ahora puramente *salarial*, toda vez que habría justificación para el abono a las mujeres de una retribución inferior –la menor productividad que supone asumir la maternidad y el trabajo del hogar–, sino más bien *laboral*, cifrándose por tanto la brecha en la circunstancia de la desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo –de la falta real de igualdad de oportunidades–, que permitiría considerar discriminatorios unos salarios que aunque formalmente parecen justificados no lo estarían realmente al obedecer a una circunstancia no razonable, que sería precisamente la posición original de desventaja de las mujeres, determinada por su condena –natural y cultural, respectivamente– a la maternidad y a la realización del trabajo familiar, y por tanto a su falta de libertad real para optar por dedicar su vida a ocupaciones laborales o profesionales en detrimento de las tareas reproductivas. La discriminación por tanto sería ahora refleja o mediata, y no estaría en el salario sino en el carácter injustificado –o mejor injusto– de la realización por parte de las mujeres de trabajos con menor productividad, y por tanto peor remunerados que los desempeñados por hombres. Esta nueva versión de la brecha salarial presenta en todo caso dos formas. Vamos a verlas.

La brecha salarial como retribución inferior de las mujeres ligada a una injusta situación de menor productividad femenina puede presentarse en primer lugar –y se ha presentado de hecho– en términos del descuento en las retribuciones de las trabajadoras que los empleadores harían *a priori* al tomar en consideración la posibilidad hipotética –pero que no existe para los hombres– del embarazo y la desviación de energías a las tareas reproductivas. Aun tratándose del mismo trabajo, las empresas

estarían dispuestas a pagar más a los hombres que a las mujeres sencillamente porque en el cálculo estratégico del coste de los factores productivos estarían teniendo en cuenta que es posible que las mujeres dejen de trabajar durante ciertos periodos de tiempo por causa de maternidad, lactancia y cuidado de los hijos, o en todo caso que rebajen su compromiso profesional al destinar su dedicación también a las tareas domésticas y familiares. Aunque es evidente que ahora no nos encontraríamos ante una situación de pago de menos salario por idéntica productividad, ni por tanto ante una diferencia de remuneración injustificada, los partidarios de la brecha salarial entienden que seguiríamos estando ante una diferencia salarial discriminatoria, principalmente porque la empresa estaría juzgando prejuiciosamente a las mujeres –haciendo pagar a justas por pecadoras– al dar por supuesto estereotípicamente que todas van a tener hijos y a ocuparse de las tareas del hogar soslayando en consecuencia su dedicación profesional y su compromiso con la empresa, siendo el caso que podría haber mujeres que podrían optar por no tener hijos y dedicarse plenamente a trabajar y sin embargo no podrán hacerlo en condiciones de igualdad con los hombres, al suponer la empresa –con un prejuicio de clase o estadístico, tomando el todo por las partes– que por tratarse de una mujer su productividad será en el cómputo global de su relación de trabajo menor y que por tanto merece una retribución más baja que los hombres. De hecho, este es un argumento que el enfoque de género suele utilizar para defender que existe brecha salarial entre hombres y mujeres en el desempeño del mismo trabajo (aunque la productividad no sea igual), y que a su vez suele emplearse para dar cuenta del llamado porcentaje no explicado de diferencias salariales remanentes entre mujeres y hombres (que por tanto serían discriminatorias), que son las que persisten tras las sucesivas operaciones de corrección o depuración con las que se busca ajustar las medidas de las diferencias salariales que arrojan las estadísticas, tanto cuantitativamente (reflejando las retribuciones de hombres y mujeres en términos de salario hora *per capita*) como cualitativamente (incorporando el factor de que los trabajos que realizan los hombres y las mujeres no son exactamente los mismos), porcentaje o diferencia remanente de brecha salarial no explicada que suele situarse en torno al 6%.

Ahora bien, aun asumiendo que incluso *ponderada* o *ajustada* la brecha salarial continúa existiendo en el porcentaje resistente que acabamos de señalar, y concediendo que ello supusiera una diferencia discriminatoria que conviniera corregir de algún modo (trataremos este asunto más adelante), es muy importante precisar –así lo hace el análisis económico liberal de la cuestión– que los empleadores no serían los verdaderos artífices causantes de aquella. Por lo pronto, porque su decisión de pagar menos salario a las mujeres desde la consideración de que las mismas podrían quedar embarazadas y terminar dedicando buena parte de sus energías a las tareas del hogar, desviándolas de la empresa, siendo generalizadora, por aplicarse indistintamente a todas las mujeres, tanto las que van a actuar así como las que no, no carecería enteramente de fundamento –habría un fulcro de verdad en que apoyarla– pues es un hecho natural que son las mujeres quienes experimentan el embarazo y una evidencia sociológica que

son ellas quienes también asumen más carga en la crianza de los hijos y en las tareas del hogar, con lo que la decisión de la empresa de incorporar estas consideraciones a la hora de fijar el salario tendría lógica económica, no sería meramente prejuiciosa o sesgada ni merecedora de reproche moral: la empresa simplemente estaría ejercitando el conocimiento de que dispone –que no es perfecto ni infalible, pero es el único que tiene– para hacer las necesarias operaciones de cálculo económico (determinar el coste de los factores de producción), operando a tal efecto mediante consideraciones de clase –no hay otra manera de conocer *a priori* que mediante modelos, generalizaciones o clases– sin posibilidad de determinar empíricamente y *ex ante* para cada caso qué mujeres irán en el futuro a tomar la decisión de ser madres y/o encargarse de las tareas familiares o cuáles se dedicarán plenamente a la empresa. Por otra parte, puede suceder además que pagar menos a las mujeres por el mismo trabajo sea simplemente un efecto indirecto de la mayor dedicación en tiempo o intensidad con que desempeñan su trabajo los hombres, no porque ello determine mayores salarios, lo cual es obvio, sino por otra importante razón, y es que puede no haber una correspondencia estrictamente proporcional –existir una falta de linealidad– entre el tiempo y la intensidad con la que se desempeña un trabajo y el resultado productivo del mismo, en el sentido de que habría un punto en el que un incremento de aquellos podría determinar un aumento más que proporcional de la productividad, es decir una especie de «salto de productividad» que podría explicar que los hombres cobraran mejores retribuciones por esta razón, circunstancia contribuiría a aclarar la parte no explicada de la brecha salarial. Sea como fuere, lo que en todo caso queda de manifiesto a la luz de las referidas consideraciones es que, si existiera, la eventual discriminación no podría en estas situaciones atribuirse a la empresa, que simplemente estaría actuando y decidiendo –guiada por el mercado– conforme a criterios de pura productividad y racionalidad económica, sino en su caso a los factores últimos que *encadenan* a la mujer a la maternidad o en todo caso al trabajo doméstico y familiar, razón por la que no parece que tuvieran que ser las empresas quienes asumieran el coste o la carga de soportar las eventuales medidas antidiscriminatorias.

En todo caso, la brecha salarial, entendida como retribución inferior de las mujeres con base en una situación real, pero injusta, de menor contribución femenina a la productividad de las empresas, no se presenta sólo como ya hemos anticipado con el formato –subjetivo, o psicológico, si se quiere así– de una valoración o consideración negativa de las empresas acerca de la productividad de las mujeres, de un cálculo de coste/beneficio de lo que aquellas estiman –de modo necesariamente general, típico, *a priori*– que puede suponer para la empresa el trabajo de las mujeres en comparación con el de los hombres, juicio subjetivo del que podría derivarse una discriminación salarial contra las mujeres en los términos que hemos visto, sino también con el formato –objetivo, o sociológico– de que las mujeres ocupan *de facto* por propia voluntad empleos o profesiones con peores retribuciones en el mercado de trabajo (limpieza, cuidados personales, tareas domésticas, servicios, etc), precisamente –otra vez– porque

estas son las actividades que más fácilmente pueden compatibilizarse con las tareas reproductivas y domésticas que las mujeres asumen más que los hombres. La discriminación salarial no sería ahora –o al menos no solo– fruto de la decisión personal de un sujeto ajeno o externo a la trabajadora –el empleador– sino efecto también –natural o culturalmente– de la decisión interna de las propias mujeres, que optarían por estos trabajos por el menor grado de compromiso, sacrificio o exigencia profesional que comportan –en términos cuantitativos de tiempo de trabajo, y en términos cualitativos de disponibilidad e intensidad en su desempeño– y la mayor facilidad para hacerlos compatibles con la maternidad y las tareas domésticas y familiares. Por supuesto, la discriminación consistiría, según la perspectiva de género, en que las mujeres no serían realmente libres cuando optan por trabajo de peor calidad, básicamente porque tampoco serían libres para dejar de ser madres y para dejar de desempeñar el trabajo reproductivo, condiciones impuestas por ciertas fuerzas o inercias impersonales –y por tanto irracionales– de la naturaleza y de la cultura que las habrían sumido en una posición alienada y desventajosa frente a los hombres –en la familia y en el mercado–, y que consecuentemente, por injustas y discriminatorias, deberían ser combatidas mediante acciones y políticas públicas.

4. ¿PADECEN REALMENTE LAS MUJERES UNA SITUACIÓN DE DOMINACIÓN QUE LAS CONDENA SISTEMÁTICAMENTE A COBRAR PEORES SALARIOS Y DEBE SER ATAJADA MEDIANTE LA ACCIÓN DEL ESTADO?

La definición de la brecha salarial como efecto de la falta de igualdad de oportunidades de las mujeres debido a ciertas fuerzas sociales, culturales o incluso de la naturaleza consideradas irracionales e injustas y que por tanto convendría revertir por medio de la acción del Estado, que sin duda constituye la parte nuclear o medular de la teoría de la discriminación salarial construida en perspectiva de género, se basa en ciertas premisas o supuestos que no comparte el análisis de la cuestión desde las premisas del liberalismo económico, que no asume tampoco la urgencia de iniciar sin más demora, mediante la acción legislativa y las políticas públicas, en todo caso a través del Estado, un programa o plan explícito de reversión de la discriminación salarial femenina. Primero, porque, como casi siempre acontece con las medidas proactivas de igualdad material o efectiva, la crítica liberal advierte que buena parte de ellas adoptarán la forma de acciones positivas –reservas, cuotas, preferencias, ventajas, sea por vía regulatoria o de reconocimiento de derechos (privilegios legales) a las mujeres, sea utilizando incentivos económicos (bonificaciones y exenciones fiscales, subvenciones), sea a través de políticas formativas o educativas de enculturación o adoctrinamiento en perspectiva de género (que incluirían no sólo a los más jóvenes sino incluso a los mismos jueces)–, medidas o acciones positivas sobre cuya oportunidad y conveniencia no existe suficiente

consenso, y en las que va en todo caso siempre implícito el riesgo de efecto *boomerang* en cuanto no es difícil traspasar con ellas la línea de la igualdad de trato –igualdad formal, *isonomía*– a la que tienen en todo caso derecho todos los ciudadanos ante la ley. Segundo, porque muchas de las referidas medidas antidiscriminatorias no estarán configuradas –neutralmente– para facilitar la conciliación del trabajo con los compromisos domésticos o familiares, con independencia del sexo de quien pueda valerse de ellas (hombres o mujeres), sino diseñadas exclusivamente en beneficio de las mujeres, en el sentido de orientadas o perfiladas para comprometer sólo a los varones en las tareas de la casa, forzándoles en cierto modo a asumirlas y *liberando imperativamente* (sic) así a aquellas de tales tareas para que puedan acceder en mejores condiciones al mercado de trabajo. Y, tercero, porque quién terminará asumiendo la carga de financiar o pagar el coste de las referidas medidas no será principalmente la ciudadanía en general –vía impuestos– sino sobre todo las empresas.

La crítica liberal-económica de la brecha salarial no admite de principio el argumento de que la opción de las mujeres por dedicar sus energías a las tareas familiares y domésticas, con el inevitable sacrificio de su carrera profesional, sea hoy en todo caso realmente una opción forzada por las circunstancias sociales y culturales, ejercitada en condiciones de falta de libertad, necesariamente negativa, o peor que su alternativa, y por tanto radicalmente injusta. Por lo pronto, porque el principio de igualdad ante la ley –plenamente vigente en España– determina que las mujeres tengan exactamente los mismos derechos que los hombres para acceder a cualquier profesión o trabajo (esta libertad, de hecho, y como hemos dicho, es la que, según los partidarios del liberalismo económico, debería tener en consideración exclusivamente el Estado, con el mayor grado de compromiso que fuera posible). Pero sobre todo porque en el momento histórico presente, considerando las características del ambiente cultural y social que envuelve a los individuos, y particularmente a las mujeres, no parece que pueda presumirse sin más que cuando estas deciden dedicarse a las tareas domésticas y familiares, dejando a un lado la carrera profesional, operen determinadas por unas fuerzas o inercias impersonales –patriarcales– que de manera inexorable neutralizan sus opciones reales de preferir la vida profesional aniquilando su libertad genuina. Esta mayúscula afirmación de falta de alternativas no puede hacerse categóricamente, pues igual que habrá situaciones particulares que podrían corresponderse con esta hipótesis, hay también situaciones particulares de signo claramente contrario: de hecho, no es extraño comprobar cómo en muchas familias en las que las perspectivas de desarrollo profesional de la mujer aventajan claramente las del hombre, tras la pertinente negociación estratégica de la pareja, la mujer decide consagrarse plenamente a su carrera laboral, asumiendo el hombre el trabajo doméstico y por ende ocupaciones profesionales más flexibles, menos comprometidas y naturalmente peor pagadas.

Nadie discute, por otra parte, tampoco lo hace la crítica liberal-económica, que cuando las mujeres eligen entre actividad profesional y actividad doméstica siempre están presentes factores o circunstancias materiales que condicionan su decisión, y

que entre ellos –que son varios, y en absoluto suelen apuntar en el mismo sentido, pudiendo de hecho compensar su efecto entre sí– el rol femenino que la cultura y la tradición atribuye al trabajo familiar y doméstico representa una fuerza innegable. Sin embargo, una cosa es admitir que tales circunstancias *condicionan* la preferencia de la mujer, lo cual es innegable, como decimos, y otra muy distinta que la *determinan*, de modo que su decisión sea cautiva y no libre. Las circunstancias materiales de la existencia, en cuanto que condicionen y no determinen las decisiones de los individuos –y el simple hecho, apuntado, de que normalmente sean plurales y enfrentadas entre sí ya permite presumir que tenderán por compensación más bien a condicionar que a determinar–, son perfectamente compatibles con la libertad de la decisión que se adopte. Consecuentemente, no habría –categóricamente, en términos generales– razones para sostener, dice la crítica liberal económica frente al análisis en perspectiva de género, que cuando las mujeres manifiestan su preferencia por sacrificar la carrera profesional en pro del trabajo reproductivo y doméstico lo hacen privadas de libertad, sin que el hecho estadístico de que sean ellas y no los hombres quienes ejercitan mayoritariamente la referida opción pueda decir nada al respecto, de la misma manera que no cabe decir hoy en día que la suscripción de la relación laboral por los trabajadores asalariados, aun conminados por la necesidad de garantizar su subsistencia y la de sus familias, convierte tal relación en esclavitud, sin que el hecho estadístico de que quienes principalmente suscriben estos contratos sean personas necesitadas de renta por carecer de otras fuentes de riqueza invalide la libertad de su decisión.

La preferencia del trabajo doméstico frente al profesional, por otra parte, no tiene por qué ser necesariamente considerada una opción negativa –de desempeño de una actividad de menor valor–, como por cierto da por hecho el enfoque de género, asumiendo, curiosamente desde una perspectiva mercantilista, que el valor de un trabajo no es otro que el precio que pueda obtenerse en el mercado a cambio del mismo (definiendo por tanto su utilidad en términos de *valor cambio*, y no de *valor de uso*). Principalmente porque, como pone de manifiesto la definición subjetivista de las preferencias individuales, propia de la economía liberal, la decisión de la mujer (o quien corresponda) de sacrificar la carrera profesional por el desempeño de las tareas domésticas, con los costes de oportunidad que ello puede conllevar, estaría poniendo de manifiesto que la misma (o quien corresponda) valora en gran medida –tanto al menos como la alternativa profesional contrafáctica que se orilla– el trabajo doméstico por el que expresa su preferencia, trabajo que por otra parte, al margen de otras consideraciones, produce unos retornos (educación directa de los hijos, control de la nutrición, fomento de los vínculos afectivos y de los recuerdos comunes, etc) que no por no monetarios merecen la consideración ni mucho menos de despreciables, hecho que explica la resistencia a la contratación externa del mismo cuando puede optarse razonablemente por asumirlo directamente. De hecho, satisfechos razonablemente los requerimientos de patrimonio y de renta de una familia, la mujer (o el hombre) suele manifestar su preferencia por el cuidado de los hijos y las tareas domésticas aun

cuando con ello pierda ganancias profesionales que podrían ser muy abundantes pero que no necesita, lo que revela la alta valoración que se hace del referido trabajo. Dicho de otra manera, no porque tenga lugar al margen del mercado, dentro del circuito interno de las relaciones del *comunismo familiar natural*, como actividad de autoproducción para autoconsumo, queda ni mucho menos el trabajo reproductivo privado de todo valor. Pensar de hecho que no tiene valor porque carece de precio es tanto como conceder que sólo tienen valor las cosas que se cambian en el mercado –las mercancías–, lo que es verdad sólo parcial y no totalmente, salvo desde un reduccionismo mercantilista (por ejemplo, el que buscara desprestigiar el trabajo reproductivo para trasvasar fuerza de trabajo al mercado con objeto de alimentar mejor la maquinaria productiva capitalista).

Cuestión distinta es el valor del trabajo doméstico y del cuidado familiar cuando se prestan externamente a través del mercado, como actividad profesional a cambio de precio. Es verdad que este trabajo presenta un valor (objetivo) comparativamente rebajado si se compara con otras dedicaciones profesionales, pero ello no tiene principalmente que ver con la (supuestamente baja) valoración (subjetiva) que por ejemplo los padres pueden hacer del cuidado de sus hijos o de la atención de las tareas de su casa sino con otras circunstancias que inciden en el precio de mercado de este trabajo, lo que consecuentemente impide asignar sin más mayor valor al trabajo profesional que al trabajo interno autoproducido de los miembros de la familia. Una cosa es comparar el trabajo de un dentista y el trabajo profesional de una empleada de hogar –lo que es posible a través de la conmensurabilidad de valor que permite el precio por ser ambos prestados en el mercado–, y concluir que el trabajo del dentista tiene objetivamente más valor que el de la empleada de hogar, y otra muy distinta que el trabajo de un dentista tiene más valor que el que un padre o una madre atribuyen al cuidado de sus propios hijos o a la atención de sus tareas domésticas, conclusión esta última imposible al no haber un *tertium comparationis* –el mercado o el sistema de precios– que permita conmensurar el valor objetivo (de cambio) del trabajo del dentista y el valor subjetivo (de uso) que una madre o un padre asigna a la atención de sus hijos o familiares. No puede por tanto pretenderse que el trabajo reproductivo, cuando se haga internamente dentro de la familia –para cuidar a los propios– tenga menor valor en general que el trabajo profesional de mercado –porque la comparación no es posible–, y análogamente tampoco que tal trabajo sea menos valioso porque el valor de mercado del trabajo doméstico sea objetivamente bajo cuando se presta a cambio de precio. El trabajo doméstico interno y el externo o prestado a través del mercado son realidades diferentes cuya valoración se mide con criterios distintos, y no está de más recordar que en el segundo no sólo inciden las preferencias subjetivas de los miembros de la familias concernidas (atender directamente las tareas domésticas) sino también otras circunstancias como la necesidad de procura de la renta o el sustento (realizando actividades profesionales en el mercado), el coste de oportunidad de la preferencia por asumir las tareas familiares (lo que se deja

de obtener en el mercado) o, por supuesto, el precio de la contratación de estas tareas en el mercado (el precio objetivo del trabajo doméstico).

Como era de esperar, tampoco admite la crítica liberal económica que el Estado, a través de políticas públicas (programación educativa, subvenciones, ayudas fiscales), y menos mediante una *acción legislativa orientada en perspectiva de género* –con la que se quebraría la verdadera garantía de igualdad que debe comportar el carácter abstracto y general de la ley, como norma necesariamente desvinculada de la tutela de intereses de grupos o clases sociales particulares–, tenga que intensificar su intervención en la sociedad y en el mercado con objeto de corregir, en el modo que propone el enfoque de género, la brecha salarial en todas sus causas y en todas sus consecuencias. Primero, porque no se reconoce que la brecha salarial constituya un problema social y de justicia tan acuciante y de urgente corrección como se quiere que parezca, pues ni está claro que haya realmente una menor retribución de las mujeres a idénticas condiciones de productividad que los hombres (un *gap salarial* injustificado de género), no al menos en los términos de problema irrefragable en que suele presentarse, ni tampoco es del todo cierto que la inclinación de las mujeres por el trabajo doméstico, soslayando en cierto modo la carrera profesional, sea una decisión no libre sino determinada por el juego de ciertas fuerzas o tradiciones sociales y culturales ineluctables. Segundo, porque la implementación de un programa de medidas legales y políticas de intervención pública anti-brecha, podría tener más costes sociales que beneficios, no sólo en términos de los gastos directos (financiación mediante subvenciones, ayudas fiscales, publicidad o divulgación, etc) y de gestión que siempre conllevan este tipo de medidas públicas correctoras (dotación de aparato administrativo, contratación de personal, formación en perspectiva de género, etc), sino en términos, y en mayor medida, dice la teoría liberal económica, de los enormes costes que podrían producirse por el eventual riesgo de vulneración de la igualdad de los hombres ante la ley (siempre presente como una suerte de «reverso tenebroso» de las acciones positivas) o simplemente por sus nefastas consecuencias en la correcta asignación de los recursos, algo que sucedería por ejemplo al imponer a las familias soluciones económicas –predeterminar quien debe quedarse en casa y quien ha de acudir al trabajo– que pueden no encajar con la valoración de intereses que libremente podrían y deberían hacer los miembros de la unidad familiar, a la luz en todo caso de una información y conocimiento que ellos tienen de su situación particular de los que en todo caso carecen los poderes públicos cuando diseñan las medidas correctoras de la brecha salarial.

Recuérdese que estas medidas no se presentan en muchos casos como acciones neutrales de ayuda a quien asuma las tareas domésticas y familiares, hombre o mujer, sino como medidas que obligan por ejemplo a los hombres a disfrutar ciertos derechos de conciliación, buscando forzar que sean estos y no las mujeres quienes asuman aquellas tareas con objeto de romper el enquistamiento de las mujeres en el trabajo familiar que podría darse si las medidas se concedieran indistintamente a mujeres y hombres, propósito muy loable pero en cuya ejecución –dice la crítica liberal– queda sacrificada

la libertad de los miembros de la unidad familiar para decidir por ellos mismos, libremente y en virtud de criterios económicos (maximizar las ganancias, minimizar las pérdidas), cómo han de repartirse las tareas domésticas y profesionales. Debe notarse además que muchas de las medidas de nivelación o igualación –siempre de sentido ascendente, por supuesto– propuestas por los partidarios del enfoque de género, por ejemplo la elevación del salario relativo de las mujeres respecto al de los hombres por el desempeño del mismo trabajo–, precisamente porque podría no tratarse de trabajo de igual productividad en términos reales, según ya hemos visto (descuento por el empresario de los costes esperados de maternidad, etc), podría tener un efecto negativo sobre el empleo femenino, pues en pura lógica económica constituiría un incentivo evidente para que los empresarios prefiriesen aún más a los hombres que a las mujeres, al resultar relativamente más caro –y así menos productivo– el trabajo de estas respecto al de aquellos. Por otra parte, la teoría liberal económica muestra también su oposición a las medidas públicas de corrección de la brecha salarial considerando que en no pocos casos el coste de estas medidas se traslada a las empresas –por ejemplo, vía permisos retribuidos o reducciones o reestructuraciones de la jornada– cuando no hay razón para pensar que, por muy deseable que sea facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar y muy conveniente que este objetivo resulte en términos de promover y/o facilitar la natalidad y el desarrollo y la educación de los niños, tengan que ser los empresarios quienes hayan de asumir este coste, pues se trata de un gasto que en primera persona tendría que ser sufragado por las familias, que han de ser quienes asuman las consecuencias gravosas de una decisión tomada por ellas, y no por las empresas, o en todo caso por la sociedad en su conjunto, teniendo en cuenta que si es verdad que toda la comunidad se beneficia de unas mejores condiciones de conciliación de las tareas familiares y laborales (más natalidad, mejor crecimiento y educación de los niños, etc) de justicia será que los costes sean objeto de mutualización o reparto, vía impuestos, entre todos los miembros que la componen.

En fin, no admite en todo caso la crítica liberal-económica de la brecha salarial que esta sea consustancialmente injusta y necesite inexorablemente de una corrección *deus ex machina* al ser resultado de ciertas fuerzas o inercias impersonales autoformantes –naturales, tradicionales, sociales, culturales– sin destino u horizonte predefinido y que por consiguiente resultan irracionales. Básicamente porque no es verdad que sólo exista una racionalidad consciente, la del diseñador, el planificador o el ingeniero –en nuestro caso el legislador o el político– que propositivamente proyecta unos fines determinados para su consecución en un tiempo futuro siguiendo un método o procedimiento pautado y organizando a tal fin unos medios, contexto este en el que la racionalidad significaría por ejemplo definir adecuadamente los fines, usar medios adecuados para conseguirlos, minimizar el tiempo necesario para alcanzarlos, no comprometer otros proyectos que cursan en paralelo, etc. No cabe duda de que esta racionalidad propositiva, consciente, instrumental, teleológica, que es la que siempre invoca el legislador y el gobernante –el planificador social–, es verdadera racionalidad, pero también es

cierto que no es la única racionalidad posible, de modo que no puede decirse que todo proceso o dinámica que no responda a aquellos criterios de racionalidad sea necesariamente irracional, y que exija por tanto ser ajustado o rectificado a la luz de aquella racionalidad propositiva, que no es necesariamente mejor ni infalible. La teoría liberal económica sostiene de hecho que existen órdenes espontáneos –sistemas no diseñados ni dirigidos– que no por ser anárquicos, en el sentido de no organizados en torno a un atractor de centro único, resultan por ello caóticos, como es el caso precisamente de la sociedad y el mercado, órdenes cuyos elementos se coordinan y se equilibran de modo tal que se hace posible tanto la replicación y recurrencia de los componentes como del sistema entero en el que tales componentes operan, de donde derivaría precisamente la racionalidad –no centralizada, no propositiva, no proyectada, inconsciente– que se revela en torno a los mismos.

La irracionalidad que los partidarios de la perspectiva de género ven en la brecha salarial y que intentan corregir con sus propuestas de intervención estatal de la sociedad y el mercado conforme a criterios de racionalidad planificada podría no serlo tanto según los economistas liberales, que no sólo entienden que las diferencias salariales entre hombres y mujeres pudieran tener razón de ser en términos de coordinación espontánea –libre y económicamente satisfactoria– de preferencias de los agentes económicos –mujeres, hombres, empresas– sino que entienden también que lo verdaderamente irracional es un plan de intervención sedicentemente justo y calculado, y seguramente bien intencionado, pero que a la larga, por basarse en falsas premisas, puede acarrear más perjuicios que beneficios a mujeres, hombres, empresas y a la sociedad en su conjunto. Mejor acaso no intervenir para corregir un problema que no está claramente determinado en su existencia, en sus términos o en su alcance, y para cuya solución se arbitran medidas costosas y de dudosa eficacia –que pueden terminar siendo más perjudiciales que beneficiosas– y dejar que la sociedad y el mercado lo resuelvan de modo espontáneo haciendo uso de su racionalidad inmanente. Esta es la solución que la teoría económica liberal propone –a falta de mejor solución conocida– a la cuestión de la brecha salarial, y ello concediendo que exista y que verdaderamente constituya un problema. En este sentido, es preciso advertir que la evolución de los datos estadísticos refleja que la brecha salarial ha ido reduciéndose prácticamente de modo inexorable en los últimos años, por la propia evolución de las preferencias de los consumidores, la tecnologías productivas y los modos de producción, que han determinado una terciarización económica en la que las exigencias de fuerza y el perfil masculino característicos del trabajo industrial han dejado de ser necesarios, y en que viene quedando de manifiesto que la única razón que explicará las diferencias de retribución entre hombres y mujeres será la condición natural de madre de las trabajadoras, que a la fuerza ha de provocar una desventaja de productividad de las mujeres (pero acaso también otras ventajas «no mercantiles» *a fortiori* inaccesibles para los hombres).

NOTA DE BIBLIOGRAFÍA CRÍTICA (LIBERAL Y FEMINISTA) CON LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

- AYAU CORDÓN, M. (2017). *El proceso económico: Descripción de los mecanismos espontáneos de la cooperación social*, Universidad Francisco Marroquín, Guatemala
- BASTIAT, F. (1850). *Lo que se ve y lo que no se ve* (<http://download1072.mediafire.com/lj4f-2q4jrzkg/u8dbst3vu09echh/Lo+que+se+ve+y+lo+que+no+se+ve+de+Frederic+Bastiat.pdf>)
- BECKER, G. (1971). *The economics of discrimination*, University of Chicago Press
- BLANCO GONZÁLEZ, M. (2017). *Afrodita desenmascarada. Una defensa del feminismo Liberal*, Deusto, Madrid
- BLAU, F.D., BRINTON M.C. & GRUSKY, D.B. (eds) (2006). *The Declining Significance of Gender?* Russell Sage Foundation, New York
- BOWLES, S. & GINTIS, H. (2011). *A Cooperative Species: Human Reciprocity and Its Evolution*, Princeton University Press, NJ
- BRENNAN J. & JAWORSKI, P. (2016). *Markets Without Limits: Moral Virtues and Commercial Interests*, Routledge, New York
- CALVO, S. (2019). «Desigualdad económica y discriminación positiva, Mitos y Realidades», *El feminismo ¿Es el feminismo dominante un movimiento liberador de la mujer?*, Instituto Juan de Mariana, Madrid
- CAMPBELL, A. (2002). *A Mind of Her Own*, Oxford University Press
- CAIN MILLER, C. (2019). «Women Did Everything Right. Then Work Got ‘Greedy.’ How America’s obsession with long hours has widened the gender gap», *The New York Times* (<https://www.nytimes.com/2019/04/26/upshot/women-long-hours-greedy-professions.html>)
- CHARLES, M. & GRUSKY, D.B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford University Press
- CRONIN, H. (1993). *The Ant and the Peacock: Altruism and Sexual Selection from Darwin to Today*, Cambridge University Press
- DAWKINS, R. (1976). *The Selfish Gene*, Oxford University Press
- EASTIN, J. C. & PRAKASH, A. (2013). «Economic Development and Gender Equality: Is There a Gender Kuznets Curve? *World Politics*, vol. 65, 1
- ESCOHOTADO, A. (2018). *Los enemigos del comercio*, Espasa, Madrid
- FARRELL, W. (2005). *Why Men Earn More: The startling truth behind the pay gap and what women can do about it*, AMACOM
- FERNÁNDEZ KRANZ, D. y RODRÍGUEZ PLANAS, N. (2013). «Efectos perversos de la Ley para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España», Nada es gratis (<https://nadaesgratis.es/cabrales/efectos-perversos-de-la-ley-para-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-en-espana-2>)
- FRIEDMAN, M. (2022). *Capitalismo y libertad*, Deusto
- FURCHTGOTT ROTH, D. (2012). *Women’s Figures: An Illustrated guide to the economic progress of women in America*, AEI Press, Mishawaka
- GOLDBERG, S. (1999). *Why Men Rule. A Theory of Male Dominance*, Open Court Publishing Company, Chicago
- GRAY, J. (1992). *Men Are from Mars, Women Are from Venus*, Harper Collins, New York

- HAKIM, C. (2011). *Feminist myths and magic medicine: the flawed thinking behind calls for further equality legislation*, Centre for Policy Studies, London
- HAKIM, C. (2008). «Is gender equality legislation becoming counter-productive?», *Public Policy Research*, vol. 15, 3
- HAYEK, F. (2010). *La fatal arrogancia*, Unión Editorial, Madrid
- HAZLITT, H. (2018). *La economía en una lección*, Unión Editorial, Madrid
- HORWITZ, S. (2015). *Hayek's Modern Family: Classical Liberalism and the Evolution of Social Institutions*, Palgrave Macmillan, New York
- IGLESIAS JULIOS, M. (2017). «Why Feminists Must Understand Evolution», *Quillette* (2017) (<https://quillette.com/2017/10/29/human-behaviour-feminism>)
- IGLESIAS JULIOS, M. (2018). «Comportamientos humanos regulados por la selección sexual», *Jot Down* (<https://www.jotdown.es/2018/02/comportamientos-humanos-regulados-por-la-seleccion-sexual>)
- KREIMER, R. (2019). «Brecha salarial: la ausencia de control de variables como un encuadre equívoco de sexismo», *Academia Edu* (https://www.academia.edu/41605621/Brecha_salarial_la_ausencia_de_control_de_variables_como_un_encuadre_equ%C3%ADvoco_de_sexismo)
- MALO, P. (2016). «Las mujeres no cobran menos que los hombres por el mismo trabajo», *Evolución y Neurociencias* (<https://evolucionyneurociencias.blogspot.com/2016/12/las-mujeres-no-cobran-menos-que-los.html>)
- MENGER, C. (2020). *Principios de Economía Política*, Unión Editorial, Madrid
- MISES, L. (2021). *La acción humana*, Unión Editorial, Madrid
- NOGUEZ, J. (2022). «Brecha salarial entre hombres y mujeres: ¿mito o realidad? Cómo la verdadera brecha (entre madres y el resto de trabajadores) se está ignorando por las activistas feministas y el mainstream», *El Baluarte* (<https://elbaluarteenoticias.es/opinion/brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-mito-o-realidad/>)
- PETERSON, J.B. (2018). *12 Rules for Life: An Antidote to Chaos*, Allen Lane, New York
- PINKER, S. (2008). *The Sexual Paradox: Men, Women and the Real Gender Gap*, Scribner, New York
- RALLO JULIÁN, J.R. (2018). «Mito y realidad de la brecha salarial», *Expansión-Actualidad Económica* (<https://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/03/28/5abb68e5268e3eb6458b456c.html>)
- SANANDAJI, N. (2015). *The Nordic Gender Equality Paradox*, Timbro, Sweden, 2016; «The Nordic Glass Ceiling». *Cato Institute* (<https://www.cato.org/publications/policy-analysis/nordic-glass-ceiling>)
- SANCHEZ, C. (2016). «¿Cobran menos las mujeres que los hombres? Desmontando un mito». *El Confidencial* (https://www.elconfidencial.com/economia/2016-03-08/cobran-menos-las-mujeres-que-los-hombres-desmontando-un-mito_1164816/)
- SÁNCHEZ DE LA CRUZ, D. (2019). «Por qué la “brecha salarial” es el gran mito del feminismo», *Libre Mercado* (<https://www.libremercado.com/2019-03-05/por-que-la-brecha-salarial-es-el-gran-mito-del-feminismo-izquierdista-1276634170/>)
- SHACKLETON, J.R. (2008). *Should We Mind the Gap? Gender Pay Differentials and Public Policy*, Institute of Economic Affairs, London
- SCHMITT, D.P. (2017). «The Truth About Sex Differences», *Psychology Today*, 7 (<https://www.psychologytoday.com/intl/articles/201711/the-truth-about-sex-differences>)

- SCHNEIDER, G. (2017). «Economic Freedom and Gender Equality Go Hand in Hand», *Economics*, 21 (<https://economics21.org/html/economic-freedom-and-gender-equality-go-hand-hand-2607.html>)
- SEABRIGHT, P. (2012). *The War of the Sexes: How Conflict and Cooperation Have Shaped Men and Women from Prehistory to the Present*, Princeton University Press, NJ
- SKWIRE, S. (2016). «How the State Became the American Woman's Real Enemy», *Learn Liberty* (<https://www.learnliberty.org/blog/how-the-state-became-the-american-womans-real-enemy/>)
- SOMMERS, C.H. (1995). *Who Stole Feminism? How Women Have Betrayed Women*, Simon and Schuster, New York
- SOMMERS, C.H. (2016). «6 Feminist Myths That Will Not Die», *Time*, (<https://time.com/3222543/wage-pay-gap-myth-feminism/>)
- SORIANO, D. (2015). ¿Cobran menos las mujeres por hacer «el mismo trabajo» que los hombres? *Libertad Digital* (<https://www.libremercado.com/2015-03-02/cobran-menos-las-mujeres-por-hacer-el-mismo-trabajo-que-los-hombres-1276541978/>)
- SOWELL, T. (2012). *La discriminación positiva en el mundo: estudio empírico*, Editorial Gota a Gota, Madrid
- SU, R., ROUNDS, J. & ARMSTRONG, P. I. (2009). «Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests». *Psychological Bulletin*, vol. 135, 6 (<http://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/Men-and-things-women-andpeople-A-meta-analysis-of-sex-differences-in-interests.pdf>)
- VILAR, E. (1973). *El varón domado*, Grijalbo, Madrid

