



AUDITORIA RETRIBUTIVA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

5 de junio del 2023

Descripción breve

Este informe analiza la situación en la que se encuentra la igualdad retributiva de la UAM y ha sido aprobado por la comisión negociadora del IV Plan para que forme parte del diagnóstico preceptivo de dicho Plan.

Contenido

1.	Introducción.	5
2.	Cuestiones metodológicas.	7
2.1.1.-	Definición operativa de la brecha salarial de género.	7
2.1.2.-	Algunos apuntes preliminares sobre la composición de la plantilla de la UAM.	8
3.	Salario y componentes del colectivo del Personal Docente e Investigador (PDI).	10
3.1.-	Brechas de género en los salarios del colectivo PDI.	11
3.2.-	Salario y componentes del PDI por Tramo Etario.	13
3.3.-	Salario y componentes del PDI por Jornada Laboral.	19
3.4.-	Salario y componentes del PDI por categoría laboral.	21
3.5.-	Salario y componentes del PDI por Rama de Conocimiento	28
4.	Salario y componentes del Personal técnico de gestión y de administración y servicios (PTGAS) 34	
4.1.-	Brechas de género en el salario del PTGAS.	36
4.2.-	Salario y componentes del PTGAS por Régimen y Grupo.	42
4.2.1.-	Personal funcionario	43
4.2.1.-	Personal laboral.	48
5.	Conclusiones	54

Contenido de tablas

Tabla 1. Personal UAM según colectivo y sexo	9
Tabla 2. Personal según colectivo, sexo y tramo etario	10
Tabla 3. Estadísticas de los componentes salariales del PDI - Hombres	11
Tabla 4. Estadísticas de los componentes salariales del PDI - Mujeres	12
Tabla 5. Diferencias entre hombres y mujeres en las estadísticas de los componentes salariales ...	12
Tabla 6. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Hombres según tramo etario	14
Tabla 7. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Mujeres según tramo etario.....	15
Tabla 8. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales.....	17
Tabla 9. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Hombres según jornada laboral .	19
Tabla 10. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Mujeres según jornada laboral	20
Tabla 11. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales.....	20
Tabla 12. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Catedráticas/os.....	22
Tabla 13. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Titulares	22
Tabla 14. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Contratadas/os Doctor/a.....	24
Tabla 15. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Ayudantes Doctor/a	24
Tabla 16. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Ayudantes	25
Tabla 17. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Asociadas/os	26
Tabla 18. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Investigador/a posdoctoral	27
Tabla 19. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Investigador/a predoctoral.....	28
Tabla 20. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Hombres según Rama de Conocimiento	30

Tabla 21. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Mujeres según Rama de Conocimiento	31
Tabla 22. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales por Rama de conocimiento	32
Tabla 23. Estadísticas de los componentes salariales del PTGAS - Hombres	36
Tabla 24. Estadísticas de los componentes salariales del PTGAS- Mujeres	36
Tabla 25. Diferencias entre hombres y mujeres en las estadísticas de los componentes salariales	37
Tabla 26. Retribuciones medias por componentes salariales PTGAS – Hombres según tramo etario	38
Tabla 27. Retribuciones medias por componentes salariales PTGAS – Mujeres según tramo etario	39
Tabla 28. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales.....	41
Tabla 29. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Personal funcionario	43
Tabla 30. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo A1	44
Tabla 31. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo A2	45
Tabla 32. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo C1	46
Tabla 33. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo C2	47
Tabla 34. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Personal laboral	48
Tabla 35. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo A	49
Tabla 36. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo B	50
Tabla 37. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo C	51
Tabla 38. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo D	52
Tabla 39. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo PF.....	53

Contenido de gráficos

Gráfico 1. Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en grado en centros propios	6
Gráfico 2. Distribución porcentual de género en el personal UAM y colectivos	9
Gráfico 3. Distribución de género por tamaño etario y colectivo.....	10
Gráfico 4. Brecha salarial de género según componentes salariales.....	13
Gráfico 5. Brecha salarial de género según tramo etario	18
Gráfico 6. Brecha salarial de género según jornada laboral	21
Gráfico 7. Brecha salarial de género según categoría laboral – Catedráticos/as y Titulares	23
Gráfico 8. Brecha salarial de género según categoría laboral – contratadas/os doctor y ayudantes doctor/a	25
Gráfico 9. Brecha salarial de género según categoría laboral – contratadas/os doctor y ayudantes doctor/a	26
Gráfico 10. Brecha salarial de género según categoría laboral – investigador/as pre y posdoctoral	28
Gráfico 11. Brecha salarial de género según Rama de conocimiento	33
Gráfico 12. Brecha salarial de género según componentes salariales.....	37
Gráfico 13. Brecha salarial de género según tramo etario	42
Gráfico 14. Brecha salarial de género en el personal funcionario	44
Gráfico 15. Brecha salarial de género según Grupos A1 y A2.....	46
Gráfico 16. Brecha salarial de género según Grupos C1 y C2.....	47
Gráfico 17. Brecha salarial de género en el personal laboral	49
Gráfico 18. Brecha salarial de género según Grupos A y B.....	50
Gráfico 19. Brecha salarial de género según Grupos C y D.....	52
Gráfico 20. Brecha salarial de género según Grupo PF	53

1. Introducción.

La Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Madrid, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de planes de igualdad¹, y en el contexto de la elaboración del IV Plan de Igualdad de Género de la UAM, ha puesto en marcha un estudio que trata de identificar y medir las brechas salariales de género existentes en la universidad y que ha sido debatido y aprobado en el marco de la Comisión negociadora del IV Plan de Igualdad de Género, en su reunión de 5 de junio del 2023.

Se trata de un estudio imprescindible para que la UAM cumpla con sus obligaciones de garantizar el principio de igualdad salarial (o de remuneración), un principio consagrado en la legislación internacional de Derechos Humanos y en la normativa europea y española: el derecho de mujeres y hombres a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.² Este derecho significa no sólo que el salario debe ser igual cuando se realiza un trabajo igual o similar, sino también cuando se lleva a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos (competencia, esfuerzo, responsabilidades) es de igual valor.

A pesar de su carácter preceptivo en el marco de elaboración de un plan de igualdad, son muchas las ocasiones en las que, en la Universidad, se considera que no es necesario este tipo de análisis al considerarse que, en este concreto contexto laboral, no existen brechas salariales de género y que los salarios de mujeres y hombres son los mismos. Esta percepción, errónea como se puede constatar en este estudio, parte de la idea de que tanto los sueldos de los y las empleadas públicas, sean funcionarias o laborales, como los complementos se fijan legalmente a partir de la normativa estatal y autonómica.

Sin embargo, lo cierto es que, estudiados los datos, vistas las nóminas, **las brechas salariales de género resultan evidentes dentro de la UAM**, si bien, como veremos, adquieren diferentes valores y responden a diferentes razones. Esas diferencias retributivas entre hombres y mujeres se deben a una serie de variables que parecen incidir de forma distinta en función del género, lo que sería un indicador de desigualdad que ofrece información relevante sobre en qué aspectos hay que trabajar en el marco del futuro IV Plan de Igualdad de Género para conseguir disminuir la brecha salarial. En este sentido, es necesario recordar el carácter estructural de la discriminación de género en la sociedad española, lo que, entre otras muchas consecuencias, implica que las mujeres continúan teniendo carreras laborales, incluido en el sector público universitaria, mucho más accidentadas que los hombres. Estas diferentes trayectorias profesionales se deben a una multitud de causas interrelacionadas. Una de ellas es, sin duda, el desigual reparto de las tareas de cuidados dentro de la sociedad española que tiene, en concreto, muy diversas consecuencias en el ámbito laboral

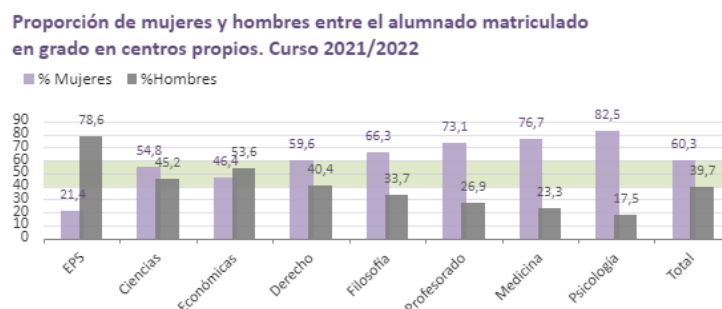
¹ Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-Ley 6/

² Artículo 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo de 1951, Tratados de la Unión Europea, Directiva 75/117/CE; artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Art. 14 y Art. 35.1 de la Constitución Española, Art. 22.3 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, Art. 6 LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

universitario. Así, por ejemplo, implica un desigual acceso al empleo público durante varios años, una muy diferente utilización de los permisos por cuidados de menores o personas dependientes o, incluso el abandono temporal de la profesión, lastrando (o no) la consecución, entre otros, de complementos por antigüedad. En muchas ocasiones, el desigual reparto de cuidados entre hombres y mujeres se mantiene durante toda la vida laboral, impactando en la desigual disponibilidad de tiempos que tienen las mujeres para conseguir los méritos que les permiten promocionar profesionalmente dentro de la Universidad y, por tanto, acceder a categorías profesionales con mejores salarios, así como conseguir complementos por productividad. Algo que, salvo excepciones, no ocurre de igual forma en el caso de la inmensa mayoría de los varones, como se ha constatado, de forma reiterada, en numerosos estudios dedicados al ámbito universitario.

Existen, asimismo, otras muchas causas de la persistencia de la discriminación de género dentro de la UAM con impactos en el ámbito de las retribuciones. Así, por ejemplo, es conocido la pervivencia de importantes sesgos de género que hacen que las mujeres tiendan a orientarse hacia ciertas áreas de conocimiento y carreras, mientras que los hombres optan por otras áreas de conocimiento que, en general, suelen tener más oportunidades laborales, mejores salarios y mayor reconocimiento y prestigio social. A modo de ejemplo, como se puede observar en la tabla siguiente, en la UAM, en los grados de educación, psicología o medicina las mujeres representan más del 70 % de las personas matriculadas, mientras que, en los grados de la Escuela Politécnica Superior, la presencia femenina apenas supera el 20%.

Gráfico 1. Proporción de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en grado en centros propios



Fuente: Oficina de Análisis y Planificación

Una última precisión inicial. Para entender y analizar de forma adecuada los datos de este informe y las causas de las diferencias salariales observadas hay que tener en cuenta dos tipos de factores: a) la composición del personal que trabaja en la UAM, identificando sus principales características en cuanto a su edad, antigüedad y distribución por categorías profesionales (véase apartado 2.2) y b) la composición del salario. En relación con esto último, es necesario recordar que, además del sueldo base, en el salario total se incluyen complementos de diverso tipo, relacionados bien con las características del puesto o bien con las de la persona que lo ocupa. Algunos complementos están ligados a la antigüedad en la universidad, otros están ligados al desempeño de ciertos cargos de gestión (que conllevan una remuneración monetaria) y otros vienen determinados por la

productividad, vinculada en el caso del personal docente e investigador (en adelante PIDI a los logros en investigación o transferencia). Las diferentes formas y criterios (fuentes) para obtener esos distintos complementos salariales pueden influir en las mayores (o no) dificultades de mujeres u hombres de acceder a dichos complementos. A modo de ejemplo, si las mujeres acceden en menor medida a cargos de gestión con complementos más elevados (rectorado, decanatos, vicerrectorados, administradores gestores, vicergerencias, etc.), su salario medio será menor que el de los hombres que acceden a dichos cargos. Igual ocurre, por ejemplo, con los sexenios de investigación o transferencia. De ahí, la importancia de contextualizar los resultados de este informe con el resto del futuro VI diagnóstico, así como con el contenido del V diagnóstico actualizado³.

2. Cuestiones metodológicas.

Para realizar el análisis de las brechas retributivas de género en la UAM se ha tomado como base empírica los datos que proceden de la nómina (con todos sus componentes) de su personal a 31 de diciembre del año 2022⁴. Se ha diferenciado, asimismo, entre los dos principales colectivos, el PDI) y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (en adelante PTGAS)⁵, según sus categorías profesionales.

El análisis realizado incluye una revisión de los componentes del salario tanto a nivel general como de forma desagregada por algunas categorías de interés. En el caso del PDI se han tomado, como variables explicativas, la edad del personal, el tipo de jornada (parcial o completa), la categoría laboral o profesional y la rama de conocimiento para el PDI⁶. En el caso del PTGAS, se han tomado las categorías de edad y los grupos⁷.

Estos componentes se presentan por separado para el grupo de hombres y mujeres en valores absolutos, al igual que las diferencias entre ambos colectivos. Cuando las diferencias son positivas los hombres están en ventaja y cuando son negativas están en desventaja.

2.1.1.- Definición operativa de la brecha salarial de género.

Es necesario comenzar introduciendo el concepto de brecha salarial de género. Se refiere a la diferencia sistemática en las percepciones monetarias que hombres y mujeres obtienen por su trabajo. Esta brecha, como sostiene la Comisión Europea, refleja las desigualdades de género que, actualmente existen en el mercado laboral y, en general, en la sociedad y cuyas causas son complejas

³ Mientras el primero está actualmente en elaboración y será negociado en el marco de la comisión negociadora el V diagnóstico actualizado fue aprobado por el consejo de gobierno de la UAM en julio del 2022 y se encuentra disponible en la [web de la UIG](#) de la UAM.

⁴ En el portal de [transparencia de la UAM](#), dentro del apartado de recursos humanos, además de otra información, se incorporan las tablas retributivas del PDI y del PTGAS (antes PAS).

⁵ La denominación “personal técnico, de gestión y de administración y servicios” aparece en la nueva Ley Orgánica 272023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y sustituye a la de antigua denominación de Personal de Administración y Servicios (Pas). Ésta última nomenclatura es la que aparece todavía en los registros retributivos de la universidad, así como en su normativa

⁶ En esta auditoria no se incluyen los emolumentos que haya podido obtener el colectivo del PDI a través de la Fundación General de la UAM.

⁷ De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e interrelacionadas, destacándose, a continuación, algunas de ellas: el porcentaje de participación (y dedicación en horas trabajadas) de hombres y mujeres en la fuerza del trabajo; el tipo de ocupaciones que se consiguen (o eligen) (segregación horizontal); las barreras que dificultan a las mujeres el acceso o la promoción profesional, así como a puestos de liderazgo (segregación vertical), así como la ya mencionada desigual responsabilidad en el ámbito de los cuidados (de menores, personas mayores o dependientes, con discapacidad o diversidad funcional, enfermas, etc.). Subsisten, asimismo, numerosos estereotipos y sesgos de género que afectan tanto al mundo laboral como, en general, a la realidad social, política, cultural, normativa, etc.

Aunque se suele utilizar la expresión “brecha salarial” (*pay gap*, en inglés) es necesario aclarar que no se refiere exactamente al salario, sino a la retribución o remuneración, es decir, tanto el salario o sueldo normal de base (o mínimo) como “cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie” que reciba la persona trabajadora debido a la relación de trabajo⁸.

La brecha salarial de género se refiere, por tanto, a la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y las mujeres, cómo porcentaje del salario medio de hombres. Es decir, es la proporción que en promedio está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre. Se calcula con el cociente entre la diferencia del salario medio entre hombres y mujeres y el salario medio de los hombres, así:

$$\text{Brecha de género} = \frac{\overline{\text{salario hombre}} - \overline{\text{salario mujer}}}{\overline{\text{salario hombre}}}$$

Por tanto, los valores positivos indican que la brecha es desfavorable para las mujeres, es decir, que reciben una retribución media menor a la retribución media que reciben los hombres, siendo el valor el porcentaje del salario medio masculino que la mujer está dejando de percibir. Por el contrario, los valores negativos indican una brecha en desmedro de los hombres, indicando que la ganancia media de las mujeres es superior a la de los hombres, siendo el valor el porcentaje del salario masculino que los hombres están dejando de recibir.

2.1.2.- Algunos apuntes preliminares sobre la composición de la plantilla de la UAM.

Por último, antes de entrar propiamente en el estudio de las retribuciones que perciben en la UAM, conviene conocer, de forma sintética, cuál es la composición de ambos colectivos para poder contextualizar los resultados a los que se ha llegado, al analizar las retribuciones que percibe el personal funcionarial y laboral de la universidad.

En la siguiente tabla (N.º 1) se observa el número de personas que trabajan en la universidad y el número de mujeres y hombres que integran cada uno de los dos colectivos (PTGAS y PDI). Mientras el primero se caracteriza por tener más mujeres que hombres, en el segundo ocurre lo contrario, como se puede constatar en el gráfico N.º 2, donde se reflejan los porcentajes que representa cada grupo dentro del total.

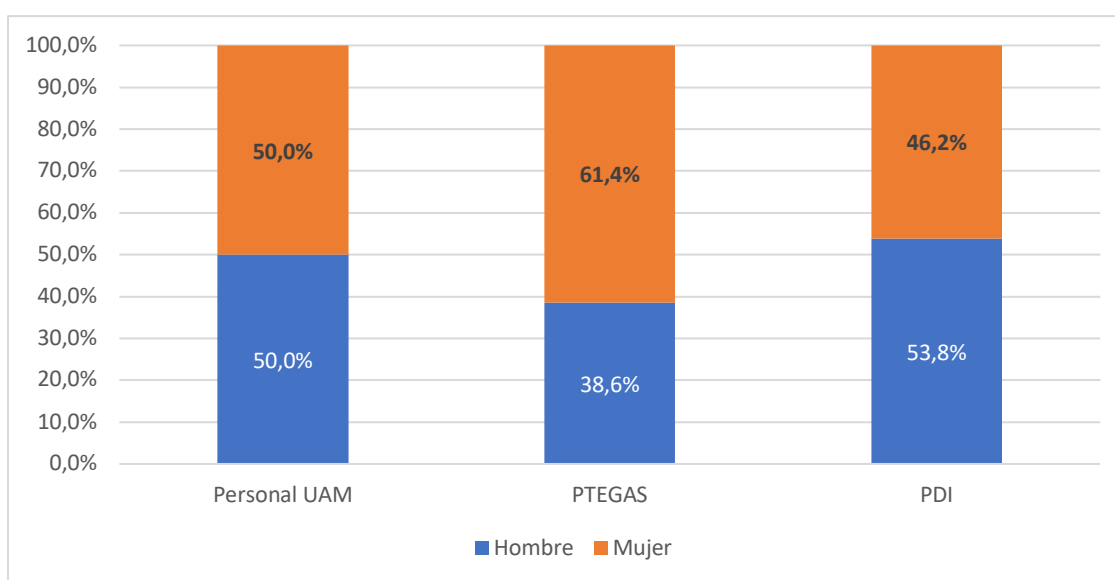
⁸ Artículo 141. Del Tratado de Ámsterdam. (datos completos)

Tabla 1. Personal UAM según colectivo y sexo

Sexo	Personal UAM	Personal PTGAS	Personal PDI
Hombre	2.192	417	1.775
Mujer	2.188	663	1.525
Total	4.380	1.080	3.300

Aunque, en términos generales, la distribución del personal de la UAM es igualitaria, se observa una diferencia entre ambos colectivos dado que, en el colectivo PTGAS, el porcentaje de mujeres trabajando es de 61,4% mientras que en el de PDI es del 46,2%.

Gráfico 2. Distribución porcentual de género en el personal UAM y colectivos

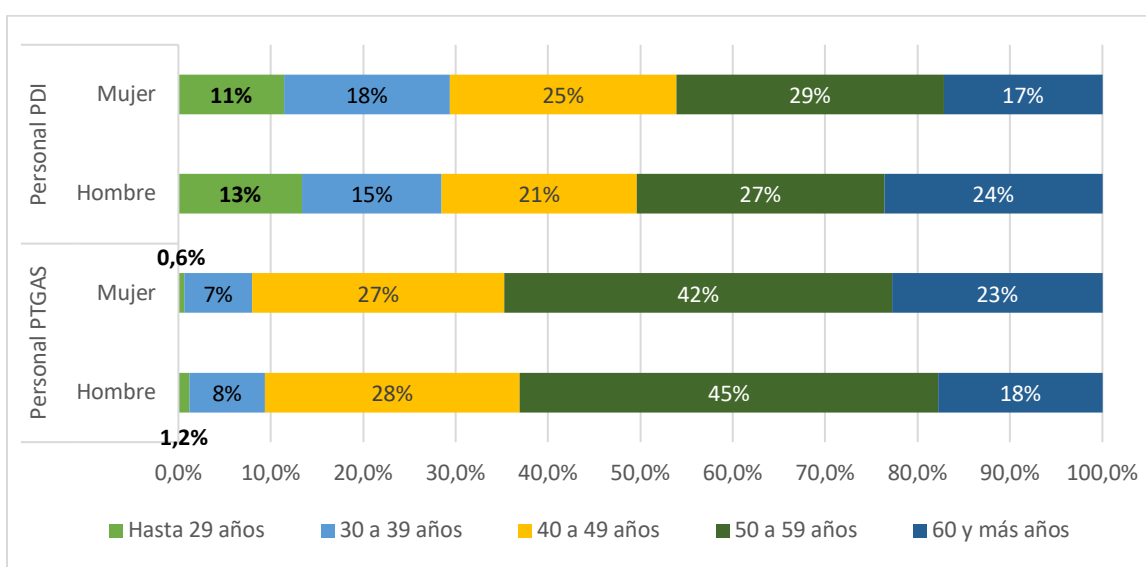


Sin embargo, en la tabla N.º 2 se observa la composición de cada colectivo según su tramo de edad (o tramo etario), mostrándose en el gráfico N.º 3 cuanto representa cada tramo etario dentro del colectivo por sexo. En concreto, para el colectivo PDI, se observa la mayor concentración de personal tanto para hombres como mujeres en el tramo de 50 a 59 años, seguido de 40 a 49 años. No se observa una especial concentración en algún tramo y la menor naturalmente está en los más jóvenes (hasta 29 años). Por su parte, para el colectivo PTGAS se produce una concentración de más del 40% del personal en el tramo de 50 a 59 años, seguido de 40 a 49 años y una representación muy baja de las más jóvenes que, en el caso de las mujeres, no alcanza ni siquiera el 1% de las trabajadoras del colectivo PTGAS.

Tabla 2. Personal según colectivo, sexo y tramo etario

Tramo Etario	Personal PTGAS		Personal PDI	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 29 años	5	4	237	174
30 a 39 años	34	49	269	274
40 a 49 años	115	181	374	374
50 a 59 años	189	278	476	441
60 y más años	74	151	419	262
Total	417	663	1.775	1.525

Gráfico 3. Distribución de género por tramo etario y colectivo



3. Salario y componentes del colectivo del Personal Docente e Investigador (PDI).

Para el caso del personal docente e investigador (PDI) es necesario señalar, en primer lugar, que se recogen los valores asociados a los distintos componentes salariales sin ajustar por los meses trabajados en el año, lo que explicara las diferencias en los salarios base establecidos por ley. Por ese motivo, para reducir el sesgo por la falta de este control, se han eliminado del cálculo a las personas que tienen salarios anuales menores a 5000 euros, dado que la causa más probable es que hayan trabajado pocos meses. Del mismo modo, se han quitado los salarios superiores a 50.000 euros anuales para que la media no este sobre estimada. Este ajuste reduce en 94 personas la población del personal docente e investigador (PDI) (3.206 total población tras ajuste).

En segundo lugar, los salarios analizados han sido ajustados por el factor ETC que controla el número de horas trabajadas por los y las profesionales.

Hay que recordar, en tercer lugar, que los componentes salariales se convierten en la principal fuente de diferencias, puesto que el salario base responde al principio constitucional de igualdad de género, toda vez que viene establecido legalmente para cada una de las diferentes categorías profesionales

del colectivo del PDI, sin que exista discriminación por razón de sexo. Sin embargo, los salarios totales de las personas trabajadoras están compuestos no sólo por dicho salario base, sino también por los complementos al salario, siendo éstos últimos en los que no solo se pueden encontrar diferencias entre hombres y mujeres, sino que esas diferencias suelen ser el reflejo de obstáculos en el acceso y promoción a la carrera académica y el alcance a cargos o plazas.

Un ejemplo de ello, son los complementos llamados trienios y quinquenios que están relacionados con la antigüedad y, por lo tanto, con la edad de acceso a la carrera académica. Otro ejemplo, son los sexenios vinculados a los logros conseguidos bien en investigación o bien en transferencia de conocimiento, en los que su consecución está determinada, entre otras razones, por la capacidad de tiempo que se puede destinar a estas actividades, de forma que pueden verse afectados por la existencia de diferencias de género en el uso del tiempo (por ejemplo, por cargas de cuidados).

3.1.- Brechas de género en los salarios del colectivo PDI.

Para empezar el análisis de las posibles brechas retributivas en el colectivo PDI, se presentan los salarios descompuestos y el salario total de hombres y mujeres, sus diferencias en valores absolutos y la brecha salarial de género que esos valores absolutos representan. Las tablas N.º 1, 2 y 3 presentan una primera visión general, siendo necesario señalar que, al referirse a un colectivo tan heterogéneo, se han incluido, para este caso, estadísticos de dispersión⁹.

Tabla 3. Estadísticas de los componentes salariales del PDI- Hombres

	Hombres									
	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>	<i>Sexenio</i>	<i>Proyectos</i>	<i>Prestación bajas</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	1.734,0	596,0	573,0	1.064,0	815,0	776,0	77,0	115,0	1.513,0	1.734,0
Mínimo	5.165,3	1.131,5	853,9	96,8	306,6	438,6	376,9	64,9	-864,1	5.600,0
Máximo	47.614,3	91.329,0	13.323,5	27.745,5	16.717,5	12.123,4	48.000,0	28.689,6	213.189,7	303.184,7
Media	21.543,5	14.005,6	8.781,2	4.516,1	6.686,0	5.725,5	6.361,9	2.217,5	6.087,7	43.476,5
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.316,4	3.273,1	3.273,1	3.441,3	377,9	3.009,6	24.158,4
Mediana	20.245,6	12.627,0	6.215,8	4.457,8	6.546,2	4.909,7	3.500,0	564,1	3.760,5	38.451,4
Percentil 75	26.479,3	13.786,6	13.323,5	6.402,8	9.819,4	8.182,8	7.239,8	1.330,1	5.310,7	57.692,5
Curtosis	3,3	39,7	1,7	10,3	1,8	2,0	16,6	19,5	125,3	30,1
Asimetría	0,5	5,3	0,1	1,3	-0,1	0,3	3,4	3,6	10,4	3,6

⁹ Describen la forma de la distribución de los datos, por medio del coeficiente de asimetría se conoce el grado de asimetría de la distribución respecto a su media, una asimetría positiva indica que hay más valores diferentes a la derecha de la media que a la izquierda. Por medio de la curtosis el grado de concentración alrededor de la media, una curtosis positiva indica concentración alrededor de la media.

Tabla 4. Estadísticas de los componentes salariales del PDI- Mujeres

	<i>Mujeres</i>									
	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>	<i>Sexenio</i>	<i>Proyectos</i>	<i>Prestación bajas</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	1.472,0	435,0	434,0	872,0	693,0	650,0	60,0	204,0	1.303,0	1.472,0
Mínimo	5.203,3	1.985,7	1.052,7	96,8	613,3	914,9	892,5	21,8	15,4	5.464,5
Máximo	43.849,0	20.579,6	13.323,5	10.353,3	12.123,4	11.739,4	14.201,2	17.943,0	60.340,4	123.891,6
Media	21.388,5	12.141,8	7.676,9	4.113,7	6.288,0	4.788,3	4.215,1	1.956,4	4.483,3	39.163,2
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.181,2	3.273,1	2.769,8	2.289,0	402,6	2.648,4	24.158,4
Mediana	21.089,6	12.627,0	6.215,8	4.036,6	6.546,2	4.909,7	3.500,0	586,3	3.459,8	35.399,1
Percentil 75	25.570,8	13.786,6	11.682,0	5.762,5	9.819,4	6.546,2	5.765,2	1.455,0	4.697,4	54.816,9
Curtosis	3,1	8,4	2,4	2,2	1,7	2,4	5,7	9,8	66,4	3,0
Asimetría	0,3	-2,4	0,5	0,2	-0,1	0,5	1,5	2,7	6,8	0,6

Lo primero que se observa es que hay más hombres (1.734) que mujeres (1.472) en el personal PDI y que la media del salario base es ligeramente superior, de 21.543,5€ para los hombres y 21.388,5€ para las mujeres, con una diferencia absoluta de 155,1€. Sin embargo, si se toma como medida de tendencia central la mediana la situación se invierte, dado que la mediana de salario base de los hombres es de 20,245,6€ y la de las mujeres de 21.089,6€, con una diferencia de 844,0€ a favor de éstas últimas.

Este resultado implica que, aunque haya menos mujeres con salarios bajos que hombres, al comparar la mediana con la media se constata que, en el colectivo de hombres, los salarios altos elevan el promedio con respecto a las mujeres, es decir, **los hombres concentran los salarios base más altos.**

En segundo lugar, al comparar el salario base con el salario total se observa un aumento en las diferencias a favor de los hombres tanto en las medias como en las medianas del salario. Los hombres tienen un salario medio total de 43.476,5€ y mediano de 38.451,4 frente al salario medio de las mujeres que es de 39.163,2 y mediano de 35.399,1. **Las ganancias finales de los hombres son superiores** a las de las mujeres. La explicación de ello, como ya se mencionó, está en **los complementos.**

Tabla 5. Diferencias entre hombres y mujeres en las estadísticas de los componentes salariales

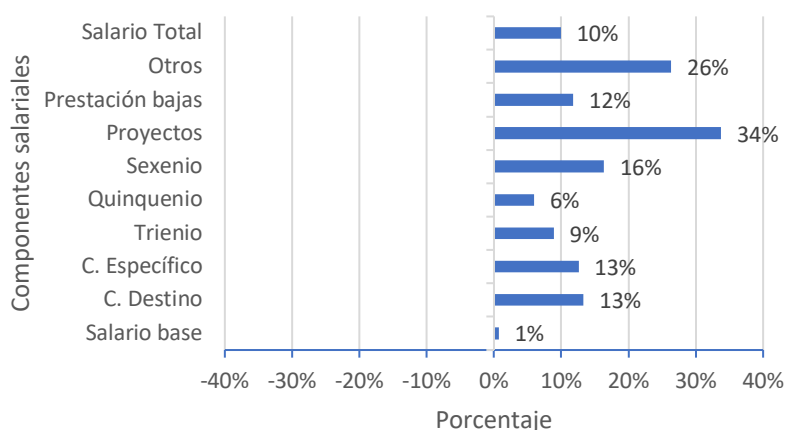
	<i>Diferencias</i>									
	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>	<i>Sexenio</i>	<i>Proyectos</i>	<i>Prestación bajas</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	262,0	161,0	139,0	192,0	122,0	126,0	17,0	-89,0	210,0	262,0
Mínimo	-38,1	-854,3	-198,8	-	-306,6	-476,3	-515,5	43,2	-879,5	135,5
Máximo	3.765,3	70.749,4	-	17.392,1	4.594,2	384,0	33.798,8	10.746,6	152.849,2	179.293,1
Media	155,1	1.863,8	1.104,2	402,4	398,1	937,2	2.146,8	261,1	1.604,4	4.313,4
Percentil 25	-	-	-	135,2	-	503,3	1.152,3	-24,7	361,2	-
Mediana	-844,0	-	-	421,2	-	-	-	-22,2	300,7	3.052,3
Percentil 75	908,5	-	1.641,5	640,3	-	1.636,6	1.474,6	-124,9	613,3	2.875,6

En relación con eso último, lo primero que vale la pena destacar es que, **en todos los complementos** con excepción de las prestaciones por bajas, **hay más hombres que mujeres percibiéndolos.** Esto se observa en la fila N de la tabla de diferencias. En la fila Media se observan las diferencias en los componentes del salario, todas son positivas, lo que implica que están a favor de los hombres,

incluso en el caso de la prestación por bajas. En el complemento de destino los hombres ganan en promedio 1.863, 8€ más que las mujeres, en el complemento específico 1.104,2€, por trienios 402,4€, por quinquenios 398,2€, por sexenios 937,2€, por proyectos 2.146,8€, por prestación de bajas 261,1 y en otros complementos 1604,4€.

En términos generales se constata, en segundo lugar, que las diferencias retributivas están a favor de los hombres. La brecha de género que se observa en el Grafico 4 permite conocer cuánto es el porcentaje de la retribución de los hombres que dejan de percibir las mujeres en cada componente salarial. Se parte de una situación cercana a la igualdad del salario base, pero **al revisar el salario total las mujeres están dejando de percibir un 10% del salario de hombres**, a causa de la brecha existente en todos los complementos, de los que destacan el complemento por proyectos (34%), otros (26%) y el de sexenio (16%).

Gráfico 4. Brecha salarial de género según componentes salariales



Ahora bien, una vez analizada la situación general es importante conocer lo que ocurre al interior de los subconjuntos que componen el colectivo del PDI para encontrar en donde se producen mayores diferencias. Por ello, a continuación, se analizan los resultados de las desagregaciones de los salarios del colectivo por tramos etarios (edad), tipo de jornada, categoría laboral o profesional y rama de conocimiento.

3.2.- Salario y componentes del PDI por Tramo Etario.

Lo primero que se observa al analizar las retribuciones por edad es que es en los tramos extremos (hasta 29 años y de 60 y más años) se observan las mayores diferencias de composición del personal por género. Así, por ejemplo, hay 70 hombres más que mujeres en el tramo de hasta 29 años y 157 en el tramo de 60 y más años, les sigue el tramo de 50 a 59 años con 34 hombres más y sólo en el tramo de 30 a 39 años, hay 2 mujeres más que hombres.

Tabla 6. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Hombres según tramo etario

Hombres										
Hasta 29 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	227,0	-	-	11,0	-	-	3,0	16,0	82,0	227,0
Media	18.143,7			497,7			3.441,3	2.292,0	1.571,8	18.942,6
Percentil 25	17.221,2			145,1			3.441,3	299,8	273,2	17.221,2
Mediana	17.951,6			677,3			3.441,3	664,5	1.018,9	18.442,0
Percentil 75	20.373,3			677,3			3.441,3	3.526,9	3.264,0	21.003,0
30 a 39 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	253,0	2,0	2,0	109,0	42,0	53,0	38,0	14,0	195,0	253,0
Media	24.148,7	2.938,4	1.520,5	1.244,4	1.983,5	1.942,7	3.596,1	1.994,4	3.152,3	28.536,4
Percentil 25	20.240,3	2.938,4	1.520,5	677,3	1.384,9	1.384,9	1.765,6	318,5	2.096,6	22.656,2
Mediana	24.642,8	2.938,4	1.520,5	1.225,4	1.634,4	1.636,6	3.441,3	479,0	3.242,9	28.612,9
Percentil 75	29.375,5	2.938,4	1.520,5	1.886,8	2.769,8	2.769,8	3.500,0	1.174,4	3.331,7	36.331,7
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	366,0	62,0	62,0	239,0	155,0	169,0	19,0	33,0	353,0	366,0
Media	25.127,4	10.291,0	5.920,7	2.577,0	3.798,9	3.518,4	6.486,7	2.035,3	4.508,6	37.658,6
Percentil 25	20.860,4	9.382,1	4.558,2	1.354,6	1.636,6	1.636,6	3.441,3	316,1	3.090,1	29.243,7
Mediana	25.880,9	12.627,0	6.215,8	2.709,3	3.273,1	3.273,1	3.500,0	519,5	3.349,0	37.335,0
Percentil 75	29.375,5	12.627,0	6.215,8	3.386,6	4.909,7	4.909,7	7.239,8	1.007,7	4.334,4	46.108,4
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	472,0	239,0	230,0	367,0	312,0	283,0	11,0	27,0	468,0	472,0
Media	21.117,8	13.622,7	7.977,2	4.560,1	6.484,5	5.786,6	10.240,6	1.632,9	6.519,9	50.001,0
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	3.676,9	4.909,7	4.909,7	7.582,0	440,8	3.331,7	32.210,8
Mediana	16.633,9	12.627,0	6.215,8	4.482,0	6.546,2	6.546,2	8.496,0	575,2	4.126,1	50.864,9
Percentil 75	28.368,3	13.786,6	13.323,5	5.762,5	8.182,8	7.314,2	16.830,0	811,3	5.310,7	61.303,7
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	416,0	293,0	279,0	338,0	306,0	271,0	6,0	25,0	415,0	416,0
Media	19.144,2	15.179,6	10.131,6	7.025,5	8.999,4	7.778,1	17.833,1	3.166,7	9.215,1	63.666,0
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	6.306,0	8.182,8	4.909,7	6.000,0	389,6	3.532,0	44.672,0
Mediana	16.633,9	13.786,6	13.323,5	7.043,1	9.819,4	8.182,8	8.277,2	1.158,6	4.432,6	63.592,7
Percentil 75	21.510,0	13.786,6	13.323,5	8.323,6	10.587,4	10.587,4	34.944,0	2.338,8	5.310,7	78.040,5

Tabla 7. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Mujeres según tramo etario

		<i>Mujeres</i>								
<i>Hasta 29 años</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	157,0	-	-	8,0	-	-	2,0	15,0	60,0	157,0
Media	18.394,2			333,3			2.441,3	664,3	1.335,1	19.016,0
Percentil 25	17.221,2			96,8			1.441,3	268,4	211,3	17.221,2
Mediana	17.951,6			181,4			2.441,3	480,9	414,6	18.007,1
Percentil 75	20.757,7			628,9			3.441,3	599,0	3.264,0	23.043,1
<i>30 a 39 años</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	255,0	1,0	-	99,0	34,0	45,0	33,0	43,0	193,0	255,0
Media	21.970,1	4.416,5		1.223,7	1.664,2	1.757,0	3.208,2	2.223,9	3.053,1	26.095,5
Percentil 25	17.323,7	4.416,5		677,3	1.384,9	1.384,9	1.494,0	402,6	2.131,2	19.988,9
Mediana	23.064,1	4.416,5		1.354,6	1.384,9	1.384,9	3.441,3	805,3	3.195,6	26.097,2
Percentil 75	25.527,3	4.416,5		1.541,6	1.636,6	1.923,0	3.500,0	3.540,4	3.399,5	32.060,1
<i>40 a 49 años</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	363,0	57,0	57,0	243,0	171,0	176,0	12,0	67,0	354,0	363,0
Media	24.331,1	8.397,0	4.355,4	2.546,5	3.495,7	3.312,8	6.291,8	1.836,2	4.241,0	35.974,0
Percentil 25	21.110,8	2.938,4	1.520,5	1.354,6	1.636,6	1.636,6	3.126,9	380,8	2.833,6	27.131,9
Mediana	24.642,8	12.627,0	6.215,8	2.709,3	3.273,1	3.273,1	3.659,5	560,1	3.331,7	36.390,1
Percentil 75	29.375,5	12.627,0	6.215,8	3.386,6	4.909,7	4.909,7	10.312,6	1.500,1	4.126,1	44.894,6
<i>50 a 59 años</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	438,0	210,0	210,0	325,0	297,0	261,0	11,0	44,0	437,0	438,0
Media	21.005,0	12.502,1	7.417,1	4.698,9	6.802,4	5.178,8	4.919,2	2.210,2	4.706,2	46.781,5
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	3.841,7	4.909,7	3.273,1	3.441,3	425,0	3.292,8	32.210,4
Mediana	16.711,8	12.627,0	6.215,8	4.753,7	6.546,2	4.909,7	6.000,0	567,4	4.126,1	50.219,1
Percentil 75	26.479,3	12.809,4	7.419,5	5.762,5	8.182,8	6.546,2	6.996,0	858,7	5.310,7	59.098,0
<i>60 y más años</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	259,0	167,0	167,0	197,0	191,0	168,0	2,0	35,0	259,0	259,0
Media	19.155,1	13.013,2	9.137,4	6.687,3	8.811,0	6.539,3	6.270,2	2.092,6	6.233,4	55.828,0
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	5.889,1	8.182,8	3.273,1	6.000,0	440,8	3.331,7	36.783,5
Mediana	16.633,9	12.627,0	6.215,8	7.043,1	9.819,4	6.546,2	6.270,2	660,1	4.126,1	60.378,6
Percentil 75	21.330,8	13.786,6	13.323,5	7.837,4	10.203,4	8.566,8	6.540,5	2.203,6	5.722,9	72.819,4

Con respecto al primer tramo (de hasta 29 años) es el único en el que la media de retribución de las mujeres es mayor a las de los hombres, el salario base medio de hombres es de 18.143,7€ y el de mujeres de 18.394,2€ con una diferencia de 250,5€ en favor de las mujeres. Al observar las medianas estas últimas son iguales para ambos colectivos, por lo que vale la pena recordar, por un lado, que, probablemente las diferencias observadas en el salario base se deban a que, en este análisis, no se ha podido disponer (y, por tanto, controlar) del dato de la cantidad de meses trabajados por cada persona. Por otro lado, en el caso de tramo etario, estas diferencias también se explican por el tipo de jornada y puesto de trabajo o categoría profesional.

Algo similar ocurre en el caso del salario total. Si bien el salario total medio de hombres es de 18.942,6€ y el de mujeres de 19.016€ con una diferencia en favor de las mujeres de 73,4€, al observar la mediana se constata la situación contraria, dado que el salario total de hombres (18.442€) es superior al de mujeres (18.007,1), con una diferencia en favor de los primeros de 434,9€.

En el segundo tramo (de 30 a 39 años) la media de salario base de hombres es mayor que el de las mujeres en 2.178,6€ y la mediana en 1.578,7€. La diferencia se acentúa en el percentil 75 del ingreso, es decir, en el 25% del personal que, en ese tramo, gana más. Las diferencias aumentan en el caso del salario total, pues en promedio los hombres de 30 a 39 años ganan 2.441€ más que las mujeres, la diferencia de medianas es de 2.515,7 y en el percentil 75 de 4.271,7.

En los siguientes tramos ocurre algo similar. Así, en el tercer tramo (de 40 a 49 años) la media del salario base de hombres es mayor que la de las mujeres en 796,3€. En el salario total la diferencia media crece a 1.684,6€. Por su parte, en el siguiente tramo (de 50 a 59 años), la diferencia entre las medias de salario base de hombres y mujeres es de 112,8€ en favor de los hombres, la cual es muy superior en el salario total, de 3.219,5€. Por el contrario, en el siguiente tramo (de 60 y más años), la media del salario de mujeres supera a la de los hombres en 10,9€, sin embargo, en el salario total la diferencia es muy superior, de 7.838,0 euros a favor de los segundos. En suma, **las mujeres en los últimos 3 tramos de edad van dejando de percibir una diferencia cada vez mayor con respecto a los hombres.**

Si se analizan con más detalle los componentes que explican las diferencias medias entre ambos colectivos en cada tramo se observa que, para el primer tramo (hasta 29 años), dichas diferencias están causadas por el mayor acceso de los hombres a los complementos por trienios (164€), proyectos (1.000€) y por prestación por bajas (1.627,7€).

En cambio, el segundo tramo (30 a 39 años) tiene dos componentes medio del salario a favor de las mujeres, estos son el complemento de destino (1.478,1€) y la prestación por bajas (-229,5€). Sin embargo, las medias de todos los demás complementos están a favor de los hombres: complemento específico 1.520,5€, trienio 20,7€, quinquenio 319,3€, sexenio 185,7€, proyectos 387,9€ y otros 99,1€.

Por su parte, en el tercer tramo (40 a 49 años), todos los componentes están a favor de los hombres, dado que, en promedio ellos ganan más que las mujeres, 1.894€ por el componente de destino, 1.565,2€ por el componente específico, 30,5€ por el trienio, 303,2€ por el quinquenio, 205,5€ por el sexenio, 194,9€ por proyectos, 199,1€ por bajas por prestación.

En el cuarto tramo (50 a 49 años) los complementos que, de nuevo, explican la diferencia en las medias de salarios en desmedro de las mujeres son el complemento de destino (1.120,6€), el específico (560,2€), el de sexenios (607,7€), de proyectos (5.321,4€) y otros (1.813,7€).

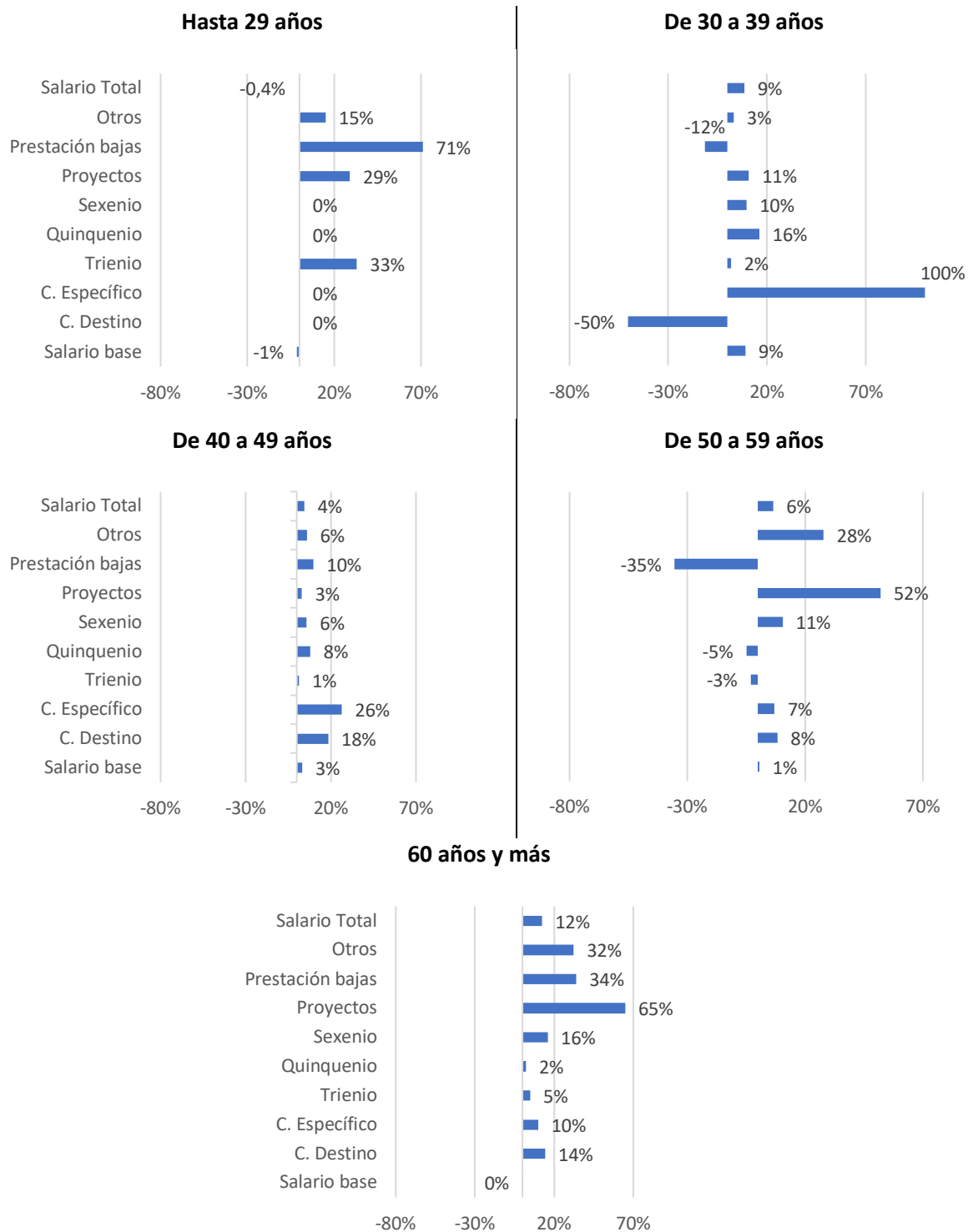
En el último tramo (de 60 y más años), que es donde hay mayor diferencia absoluta de salarios, participando todos los complementos en la brecha de género: el complemento de destino (2.166,4€), el específico (994,2€), el trienio (338,2€), el quinquenio (188,4€), el sexenio (1.238,8€), proyectos (11.562,8€), bajas por prestación (1.074,1€) y otros (2.981,7€).

Tabla 8. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales

Hasta 29 años	Diferencias									
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	70,0	-	-	3,0	-	-	1,0	1,0	22,0	70,0
Media	-250,5	-	-	164,4	-	-	1.000,0	1.627,7	236,6	-73,4
Percentil 25	-	-	-	48,4	-	-	2.000,0	31,4	61,9	-
Mediana	-	-	-	496,0	-	-	1.000,0	183,7	604,3	434,9
Percentil 75	-384,4	-	-	48,4	-	-	-	2.927,9	-	-2.040,2
30 a 39 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	-2,0	1,0	2,0	10,0	8,0	8,0	5,0	-29,0	2,0	-2,0
Media	2.178,6	-1.478,1	1.520,5	20,7	319,3	185,7	387,9	-229,5	99,1	2.441,0
Percentil 25	2.916,6	-1.478,1	1.520,5	-	-	-	271,6	-84,0	-34,6	2.667,3
Mediana	1.578,7	-1.478,1	1.520,5	-129,2	249,4	251,6	-	-326,3	47,4	2.515,7
Percentil 75	3.848,2	-1.478,1	1.520,5	345,2	1.133,3	846,8	-	-2.366,0	-67,8	4.271,7
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	3,0	5,0	5,0	-4,0	-16,0	-7,0	7,0	-34,0	-1,0	3,0
Media	796,3	1.894,0	1.565,2	30,5	303,2	205,5	194,9	199,1	267,6	1.684,6
Percentil 25	-250,4	6.443,7	3.037,7	-	-	-	314,4	-64,7	256,6	2.111,8
Mediana	1.238,1	-	-	-	-	-	-159,5	-40,5	17,3	944,9
Percentil 75	-	-	-	-	-	-	-3.072,7	-492,4	208,3	1.213,8
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	34,0	29,0	20,0	42,0	15,0	22,0	-	-17,0	31,0	34,0
Media	112,8	1.120,6	560,2	-138,9	-317,9	607,7	5.321,4	-577,3	1.813,7	3.219,5
Percentil 25	-	-	-	-164,8	-	1.636,6	4.140,7	15,8	38,9	0,4
Mediana	-77,9	-	-	-271,8	-	1.636,6	2.496,0	7,8	-	645,7
Percentil 75	1.889,0	977,3	5.904,0	-	-	768,0	9.834,0	-47,3	-	2.205,6
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	157,0	126,0	112,0	141,0	115,0	103,0	4,0	-10,0	156,0	157,0
Media	-10,9	2.166,4	994,2	338,2	188,4	1.238,8	11.562,8	1.074,1	2.981,7	7.838,0
Percentil 25	-	-	-	416,9	-	1.636,6	-	-51,2	200,3	7.888,5
Mediana	-	1.159,6	7.107,7	-	-	1.636,6	2.007,0	498,5	306,6	3.214,1
Percentil 75	179,3	-	-	486,3	384,0	2.020,6	28.403,5	135,2	-412,2	5.221,1

Para ilustrar mejor cómo son las brechas salariales de género para cada tramo de edad, se presentan a continuación en el gráfico N.º 5, evidenciándose como, en el primer tramo (hasta 29 años), destaca la brecha existente en el complemento del trienio, lo que parece indicar que **los hombres** inician antes la carrera investigadora y **alcanzan antes este grado de antigüedad**. En el segundo tramo (30 a 39 años), por el contrario, destaca la brecha en favor de las mujeres debido, en concreto, a las **bajas por prestación**, lo que podría estar relacionado con la **maternidad**. En el siguiente tramo (40 a 49 años) se observan **diferencias a favor de los hombres** en los componentes de quinquenio y sexenio, acumulando **la antigüedad** y la capacidad de producir necesarias para conseguir el **sexenio** (de investigación o transferencia de conocimiento), pudiendo guardar esta brecha de género relacionada con el tiempo que unas y otros pueden destinar a estas actividades debido, por ejemplo, al desigual reparto de las responsabilidades de cuidados (de menores o familiares dependientes) de unos y otros. Destacar, por último, que en este tramo (40 a 49 años) los complementos específico y de destino son también superiores en los hombres.

Gráfico 5. Brecha salarial de género según tramo etario



En el siguiente tramo (50 a 59 años) destaca el complemento por **proyectos**, en este caso la diferencia proviene no de la cantidad de proyectos sino de la **cantidad financiada**. Por el contrario, en el caso del complemento de bajas, la diferencia es a favor de las mujeres en un 35.

Finalmente, en el tramo de 65 años y más, la brecha de género se produce en relación con todos los complementos y supone que se pase de una situación de igualdad en el salario base a una brecha de un **12% en el salario total**.

3.3.- Salario y componentes del PDI por Jornada Laboral.

Es necesario resaltar, en primer lugar, que, como cabría esperar, el personal que trabaja a jornada parcial (730) es menor al que trabaja en jornada completa (2.476) en ambos sexos. Y en ambos tipos de jornada se observa que hay más hombres (1.734) que mujeres trabajando (1.472).

En segundo lugar, se constata que, en el caso del personal que trabaja a tiempo completo, aunque las mujeres parten de un **salario base medio** (21.236,8€) superior al de los hombres (21.907,3€), terminan ganando un salario total medio inferior. Además, en el caso de la jornada a tiempo parcial, tanto los **salarios medios base y totales** son **superiores en los hombres** (23.668,2€ y 34.503,9€) que en las mujeres (21.907,3€ y 25.296,5€). En ambos casos (en la jornada completa y la parcial), las brechas son causadas, sobre todo, por el personal masculino con más altos ingresos, esto se constata al examinar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el percentil 75 o del 25% del ingreso superior.

Un tercer elemento para destacar es que, en el caso de la jornada completa, en todos los complementos se observa una **brecha de género**, puesto que los hombres perciben mayores ganancias que las mujeres en todos ellos. En la jornada parcial lo que ocurre es que las mujeres no perciben varios complementos (destino, específico, quinquenio y sexenio), y reciben menos por el complemento trienio. Las diferencias por complementos específico, quinquenio y sexenio no son concluyentes al referirse a un solo caso de la población.

Tabla 9. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Hombres según jornada laboral

Jornada	Hombres									
	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
Jornada Completa										
N	1.337,0	573,0	572,0	960,0	814,0	775,0	77,0	40,0	1.119,0	1.337,0
Media	20.912,6	12.758,9	8.778,0	4.500,2	6.673,7	5.718,6	6.361,9	3.627,1	5.879,1	46.140,8
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.561,1	3.273,1	3.273,1	3.441,3	324,8	3.310,0	27.514,7
Mediana	17.221,2	12.627,0	6.215,8	4.482,0	6.546,2	4.909,7	3.500,0	578,5	4.126,1	45.437,7
Percentil 75	25.700,0	13.786,6	13.323,5	6.402,8	9.819,4	8.182,8	7.239,8	5.734,1	5.310,7	61.325,4
Jornada Parcial										
N	397,0	23,0	1,0	104,0	1,0	1,0	-	75,0	394,0	397,0
Media	23.668,2	45.065,1	10.582,4	4.662,7	16.717,5	11.145,0		1.465,7	6.680,2	34.503,9
Percentil 25	21.105,2	31.765,3	10.582,4	978,1	16.717,5	11.145,0		389,6	2.633,3	24.158,4
Mediana	21.510,0	42.352,8	10.582,4	3.380,2	16.717,5	11.145,0		536,8	2.648,4	24.158,4
Percentil 75	28.678,8	59.891,7	10.582,4	6.403,0	16.717,5	11.145,0		1.158,6	3.532,0	34.799,0

Tabla 10. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Mujeres según jornada laboral

Jornada Completa	Mujeres									
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	1.139,0	435,0	434,0	833,0	693,0	650,0	60,0	91,0	971,0	1.139,0
Media	21.236,8	12.141,8	7.676,9	4.199,6	6.288,0	4.788,3	4.215,1	2.809,7	5.093,1	43.217,2
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.512,7	3.273,1	2.769,8	2.289,0	447,4	3.292,8	27.012,1
Mediana	19.220,1	12.627,0	6.215,8	4.063,9	6.546,2	4.909,7	3.500,0	652,8	4.126,1	43.473,3
Percentil 75	25.578,4	13.786,6	11.682,0	5.889,1	9.819,4	6.546,2	5.765,2	3.027,2	5.407,1	57.817,5
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	333,0	-	-	39,0	-	-	-	113,0	332,0	333,0
Media	21.907,3			2.279,3				1.269,3	2.699,7	25.296,5
Percentil 25	20.390,2			948,3				387,7	2.560,9	24.140,8
Mediana	21.510,0			1.301,4				566,8	2.648,4	24.158,4
Percentil 75	24.640,2			2.934,4				985,1	3.067,1	29.417,8

Tabla 11. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales

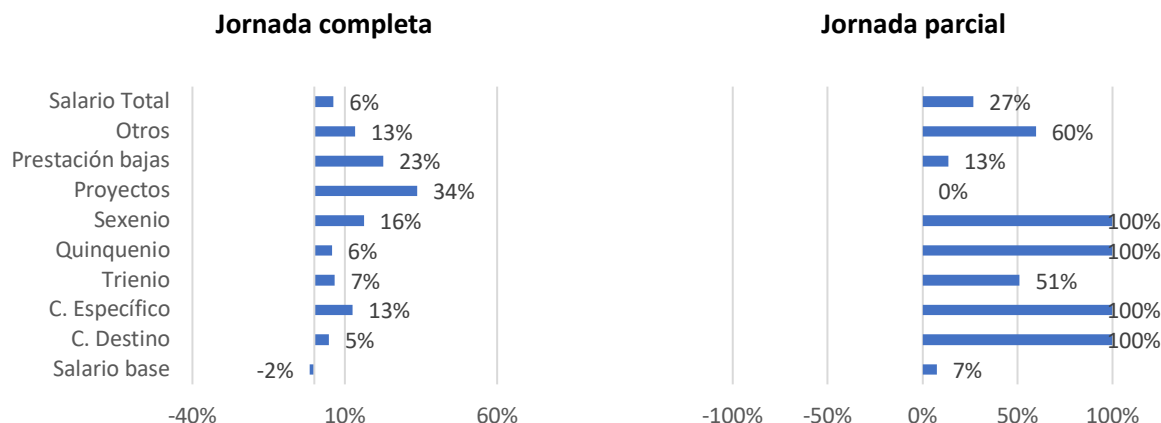
Jornada Completa	Diferencias									
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	198,0	138,0	138,0	127,0	121,0	125,0	17,0	-51,0	148,0	198,0
Media	-324,1	617,1	1.101,1	300,6	385,7	930,2	2.146,8	817,4	785,9	2.923,6
Percentil 25	-	-	-	48,4	-	503,3	1.152,3	-122,5	17,3	502,6
Mediana	-1.998,9	-	-	418,0	-	-	-	-74,2	-	1.964,4
Percentil 75	121,6	-	1.641,5	513,7	-	1.636,6	1.474,6	2.706,9	-96,4	3.508,0
Jornada Parcial	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	64,0	23,0	1,0	65,0	1,0	1,0	-	-38,0	62,0	64,0
Media	1.760,8	45.065,1	10.582,4	2.383,4	16.717,5	11.145,0	-	196,5	3.980,5	9.207,3
Percentil 25	715,0	31.765,3	10.582,4	29,8	16.717,5	11.145,0	-	1,9	72,3	17,5
Mediana	-	42.352,8	10.582,4	2.078,8	16.717,5	11.145,0	-	-30,0	-	-
Percentil 75	4.038,6	59.891,7	10.582,4	3.468,6	16.717,5	11.145,0	-	173,5	464,9	5.381,2

A continuación, y a modo de resumen de las anteriores tablas, se muestra en el gráfico N.º 6, los resultados de la brecha salarial por tipo de jornada. En el gráfico de la **jornada completa**, se observa cómo se pasa de una diferencia mínima (2%) a favor de las mujeres en el salario base, a una situación (respecto al salario total) en que las mujeres están dejando de percibir **un 6% menos del salario** de los hombres a causa de las **brechas de género** existentes en los **complementos**, destacando, por un lado, la brecha en el complemento de proyectos dado que los hombres ganaron un 34% más que las mujeres (en términos del salario masculino) y, por otro, la del complemento por prestación donde ganan un 23% más, siendo también significativas las brechas por sexenios (16%) y por otros complementos (13%).

En el caso de la **jornada parcial**, como se observa en ese mismo gráfico N.º 6, se pasa de una brecha salarial de género de un 7% en el salario base (a favor de los hombres) a una del 27% en el salario total. Esto se explica, en parte, por el hecho de que **solo los hombres recibieron complementos** por específico, destino, quinquenio y sexenio. Especialmente significativo es el caso del complemento de **destino** que reciben varios hombres y ninguna mujer. Además, es necesario destacar que, por

“otros complementos” y por “trienios”, las mujeres dejaron de percibir un 60% y 51% del salario de los hombres, respectivamente.

Gráfico 6. Brecha salarial de género según jornada laboral



3.4.- Salario y componentes del PDI por categoría laboral.

A continuación, se observan los salarios y componentes del personal PDI según categoría laboral o cargo. Los **catedráticos** perciben un **salario total medio (81.957,2€)** superior al de las **catedráticas** (73.438,9€), con una **diferencia** absoluta de **8.418,3€**. Esta es la categoría profesional con la mayor diferencia en las retribuciones dado que los catedráticos perciben más (y mayores) complementos que las catedráticas, con excepción, de nuevo, del complemento por “bajas” en el cual no existen diferencias.

La acuciante brecha de género que se produce en esta categoría profesional evidencia cómo la **desigualdad de género en las retribuciones** que reciben mujeres y hombres se va acumulando a lo largo de toda la **carrera académica** tanto por la diferente edad con la que llegan a ciertos puestos como por otros factores como la antigüedad laboral, la permanencia, el tiempo de dedicación a las diferentes funciones académicas (investigación, docencia, transferencia de conocimiento, gestión académica), la diferente valoración de dichas funciones a efectos de acreditaciones o complementos, así como el acceso a proyectos de alto valor (de investigación o transferencia). Deben introducirse, asimismo, en el análisis, los factores externos a la universidad que se han mencionado en el apartado uno y dos de este estudio. Todos ellos actúan, de forma interrelacionada para que se vaya **acumulando una diferencia significativa** en los puestos de mayor jerarquía y salario, constatándose la persistencia de **techos de cristal** dentro del colectivo del PDI.

Con todo, es importante detenerse con un poco más de detalle en el análisis de los demás componentes del salario para entender mejor el tipo de brechas retributivas de género existentes dentro del colectivo del PDI. Así, por ejemplo, la brecha salarial de género de 10% en el caso de las catedráticas (ver gráfico 7), las diferencias se explican principalmente por la brecha de 66% del complemento por proyectos que las catedráticas dejan de percibir, seguido de un 45% del complemento de otros y 14% del de destino.

Tabla 12. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Catedráticas/os

Hombres										
<i>Catedráticos/as</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	257,0	257,0	242,0	257,0	242,0	242,0	11,0	-	257,0	257,0
Media	16.911,3	15.991,6	12.620,3	6.896,4	9.465,6	8.708,3	15.506,4		12.397,4	81.857,2
Percentil 25	16.633,9	13.786,6	13.323,5	5.762,5	8.566,8	6.930,2	6.000,0		5.310,7	72.207,1
Mediana	16.633,9	13.786,6	13.323,5	7.043,1	10.203,4	8.950,8	9.081,2		5.310,7	77.130,1
Percentil 75	16.633,9	13.786,6	13.323,5	8.323,6	10.971,4	10.587,4	24.000,0		7.303,2	80.345,4
Mujeres										
<i>Catedráticos/as</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	127,0	127,0	127,0	127,0	127,0	127,0	4,0	-	127,0	127,0
Media	16.633,9	13.674,6	12.327,1	6.403,0	9.309,4	8.097,9	5.338,2		6.824,9	73.438,9
Percentil 25	16.633,9	13.786,6	13.323,5	5.122,2	8.182,8	6.546,2	4.406,3		5.310,7	71.004,8
Mediana	16.633,9	13.786,6	13.323,5	6.402,8	9.819,4	8.182,8	6.000,0		5.310,7	74.128,0
Percentil 75	16.633,9	13.786,6	13.323,5	7.218,1	10.587,4	9.819,4	6.270,2		7.967,4	78.296,8
Diferencias										
<i>Catedráticos/as</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	130,0	130,0	115,0	130,0	115,0	115,0	7,0	-	130,0	130,0
Media	277,4	2.317,0	293,2	493,4	156,2	610,4	10.168,1	-	5.572,5	8.418,3
Percentil 25	-	-	-	640,3	384,0	384,0	1.593,8	-	-	1.202,3
Mediana	-	-	-	640,3	384,0	768,0	3.081,2	-	-	3.002,1
Percentil 75	-	-	-	1.105,6	384,0	768,0	17.729,8	-	-664,2	2.048,6

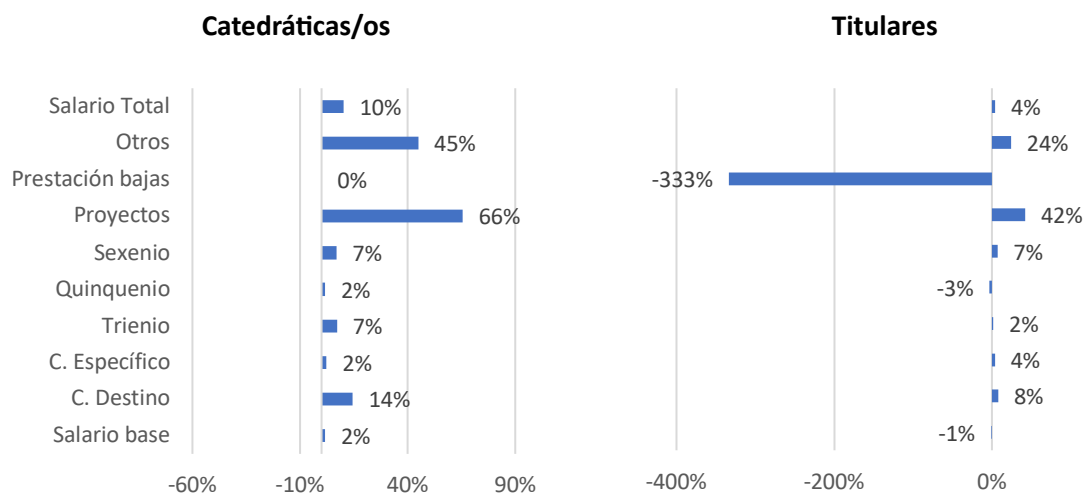
Similar tendencia se observa en el caso de las titularidades. Así, por ejemplo, los titulares hombres perciben un salario medio superior al de sus pares mujeres, con una diferencia de 2.634€, debido fundamentalmente a las mayores ganancias que obtienen en los complementos de destino, específico, trienio, sexenio, proyectos y otros. Además, la diferencia en el salario total medio sería incluso superior si no fuera porque las mujeres titulares perciben mayores ganancias en el complemento de quinquenio, que recordamos se obtiene por antigüedad.

Por su parte, en el caso de las titularidades, se constata una brecha salarial total de género de 4%, debiéndose fundamentalmente a la brecha de 42% en el complemento por proyectos y de 24% en otros complementos.

Tabla 13. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Titulares

Hombres										
<i>Titulares U</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	337,0	336,0	330,0	332,0	326,0	301,0	8,0	1,0	337,0	337,0
Media	17.473,3	12.498,7	5.973,5	5.348,4	6.848,3	5.542,0	9.314,6	717,5	8.370,3	61.221,8
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	3.841,7	4.909,7	4.658,0	5.511,7	717,5	4.126,1	53.904,1
Mediana	16.633,9	12.627,0	6.215,8	5.122,2	6.546,2	4.909,7	8.262,0	717,5	4.126,1	58.457,8
Percentil 75	16.633,9	12.627,0	6.215,8	6.402,8	9.819,4	6.546,2	13.714,0	717,5	6.782,8	62.727,2
Mujeres										
<i>Titulares U</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	307,0	307,0	307,0	305,0	306,0	289,0	10,0	2,0	307,0	307,0
Media	17.644,8	11.532,9	5.753,3	5.262,8	7.053,4	5.147,8	5.399,6	3.110,0	6.355,8	58.587,8
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	3.841,7	4.909,7	3.273,1	3.441,3	104,2	4.126,1	54.900,4
Mediana	16.633,9	12.627,0	6.215,8	5.122,2	6.890,3	4.909,7	6.000,0	3.110,0	4.126,1	58.197,3
Percentil 75	16.633,9	12.627,0	6.215,8	6.402,8	9.819,4	6.546,2	7.314,4	6.115,7	6.782,8	61.374,9
Diferencias										
<i>Titulares U</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	30,0	29,0	23,0	27,0	20,0	12,0	-2,0	-1,0	30,0	30,0
Media	-171,5	965,8	220,3	85,6	-205,2	394,3	3.915,0	-2.392,5	2.014,5	2.634,0
Percentil 25	-	-	-	-	-	1.384,9	2.070,3	613,2	-	-996,3
Mediana	-	-	-	-	-344,0	-	2.262,0	-2.392,5	-	260,4
Percentil 75	-	-	-	-	-	-	6.399,6	-5.398,2	-	1.352,3

Gráfico 7. Brecha salarial de género según categoría laboral – Catedráticos/as y Titulares



Por su parte, en la categoría de las y los contratados doctores se produce la situación inversa, dado que las mujeres han percibido un salario total medio superior a los hombres en 81€. Esta categoría es junto con la de investigador predoctoral las que se encuentran más cercana a la igualdad salarial. En este caso, las mayores ganancias que obtienen las mujeres en los complementos de trienio, quinquenio, proyectos y prestación por bajas contrarrestan con la mayor ganancia que obtienen los hombres por el complemento de destino.

En el caso de las contratadas doctoras lo que más parece incidir en “acercarlas a la igualdad” es que la brecha a su favor por prestación por bajas (que es de un 29%) es neutralizada por la brecha a favor de los hombres que se produce en el caso del complemento por sexenios. Este caso es una muestra clara de cómo la igualdad existente en los salarios totales para esta categoría profesional puede estar escondiendo una brecha retributiva de género, en concreto, en la proveniencia de los ingresos.

Tabla 14. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Contratadas/os Doctor/a

Hombres										
Contratados/as Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	237,0	1,0	-	237,0	218,0	166,0	9,0	12,0	237,0	237,0
Media	28.275,8	5.845,1		3.407,8	3.967,3	3.287,1	5.866,5	3.500,6	5.458,8	43.518,7
Percentil 25	29.375,5	5.845,1		2.032,0	2.262,1	1.636,6	3.441,3	510,8	3.331,7	39.648,8
Mediana	29.375,5	5.845,1		3.262,0	3.273,1	3.273,1	5.260,7	701,3	3.331,7	43.743,0
Percentil 75	29.375,5	5.845,1		4.487,9	4.909,7	4.909,7	7.107,7	3.501,1	7.017,3	48.227,0
Mujeres										
Contratados/as Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	236,0	-	-	236,0	219,0	169,0	7,0	40,0	236,0	236,0
Media	28.102,5			3.479,1	4.135,3	2.800,3	8.132,2	4.529,4	5.166,6	43.599,7
Percentil 25	28.646,9			2.209,0	1.636,6	1.636,6	3.441,3	488,3	3.331,7	39.533,3
Mediana	29.375,5			3.200,3	3.273,1	2.912,7	8.415,0	901,2	3.355,5	43.966,3
Percentil 75	29.375,5			4.491,5	4.909,7	3.273,1	12.760,0	8.201,0	6.433,0	48.170,9
Diferencias										
Contratados/as Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	1,0	1,0	-	1,0	-1,0	-3,0	2,0	-28,0	1,0	1,0
Media	173,3	5.845,1	-	-71,3	-168,0	486,8	-2.265,8	-1.028,7	292,3	-81,0
Percentil 25	728,6	5.845,1	-	-177,0	625,5	-	-	22,5	-	115,6
Mediana	-	5.845,1	-	61,8	-	360,4	-3.154,3	-199,9	-23,8	-223,3
Percentil 75	-	5.845,1	-	-3,6	-	1.636,6	-5.652,3	-4.699,9	584,2	56,2

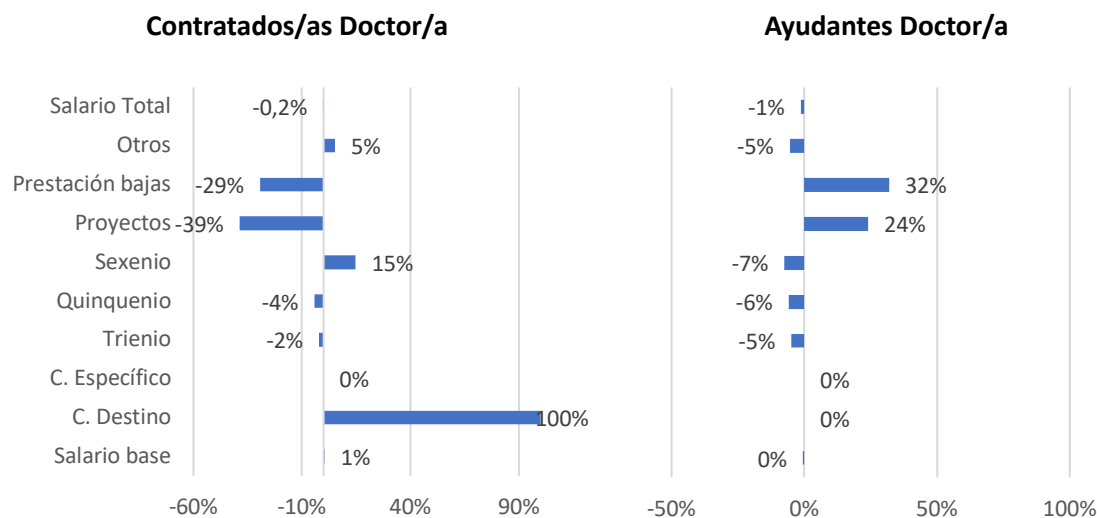
Por otro lado, se observa que los salarios medios de las categorías de ayudantes y ayudantes doctor/a son mayores para las mujeres que para los hombres. Las ayudantes doctoras perciben un salario medio 368€ más alto que los hombres, explicado por la mayor ganancia en los componentes de destino, trienio, quinquenio y sexenio.

Se constata que el **salario total** presenta una brecha a favor de las mujeres de 1%, mientras que, en el caso de los **complementos**, destacan las brechas de -7% y -6% en los complementos sexenios y quinquenios, respectivamente, en favor de las mujeres.

Tabla 15. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Ayudantes Doctor/a

Hombres										
Ayudantes Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	135,0	-	-	109,0	24,0	54,0	7,0	7,0	135,0	135,0
Media	21.793,5			1.279,5	1.463,0	1.609,6	5.553,2	1.771,8	3.617,7	27.728,0
Percentil 25	22.349,4			677,3	1.376,7	1.384,9	3.441,3	270,8	3.256,0	27.559,0
Mediana	24.642,8			1.123,5	1.384,9	1.384,9	3.441,3	318,5	3.292,8	29.320,5
Percentil 75	24.642,8			1.631,1	1.384,9	1.384,9	7.239,8	501,2	3.356,0	31.654,8
Mujeres										
Ayudantes Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	152,0	1,0	-	128,0	29,0	53,0	6,0	21,0	152,0	152,0
Media	21.889,6	4.416,5		1.342,5	1.549,1	1.729,9	4.216,0	1.206,1	3.815,3	28.096,2
Percentil 25	22.069,9	4.416,5		677,3	1.384,9	1.384,9	3.441,3	418,7	3.286,3	27.742,3
Mediana	24.642,8	4.416,5		1.247,5	1.384,9	1.384,9	3.606,0	555,5	3.292,8	29.320,5
Percentil 75	24.642,8	4.416,5		1.935,2	1.384,9	1.923,0	5.530,5	1.932,8	3.419,9	32.060,1
Diferencias										
Ayudantes Doctor/a	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	-17,0	-1,0	-	-19,0	-5,0	1,0	1,0	-14,0	-17,0	-17,0
Media	-96,1	-4.416,5	-	-63,1	-86,1	-120,3	1.337,1	565,7	-197,5	-368,2
Percentil 25	279,5	-4.416,5	-	-	-8,2	-	-	-147,9	-30,3	-183,3
Mediana	-	-4.416,5	-	-124,0	-	-	-164,7	-237,0	-	0,0
Percentil 75	-	-4.416,5	-	-304,1	-	-538,1	1.709,4	-1.431,5	-63,9	-405,2

Gráfico 8. Brecha salarial de género según categoría laboral – contratadas/os doctor y ayudantes doctor/a



En el caso de las y los ayudantes se observa que ellas perciben un salario medio 3.194,6€ superior al de los hombres, explicado por el salario base, esto implica que hay más hombres que trabajaron pocos meses al año, pues la fuente de las diferencias no recae en el salario base sino en los componentes. La brecha salarial total de género es, por tanto, de un -15%, explicado principalmente por las brechas en favor de las mujeres en los complementos trienios (-10%) y otros (-16%).

Tabla 16. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Ayudantes

Hombres										
Ayudantes	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	45,0	-	-	17,0	1,0	1,0	-	3,0	45,0	45,0
Media	17.670,4			606,5	1.172,5	565,3		7.491,3	2.849,5	21.287,1
Percentil 25	16.859,2			667,4	1.172,5	565,3		1.058,2	2.706,0	21.156,7
Mediana	21.138,7			677,3	1.172,5	565,3		7.896,4	3.264,0	24.402,7
Percentil 75	21.138,7			677,3	1.172,5	565,3		13.519,4	3.264,0	25.080,0
Mujeres										
Ayudantes	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	28,0	-	-	13,0	-	-	-	3,0	28,0	28,0
Media	20.598,5			665,7				2.631,6	3.292,3	24.481,7
Percentil 25	21.138,7			145,1				117,8	3.264,0	24.402,7
Mediana	21.138,7			677,3				632,4	3.264,0	24.520,4
Percentil 75	21.138,7			677,3				7.144,8	3.372,9	25.080,0
Diferencias										
Ayudantes	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	17,0	-	-	4,0	1,0	1,0	-	-	17,0	17,0
Media	-2.928,0	-	-	-59,2	1.172,5	565,3	-	4.859,7	-442,7	-3.194,6
Percentil 25	-4.279,5	-	-	522,3	1.172,5	565,3	-	940,4	-558,0	-3.246,0
Mediana	-	-	-	-	1.172,5	565,3	-	7.264,0	-	-117,7
Percentil 75	-	-	-	-	1.172,5	565,3	-	6.374,6	-108,9	-

Otra de las categorías en las que se constata una brecha salarial de género es en el caso de los y las profesoras asociadas. Los hombres perciben un salario medio superior al de las mujeres en 2.078,8€, explicándose esa brecha en parte por lo que unos y otros han percibido por el salario base, ya que

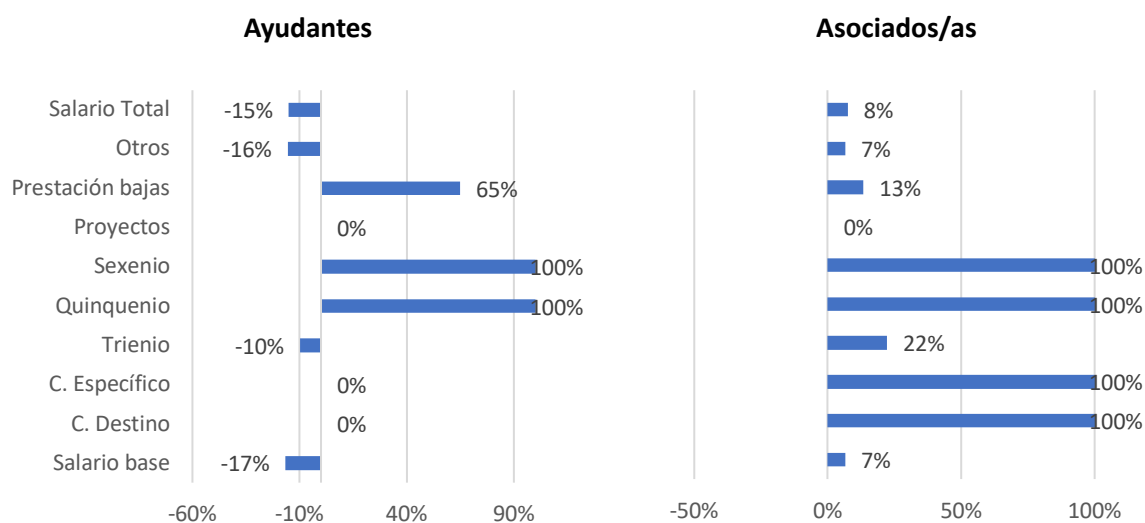
hay más mujeres que han trabajado pocos meses y, también en parte, por la mayor ganancia de los hombres en los componentes de trienio, prestación por baja y otros.

En este caso, la brecha salarial de género es del 8%. Sin embargo, sólo una persona (varón) recibe una retribución por sexenio, quinquenio, específico y destino por lo que no es un dato concluyente. En cambio, las diferencias de retribución por los componentes por trienio (22%) y prestación por bajas (13%) producen una brecha de género del 8% en el salario total.

Tabla 17. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Asociadas/os

		Hombres									
<i>Asociados/as</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total	
N	371,0	1,0	1,0	82,0	1,0	1,0	-	75,0	371,0	371,0	
Media	23.536,5	12.634,8	6.220,2	2.930,5	9.826,9	8.188,5		1.465,7	2.904,1	27.484,0	
Percentil 25	21.047,4	12.634,8	6.220,2	978,1	9.826,9	8.188,5		389,6	2.618,9	24.158,3	
Mediana	21.510,0	12.634,8	6.220,2	2.253,2	9.826,9	8.188,5		536,8	2.648,4	24.158,4	
Percentil 75	28.678,8	12.634,8	6.220,2	4.193,8	9.826,9	8.188,5		1.158,6	3.532,0	32.398,6	
		Mujeres									
<i>Asociados/as</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total	
N	330,0	-	-	39,0	-	-	-	113,0	330,0	330,0	
Media	21.986,9			2.279,3				1.269,3	2.714,2	25.405,1	
Percentil 25	20.459,5			948,3				387,7	2.562,1	24.144,6	
Mediana	21.510,0			1.301,4				566,8	2.648,4	24.158,4	
Percentil 75	24.748,0			2.934,4				985,1	3.096,4	29.613,2	
		Diferencias									
<i>Asociados/as</i>	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total	
N	41,0	1,0	1,0	43,0	1,0	1,0	-	-38,0	41,0	41,0	
Media	1.549,6	12.634,8	6.220,2	651,2	9.826,9	8.188,5	-	196,5	189,8	2.078,8	
Percentil 25	587,9	12.634,8	6.220,2	29,8	9.826,9	8.188,5	-	1,9	56,8	13,7	
Mediana	-	12.634,8	6.220,2	951,8	9.826,9	8.188,5	-	-30,0	-	-	
Percentil 75	3.930,8	12.634,8	6.220,2	1.259,4	9.826,9	8.188,5	-	173,5	435,5	2.785,5	

Gráfico 9. Brecha salarial de género según categoría laboral – contratadas/os doctor y ayudantes doctor/a



Por su parte, los investigadores posdoctorales perciben un salario medio superior a las investigadoras predoctorales 4.678,7€. Sin embargo, la mayor parte de esa diferencia (4.197,3€) se explica por el salario base, lo que puede implicar que se deba al desigual tiempo (meses) de disfrute del contrato durante el año 2022, bien por haber empezado más tarde o por qué hayan estado inactivas algunos meses del año. Por tanto, las investigadoras posdoctorales se enfrentan a una brecha de género en su salario total de 14%, debido fundamentalmente a su menor consecución de los complementos de trienio (47%) y bajas (26%).

Tabla 18. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Investigador/a posdoctoral

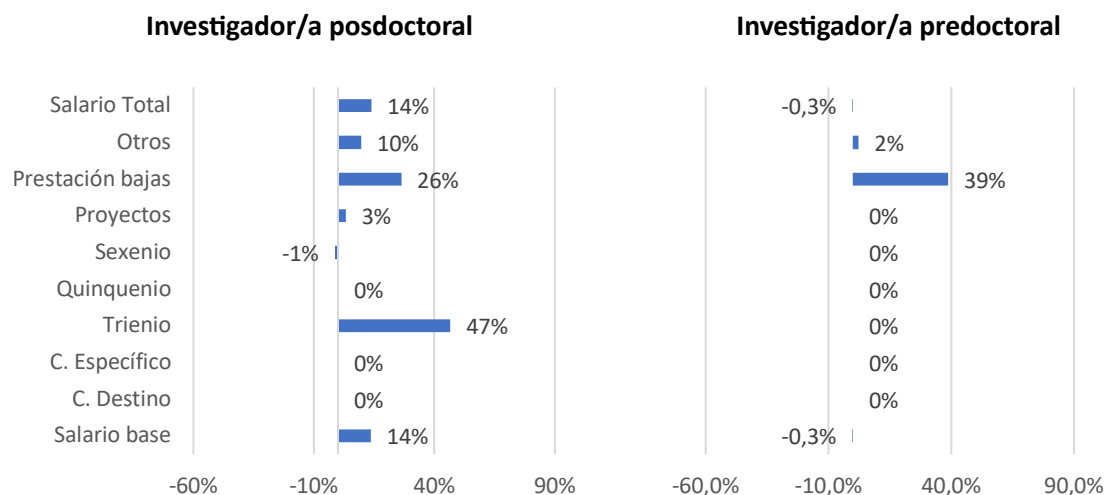
Hombres										
<i>Investigador/a posdoctoral</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	72,0	-	-	9,0	-	2,0	36,0	1,0	31,0	72,0
Media	30.703,7			725,7		1.614,6	3.206,4	1.174,4	2.586,9	33.572,6
Percentil 25	25.000,0			290,3		1.592,6	3.441,3	1.174,4	2.213,2	25.740,5
Mediana	31.791,4			435,4		1.614,6	3.500,0	1.174,4	3.090,1	35.232,7
Percentil 75	36.528,0			1.161,1		1.636,6	3.500,0	1.174,4	3.090,1	40.150,6
Mujeres										
<i>Investigador/a posdoctoral</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	65,0	-	-	2,0	-	2,0	25,0	4,0	30,0	65,0
Media	26.506,4			387,0		1.636,6	3.102,6	866,1	2.337,1	28.893,9
Percentil 25	23.064,1			193,5		1.636,6	3.412,0	492,3	1.943,8	24.590,2
Mediana	25.570,8			387,0		1.636,6	3.441,3	720,9	2.948,3	27.728,1
Percentil 75	31.963,2			580,6		1.636,6	3.500,0	1.239,8	3.090,1	35.404,5
Diferencias										
<i>Investigador/a posdoctoral</i>	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	7,0	-	-	7,0	-	-	11,0	-3,0	1,0	7,0
Media	4.197,3	-	-	338,7	-	-22,0	103,8	308,3	249,9	4.678,7
Percentil 25	1.935,8	-	-	96,8	-	-44,0	29,3	682,1	269,4	1.150,4
Mediana	6.220,6	-	-	48,4	-	-22,0	58,7	453,5	141,8	7.504,6
Percentil 75	4.564,8	-	-	580,6	-	-	-	-65,4	-	4.746,1

Por último, como ya se mencionó con anterioridad, la categoría investigadora/a predoctoral es la más cercana a la igualdad en los salarios medios base y total, con una diferencia a favor de las mujeres de 50,4€ y 47,2€, respectivamente. Por ello, no habría mucho que resaltar puesto que la brecha en favor de las mujeres es cercana al 0 (-0,3%) y la brecha por prestación por bajas corresponde a un solo caso.

Tabla 19. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PDI – Investigador/a predoctoral

Hombres											
Investigador/a predoctoral	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total	
N	207,0	-	-	-	-	-	-	15,0	48,0	207,0	
Media	17.877,3							2.507,9	470,6	18.168,2	
Percentil 25	17.221,2							277,8	131,5	17.221,2	
Mediana	17.951,6							329,5	278,9	17.951,6	
Percentil 75	19.604,5							5.511,4	439,9	19.789,5	
Mujeres											
Investigador/a predoctoral	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total	
N	162,0	-	-	-	-	-	1,0	15,0	48,0	162,0	
Media	17.927,7						1.494,0	1.535,1	460,0	18.215,4	
Percentil 25	17.221,2						1.494,0	357,8	149,5	17.221,2	
Mediana	17.429,5						1.494,0	519,6	278,9	17.874,3	
Percentil 75	19.306,9						1.494,0	604,1	414,6	19.604,5	
Diferencias											
Investigador/a predoctoral	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total	
N	45,0	-	-	-	-	-	-1,0	-	-	45,0	
Media	-50,4	-	-	-	-	-	-1.494,0	972,9	10,7	-47,2	
Percentil 25	-	-	-	-	-	-	-1.494,0	-80,1	-18,0	-	
Mediana	522,0	-	-	-	-	-	-1.494,0	-190,1	-0,0	77,2	
Percentil 75	297,6	-	-	-	-	-	-1.494,0	4.907,3	25,3	185,0	

Gráfico 10. Brecha salarial de género según categoría laboral – investigador/as pre y posdoctoral



3.5.- Salario y componentes del PDI por Rama de Conocimiento

Como ya se ha mencionado anteriormente, en la sociedad española se mantienen importantes brechas de género tanto en el ámbito de la formación, incluida la universitaria como en el mundo laboral, brechas que generan, tanto segregación horizontal como vertical dentro de todos los sectores laborales, incluida la administración pública y la propia universidad. Por ello, es necesario, completar el análisis de las retribuciones que reciben mujeres y hombres del colectivo PDI que trabaja en la UAM, para indagar los impactos de ambas segregaciones y, en especial, de la vertical, más conocida como “techo de cristal”, indagando si existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres dentro de cada rama de conocimiento, así como analizando si se perciben mayores salarios

en ciertas áreas del conocimiento que en otras y que relación guardan esas diferencias salariales con la mayor presencia (o no) de hombres o de mujeres, así como con el mayor (o menor) estatus académico (y social) de cada rama de conocimiento tanto dentro y fuera de la universidad.

Para empezar, al analizar la composición de la plantilla del PDI en cada rama de conocimiento, se observa que sólo existe una mayor **presencia femenina** en las **ciencias de la salud**. En las demás ramas, existe una mayor **presencia masculina**, en especial y de forma muy pronunciada en las ramas de **ciencias e ingeniería**, lo que evidencia la mencionada **segregación horizontal** existente en la UAM y constatada en los sucesivos diagnósticos realizados desde el 2009¹⁰.

En segundo lugar, es necesario recordar que, en el caso de la UAM, como parte de la administración pública, los salarios base de todas las categorías profesionales del PDI son iguales con independencia de las ramas de conocimiento. Por esa razón, no existen diferencias en este componente salarial entre ramas de conocimiento. De nuevo, las diferencias retributivas de género se encuentran en los salarios medios y totales y en los complementos que perciben mujeres y hombres en cada rama de conocimiento.

Así, por ejemplo, en la rama de Artes y Humanidades, el salario base medio de las mujeres es mayor al de los hombres en 373,5€. Sin embargo, el salario total medio de los hombres supera el de las mujeres en 758,1€, debido a las diferencias en las ganancias medias que obtienen los hombres en los complementos por trienio (180,4€), sexenio (444,6€) y prestación por bajas (1.710,7€).

También en la rama de Ciencias el salario base medio y el salario total medio masculino es mayor que el de las mujeres, en concreto, en 63,1€ y 1.510,8€ respectivamente. Además, la **retribución media** percibida por todos los complementos por parte de los hombres que trabajan en esta rama, supera a las de las mujeres, es decir, existe brecha retributiva de género en los complementos por destino (1.110,8€), específico (1.439,3€), trienio (532,6€), quinquenio (918,2€), sexenio (957,6€), proyectos (1.958,8€), prestación por bajas (388,5€) y otros (31,5).

Por su parte, en la rama de Ciencias de la salud, aunque el salario base medio de las mujeres es superior al de los hombres en 470,8€, la situación se invierte en el caso del salario medio total dado que él de los hombres excede al de las mujeres en **13.428,4€**. Este dato o mejor dicho esta brecha retributiva de género, es especialmente significativa toda vez que esta es la única rama de conocimiento con **que concentra más mujeres, y aun así son los hombres quienes perciben mayores salarios**. Las diferencias son causadas por mayores ingresos en los complementos de destino (7.335,1), específico (1.502,3), trienio (1.098,6) y sexenio (1.367,5).

En el caso de la rama de Ciencias sociales y jurídicas, los hombres perciben tanto un salario base como un salario total mayor al que perciben las mujeres (en 708,6€ y 1.619€ respectivamente), al igual que ocurre en las ganancias medias por todos los complementos.

Algo similar ocurre en la rama de ingeniería y Arquitectura que, en el caso de la UAM se refiere sólo a las ingenierías puesto que los salarios medios base y total de los hombres son, igualmente, superiores a los de las mujeres, al igual que en el caso de todos los complementos. La brecha de

¹⁰ Véanse estos diagnósticos en la web de la Unidad de IdG de la UAM.

género en el salario medio base es de **1.141€** a favor de los hombres, mientras que en el caso del salario total base asciende a 5.325,2€ siendo esta rama la que acumula una mayor diferencia en términos absolutos. Además, los ingresos de los hombres exceden a los de las mujeres en los complementos destino (1.480,2€), específico (2.035,4€), trienio (492,2€), quinquenio (717€), sexenio (376€), proyectos (6.322,2€), prestación por bajas (2.655,4€) y otros (246,4€).

Tabla 20. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Hombres según Rama de Conocimiento

Artes y humanidades	Hombres									
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	264,0	93,0	92,0	183,0	139,0	132,0	10,0	5,0	220,0	264,0
Media	21.926,9	12.712,2	8.634,0	4.378,8	6.653,7	5.366,0	4.197,8	3.781,6	4.595,6	42.695,7
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.032,0	3.273,1	2.960,8	1.441,3	447,3	3.331,7	27.827,8
Mediana	19.721,2	12.627,0	6.215,8	4.063,9	6.546,2	4.909,7	3.441,3	564,1	4.110,7	39.638,7
Percentil 75	28.240,7	13.786,6	13.323,5	6.402,8	9.819,4	8.182,8	3.500,0	6.975,4	5.310,7	58.223,4
Ciencias	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	528,0	201,0	200,0	321,0	255,0	275,0	38,0	20,0	416,0	528,0
Media	21.158,3	12.788,7	8.766,9	4.670,9	7.421,3	6.446,6	5.623,7	2.593,4	4.368,6	43.073,9
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.709,3	4.909,7	4.909,7	3.441,3	445,9	3.090,1	23.064,1
Mediana	17.429,5	12.627,0	6.215,8	4.482,0	8.182,8	6.546,2	3.500,0	848,4	4.126,1	42.143,4
Percentil 75	26.479,3	13.786,6	13.323,5	6.577,8	9.819,4	8.182,8	5.424,0	3.526,9	5.310,7	61.208,0
Ciencias de la salud	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	291,0	74,0	64,0	88,0	66,0	70,0	8,0	59,0	276,0	291,0
Media	20.132,8	20.220,2	10.247,4	5.225,3	5.708,8	6.858,0	9.450,5	1.205,5	13.037,3	44.922,6
Percentil 25	16.633,9	12.645,1	6.215,8	2.562,6	3.273,1	4.909,7	3.391,3	389,6	2.622,8	24.158,3
Mediana	21.138,7	14.525,8	12.890,4	3.841,7	4.909,7	6.546,2	3.470,7	503,3	2.648,4	24.158,4
Percentil 75	21.510,0	19.081,9	13.323,5	7.043,1	9.334,8	8.950,8	6.190,1	1.063,2	4.126,1	45.732,4
Ciencias Sociales y Jurídicas	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	501,0	167,0	158,0	357,0	265,0	212,0	18,0	24,0	466,0	501,0
Media	22.472,0	13.843,0	8.602,1	4.458,2	6.532,2	4.890,3	7.216,2	3.811,3	4.593,6	43.214,9
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.032,0	3.273,1	1.636,6	3.441,3	319,3	3.292,8	29.438,5
Mediana	21.812,3	12.627,0	6.215,8	4.408,7	6.546,2	4.170,2	6.441,3	631,6	3.835,8	39.792,6
Percentil 75	29.375,5	13.786,6	13.323,5	6.402,8	9.819,4	6.930,2	9.081,2	4.128,5	5.310,7	56.512,4
Ingeniería y Arquitectura	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	150,0	61,0	59,0	115,0	90,0	87,0	3,0	7,0	135,0	150,0
Media	21.860,5	12.893,9	7.947,8	3.939,8	5.822,2	5.116,0	9.563,6	3.091,8	4.765,7	44.335,9
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.128,7	3.273,1	3.273,1	1.441,3	270,8	3.292,8	28.670,6
Mediana	18.256,7	12.627,0	6.215,8	3.967,2	5.255,5	4.909,7	8.496,0	329,5	3.870,2	44.369,5
Percentil 75	29.364,0	13.786,6	13.323,5	5.122,2	8.182,8	6.546,2	18.753,6	5.956,9	5.310,7	58.134,9

Tabla 21. Retribuciones medias por componentes salariales PDI – Mujeres según Rama de Conocimiento

Artes y humanidades	Mujeres									
	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	257,0	80,0	80,0	172,0	131,0	119,0	8,0	19,0	221,0	257,0
Media	22.300,4	12.974,3	9.022,9	4.198,4	6.712,9	4.921,4	4.763,2	2.070,9	4.626,2	41.937,6
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	1.761,1	3.273,1	2.610,6	1.441,3	380,8	3.292,8	27.935,6
Mediana	23.064,1	12.627,0	6.215,8	4.482,0	7.679,5	4.909,7	2.467,7	526,4	3.835,9	37.903,8
Percentil 75	28.678,8	13.786,6	13.323,5	6.402,8	9.819,4	6.546,2	8.043,0	1.889,4	5.310,7	57.105,5
Ciencias	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	338,0	128,0	128,0	225,0	174,0	194,0	23,0	21,0	283,0	338,0
Media	21.095,3	11.677,8	7.327,0	4.138,3	6.503,1	5.489,0	3.664,9	2.204,9	4.337,2	41.563,2
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.370,6	3.273,1	3.273,1	1.441,3	427,0	3.264,0	24.853,5
Mediana	18.373,6	12.627,0	6.215,8	3.841,7	6.546,2	4.909,7	3.500,0	524,6	3.740,4	40.457,2
Percentil 75	25.667,6	12.853,1	7.954,5	5.937,5	9.819,4	6.546,2	3.770,7	1.932,8	4.598,7	58.032,7
Ciencias de la salud	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	347,0	45,0	45,0	86,0	73,0	72,0	7,0	109,0	327,0	347,0
Media	20.603,6	12.885,1	8.745,1	4.126,7	5.882,5	5.490,4	4.711,0	1.282,8	4.444,2	31.494,2
Percentil 25	17.429,5	12.627,0	6.215,8	2.512,7	4.154,8	3.273,1	3.441,3	389,6	2.583,6	24.148,4
Mediana	21.163,0	12.627,0	6.215,8	3.904,4	4.909,7	5.728,0	3.441,3	568,0	2.648,4	24.158,4
Percentil 75	21.510,0	13.786,6	13.323,5	5.745,5	8.182,8	8.182,8	6.996,0	1.006,5	3.331,7	32.210,7
Ciencias Sociales y Jurídicas	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	471,0	159,0	158,0	349,0	282,0	233,0	17,0	48,0	427,0	471,0
Media	21.763,4	11.991,4	7.231,6	4.129,3	6.201,2	3.926,6	4.783,7	3.553,8	4.532,3	41.596,0
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.317,2	3.273,1	1.636,6	3.441,3	482,8	3.324,9	28.692,8
Mediana	20.982,5	12.627,0	6.215,8	4.063,9	6.546,2	3.273,1	4.525,0	740,4	3.835,8	41.452,7
Percentil 75	28.678,8	12.627,0	6.215,8	5.762,5	8.950,8	4.909,7	6.000,0	5.231,8	5.310,7	56.084,2
Ingeniería y Arquitectura	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	59,0	23,0	23,0	40,0	33,0	32,0	5,0	7,0	45,0	59,0
Media	20.719,5	11.413,7	5.912,4	3.447,6	5.105,2	4.740,0	3.241,4	436,5	4.519,3	39.010,7
Percentil 25	16.633,9	12.627,0	6.215,8	2.160,5	3.273,1	3.268,7	1.490,4	228,1	3.289,4	24.402,7
Mediana	18.348,8	12.627,0	6.215,8	3.670,6	4.909,7	4.909,7	3.441,3	418,6	4.126,1	40.028,0
Percentil 75	25.691,3	12.627,0	6.215,8	4.482,0	6.546,2	6.546,2	3.500,0	608,9	4.534,8	54.900,4

Tabla 22. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales por Rama de conocimiento

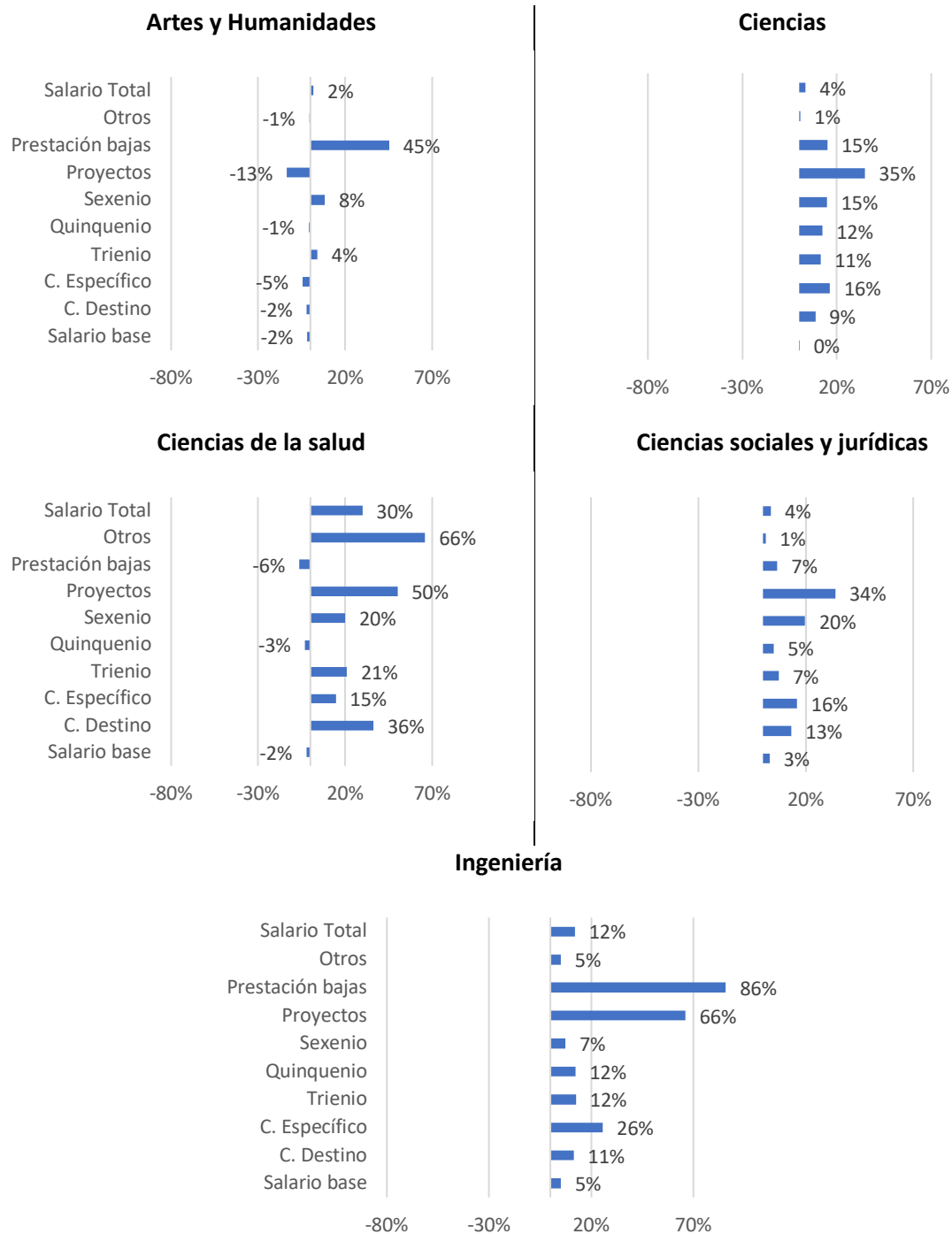
Artes y humanidades	Diferencias									
	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	7,0	13,0	12,0	11,0	8,0	13,0	2,0	-14,0	-1,0	7,0
Media	-373,5	-262,0	-388,9	180,4	-59,2	444,6	-565,4	1.710,7	-30,6	758,1
Percentil 25	-	-	-	270,9	-	350,2	-	66,5	38,9	-107,8
Mediana	-3.342,9	-	-	-418,0	-1.133,3	-	973,7	37,7	274,8	1.734,9
Percentil 75	-438,1	-	-	-	-	1.636,6	-4.543,0	5.086,0	-	1.117,9
Ciencias	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	190,0	73,0	72,0	96,0	81,0	81,0	15,0	-1,0	133,0	190,0
Media	63,1	1.110,8	1.439,9	532,6	918,2	957,6	1.958,8	388,5	31,5	1.510,8
Percentil 25	-	-	-	338,7	1.636,6	1.636,6	2.000,0	18,9	-173,8	-1.789,3
Mediana	-944,1	-	-	640,3	1.636,6	1.636,6	-	323,8	385,6	1.686,3
Percentil 75	811,6	933,5	5.369,0	640,3	-	1.636,6	1.653,3	1.594,2	712,0	3.175,3
Ciencias de la salud	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	-56,0	29,0	19,0	2,0	-7,0	-2,0	1,0	-50,0	-51,0	-56,0
Media	-470,8	7.335,1	1.502,3	1.098,6	-173,7	1.367,5	4.739,5	-77,2	8.593,1	13.428,4
Percentil 25	-795,6	18,1	-	49,9	-881,6	1.636,6	-50,0	-0,1	39,2	9,9
Mediana	-24,3	1.898,8	6.674,6	-62,7	-	818,3	29,3	-64,8	-	-
Percentil 75	-	5.295,2	-	1.297,6	1.152,0	768,0	-805,9	56,6	794,4	13.521,6
Ciencias Sociales y Jurídicas	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	30,0	8,0	-	8,0	-17,0	-21,0	1,0	-24,0	39,0	30,0
Media	708,6	1.851,6	1.370,5	328,9	331,0	963,7	2.432,5	257,4	61,3	1.619,0
Percentil 25	-	-	-	-285,3	-	-	-	-163,6	-32,1	745,7
Mediana	829,8	-	-	344,8	-	897,0	1.916,3	-108,9	-	-1.660,1
Percentil 75	696,7	1.159,6	7.107,7	640,3	868,6	2.020,6	3.081,2	-1.103,3	-	428,2
Ingeniería y Arquitectura	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyectos	Prestación bajas	Otros	Salario Total
N	91,0	38,0	36,0	75,0	57,0	55,0	-2,0	-	90,0	91,0
Media	1.141,0	1.480,2	2.035,4	492,2	717,0	376,0	6.322,2	2.655,4	246,4	5.325,2
Percentil 25	-	-	-	-31,8	-	4,4	-49,1	42,6	3,4	4.267,9
Mediana	-92,2	-	-	296,5	345,8	-	5.054,7	-89,1	-255,9	4.341,5
Percentil 75	3.672,7	1.159,6	7.107,7	640,3	1.636,6	-	15.253,6	5.347,9	775,9	3.234,5

Para finalizar este apartado, a continuación, a modo de resumen de todo lo anterior, se muestra en el gráfico (N.º 11) la brecha salarial detectada dentro del colectivo del PDI de la UAM de cada rama de conocimiento. En la de Artes y humanidades, la brecha salarial total del 2% se debe, en mayor medida, a las prestaciones por bajas (45%), los sexenios (8%) y los trienios (4%). En la rama de Ciencias, por el contrario, la brecha salarial de 4% está incidida por las brechas en todos los complementos y, de forma destacada, por el complemento de proyectos (con un 35% de brecha), el específico con 16% y los sexenios con 15%. Por su parte, en la de Ciencias de la salud, la brecha salarial total de género es la más alta dentro de todas las ramas (30%), a pesar de que, como se ha señalado anteriormente, la única que tiene mayor presencia femenina. De nuevo, la diferencia retributiva entre mujeres y hombres está causada mayormente por las brechas de género existentes en los complementos otros (66%), proyectos (50%) y de destino (36%).

En el caso del personal del PDI de Ciencias sociales y jurídicas, la brecha salarial total de género es de un 4%, y es causada, fundamentalmente, por las brechas en los complementos de proyectos

(34%), sexenios (20%) y el específico (16%). Por su parte, dicha brecha se eleva al 12% en el caso de la rama de Ingeniería, la segunda mayor brecha salarial de género dentro de las ramas, debido, sobre todo, a las brechas de género existente en todos los complementos y, en especial en los de prestación por bajas (86%), proyectos (66%) y específico (26%).

Gráfico 11. Brecha salarial de género según Rama de conocimiento



4. Salario y componentes del Personal técnico de gestión y de administración y servicios (PTGAS)

Al igual que se ha hecho con el colectivo del PDI, para realizar el análisis de las retribuciones del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la UAM con la finalidad de identificar posibles brechas de género, se han tenido en cuenta dos aspectos: a) la composición de la plantilla y b) los valores del salario base y sus componentes sin ajustarlos en base a la cantidad de tiempo trabajado por cada persona durante el año 2022. Este hecho podría explicar las diferencias detectadas en el salario base, dado que éste último viene establecido por convenio colectivo y se actualiza anualmente.

En relación con la composición de la plantilla de PTGAS de la UAM, es necesario recordar que, a diciembre del 2022, son 1.080 personas, siendo el 61% mujeres (663) y el 39% (417) hombres. Además, 612 son funcionarias y 467 laborales.

En relación con lo segundo, para hacer el análisis retributivo, es necesario señalar, en primer lugar, que se han excluido del análisis, al no haber sido posible realizar este ajuste (de los ingresos al tiempo trabajado en el año), los salarios inferiores o iguales a 4.000, por entender que, en esos 37 casos, se ha trabajado menos de 12 meses. Se han excluido, igualmente, los 30 casos de personas que están parcialmente jubiladas.

Una segunda precisión para recordar que los complementos que percibe cada integrante del colectivo PTGAS varían no sólo en función del grupo en el que está cada persona, sino también en función del nivel que tenga. En este sentido, es necesario resaltar que este colectivo está integrado por personal funcionario y laboral, teniendo ambas diferentes categorías profesionales. En el primer caso, existen los grupos A1, A2, C1 y C2, en función del tipo de proceso selectivo (y el nivel de estudios requeridos) por el que se ha accedido a la administración pública y con independencia de que tengan (o no) una plaza fija.

Por su parte, en el caso del personal contratado para atender razones de necesidad y urgencia siguiendo la legislación laboral, existen los grupos A, B, C, D y PF (puesto funcional). En tercer lugar, el análisis de las posibles brechas de género en sus retribuciones se complica debido a la multiplicidad de complementos salariales de ambos colectivos. Con todo, para poder estudiarlo, se han agrupado los componentes de la siguiente manera:

		Personal laboral	Personal funcionario
Complemento destino: asociado al puesto de trabajo	Complemento destino		x
Complemento específico: asociado al puesto de trabajo	C. específico		x
	C. específico extraordinario		x
	C. específico extraordinario FI		x
Trienios/Antigüedad: complementos asociados a la persona por los años de servicios prestados	Trienios	x	x
	Atrasos Trienios	x	x
	Antigüedad consolidada	x	
Complemento puesto de trabajo	C. Nocturnidad	x	
	C. Dirección o Jefatura	x	
	C. Jornada M/T	x	
	Complemento nocturnidad	x	
	Dif. Funciones Superior Categoría	x	
	C. cargo académico		x
	Retribuciones Complementarias Gerente		x
	C.jornada diferenciada y rotativa	x	
	C. Sabados, Domingos y Festivos	x	
Complementos extintos	C. Ad Personam (Informática)	x	
	C. Ad Personam (peligrosidad)	x	
	C. Dispensa Laboral	x	
	C. Personal Transitorio	x	
Otros: complementos asociados a la persona por cantidad de trabajo, especialización, exceso de trabajo, horas extras...	C. productividad		x
	Atrasos C. Productividad		x
	C. Mejora Productividad y Eficiencia	x	x
	C.Especializacion o Actualizacion	x	
	Servicios Extraordinarios	x	x

El análisis de las retribuciones de los grupos (y niveles) resulta interesante puesto que éstas guardan directa relación con el nivel de estudios alcanzado, así como con la complejidad de las labores asignadas a cada puesto de trabajo y su grado de autonomía y responsabilidad. En este sentido, el grupo D es el de menor grado de estudios y el grupo A el de mayor grado.

Otra de las principales fuentes de diferencias retributivas dentro del colectivo es, al igual que en el PDI, los complementos que, junto al salario base, se acumulan en el salario total promedio y reflejan, de forma aproximada, diferencias en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a cargos o responsabilidades, puesto que implican una mayor retribución. Así, por ejemplo, los trienios se relacionan con la antigüedad y el complemento de destino con la capacidad de progresar en el sistema de carrera administrativa. Por su parte, el específico refleja la disponibilidad tanto técnica (o de capacidad) como para ajustarse a lo que se exige en determinados puestos de trabajo.

Además, están los complementos por el puesto de trabajo vinculados a que se ocupe una plaza de responsabilidad (o liderazgo) o que exija una mejora continua, así como por productividad. Por último, están los complementos extintos del primer convenio colectivo que en la universidad lo reciben las personas de más de 50 años.

Una última precisión para recordar que se presentan los valores de salario base, complementos o componentes y totales para el promedio de los hombres y mujeres del PTGAS incluyendo tanto a

personal funcionario como laboral y eventual. Sin embargo, antes de pasar al estudio de las retribuciones de este colectivo, vale la pena mencionar que, a diferencia del PDI, en el **PTGAS** hay **muchas más mujeres (629) que hombres (384)**.

4.1.- Brechas de género en el salario del PTGAS.

La primera brecha de género se produce en las medias del salario base puesto que los hombres tienen un salario base medio (21.622€) superior al de las mujeres (16.304,5€). Al revisar la mediana de los salarios se puede observar que las diferencias aumentan, hasta el punto de que el percentil 75 de los ingresos de las mujeres es inferior a la mediana de los hombres. Ello implica que **el 25% de las mujeres con mayores ingresos reciben un salario menor al ingreso base del 50% de los hombres**.

Sin embargo, esta brecha de género tan amplia se reduce algo en el caso del salario total, al añadirse los complementos, sin que ello suponga que se llega a invertir o corregir por completo dicha diferencia. Y ello, es debido a que el salario total medio de los hombres (37.375,1€) es superior al de las mujeres (36.136,4€), existiendo una diferencia de 1.238,7€. Algo similar ocurre con los salarios totales medianos.

Tabla 23. Estadísticas de los componentes salariales del PTGAS- Hombres

	Hombres							
	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	384,0	145,0	145,0	356,0	231,0	18,0	25,0	384,0
Min	4.075,3	2.367,4	5.175,7	55,6	155,6	1.354,2	-111,3	4.948,7
Max	72.588,9	13.786,6	37.025,4	10.441,0	98.293,6	9.286,0	19.232,5	119.094,0
Mean	21.622,0	7.350,6	16.512,5	3.374,2	5.331,8	3.840,1	3.483,3	37.375,1
p25	11.202,7	6.264,3	14.264,7	1.421,0	4.458,6	2.324,0	300,0	31.822,0
p50	24.496,9	6.867,9	15.026,1	3.186,2	4.556,6	3.969,2	1.260,0	36.107,8
p75	27.323,4	8.089,5	16.753,5	5.197,7	4.556,6	4.497,5	3.300,0	41.103,2
Kurtosis	3,9	3,8	5,0	2,2	181,8	6,5	4,6	9,5
Skewness	0,6	0,8	1,3	0,3	12,8	1,4	1,7	1,4

Tabla 24. Estadísticas de los componentes salariales del PTGAS- Mujeres

	Mujeres							
	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	629,0	433,0	433,0	575,0	185,0	6,0	99,0	629,0
Min	4.457,5	956,0	1.979,9	81,1	270,1	770,3	100,0	5.514,3
Max	72.588,9	18.265,8	37.025,4	7.874,5	15.932,6	8.848,4	11.886,7	88.934,0
Mean	16.304,5	7.030,8	15.490,0	2.744,7	4.754,3	3.737,2	2.450,5	36.136,4
p25	9.495,7	6.192,1	13.993,5	1.104,0	4.287,2	1.485,5	582,0	30.490,1
p50	11.202,7	6.264,3	14.811,4	2.459,3	4.556,6	3.410,8	1.530,0	35.148,4
p75	22.813,4	8.052,2	16.753,5	4.025,5	4.556,6	4.497,5	3.350,0	40.515,8
Kurtosis	7,4	6,6	6,8	2,3	8,6	2,5	7,0	6,0
Skewness	1,7	1,2	1,4	0,5	1,9	0,8	2,0	0,8

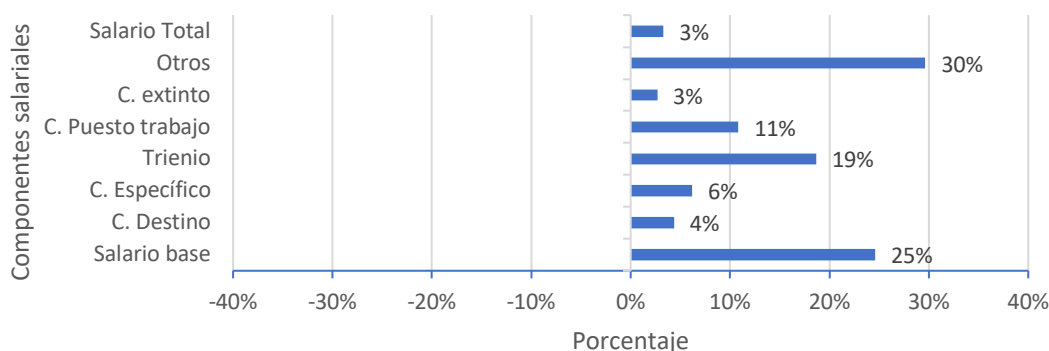
Tal como se ha mencionado en este informe, se presume de partida una situación de igualdad en el salario base que se va perdiendo según lo que se percibe por complementos. En este caso, la menor diferencia en algunos complementos es la que explica que la brecha de género en el salario total no sea tan alta, dado que, aunque las diferencias medias son superiores para los hombres en todos los complementos, en algunos casos y, en especial, en los percentiles más bajos del ingreso, las mujeres reciben un mayor ingreso por otros complementos, en su mayoría, asociados a excesos de trabajo (horas extras, mayor cantidad de trabajo etc.).

Tabla 25. Diferencias entre hombres y mujeres en las estadísticas de los componentes salariales.

	<i>Diferencias</i>							
	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Específico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	-245,0	-288,0	-288,0	-219,0	46,0	12,0	-74,0	-245,0
Min	-382,2	1.411,4	3.195,8	-25,5	-114,5	583,9	-211,3	-565,6
Max	-	-4.479,2	-	2.566,5	82.361,0	437,5	7.345,8	30.160,0
Media	5.317,5	319,7	1.022,5	629,5	577,5	102,9	1.032,8	1.238,7
p25	1.706,9	72,2	271,3	317,0	171,5	838,6	-282,0	1.331,9
Mediana	13.294,3	603,6	214,7	726,9	-	558,4	-270,0	959,3
p75	4.510,0	37,3	-	1.172,2	-	-	-50,0	587,4

En general, la **brecha salarial de género** en este colectivo supone que las mujeres están dejando de recibir **un 3% del salario de los hombres**. La brecha es mucho más amplia en el salario base pues las mujeres dejan de recibir un 25% del salario base de los hombres, así como en el caso de algunos complementos como son el de otros (30%), el trienio (19%) y los complementos de puesto de trabajo (11%).

Gráfico 12. Brecha salarial de género según componentes salariales.



Ahora bien, para comprender mejor la fuente de las diferencias detectadas en los salarios de hombres y mujeres, a continuación, se analiza el salario y sus componentes según sexo para algunos subconjuntos del PTGAS: tramos de edad, régimen por el que está vinculado o contratado en la universidad y Grupo que, recordamos, está relacionado con la titulación exigida para acceder a ese puesto de trabajo y con el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar. Siendo A el superior y D, el inferior.

Lo primero que se observa es la escasez de personal joven con 8¹¹ personas menores de 29 años, siendo 5 hombres y tres mujeres. Hay, asimismo, 83 personas entre 30 y 39 (sobre un total de 1.080 personas): 46 mujeres y 32 hombres. Lo segundo que la mayoría del personal (487 personas, siendo 272 mujeres y 180 hombres) se encuentra concentrado en el tramo de 50 a 59 años, seguido de 40 a 49 años (296 personas de las cuales 173 son mujeres y 110 hombres) y 60 y más años (225 personas, siendo 135 mujeres y 57 hombres). De hecho, el personal menor a 40 años (92 personas) no alcanza al personal mayor de 60 años.

Tabla 26. Retribuciones medias por componentes salariales PTGAS – Hombres según tramo etario.

Hombres								
Hasta 29 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	5,0	2,0	2,0	-	3,0	-	1,0	5,0
Media	16.906,3	6.203,5	11.781,8		3.877,3		1.500,0	26.726,9
p25	9.495,7	6.142,7	9.542,5		2.594,8		1.500,0	25.302,6
Mediana	13.644,3	6.203,5	11.781,8		4.480,6		1.500,0	29.822,9
p75	25.266,3	6.264,3	14.021,1		4.556,6		1.500,0	30.975,2
30 a 39 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	32,0	14,0	14,0	23,0	18,0	-	3,0	32,0
Media	15.864,5	6.367,9	14.020,2	853,9	3.351,4		1.672,9	27.440,1
p25	9.331,4	6.137,1	14.079,9	409,0	1.367,0		-111,3	24.325,8
Mediana	11.134,7	6.819,8	14.796,9	605,5	4.483,1		1.600,0	32.244,1
p75	26.451,1	6.960,0	15.026,1	1.180,1	4.556,6		3.530,0	33.725,0
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	110,0	46,0	46,0	104,0	60,0	-	6,0	110,0
Media	21.440,9	6.116,0	13.312,8	1.853,9	4.825,7		1.445,0	34.029,4
p25	11.202,7	4.322,6	9.542,5	671,0	4.433,9		550,0	30.427,7
Mediana	25.365,8	6.264,3	14.298,8	1.657,0	4.550,3		1.210,0	34.277,2
p75	28.977,4	6.976,6	16.111,6	3.002,4	4.556,6		2.100,0	38.089,3
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	180,0	59,0	59,0	173,0	117,0	16,0	14,0	180,0
Media	23.003,9	8.245,3	19.003,2	4.166,7	5.939,7	3.949,9	5.006,7	40.541,3
p25	14.627,0	6.264,3	14.298,8	3.033,7	4.483,1	2.942,7	200,0	34.400,3
Mediana	26.086,6	6.976,6	16.258,2	4.164,9	4.556,6	4.365,6	554,3	37.996,2
p75	27.323,4	9.828,7	21.487,9	5.931,5	4.556,6	4.497,5	11.886,7	43.483,1
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	57,0	24,0	24,0	56,0	33,0	2,0	1,0	57,0
Media	21.253,4	8.186,1	18.370,3	4.784,4	5.309,5	2.962,0	1.800,0	40.345,0
p25	11.202,7	6.264,3	14.183,4	2.828,9	4.475,3	2.324,0	1.800,0	31.479,8
Mediana	20.841,3	7.605,6	16.753,5	5.436,1	4.556,6	2.962,0	1.800,0	38.532,5
p75	27.141,3	9.828,7	21.487,9	6.652,5	4.556,6	3.600,0	1.800,0	45.758,9

¹¹ Las diferencias en N de personas de este análisis con la caracterización son por el ajuste en el que se eliminaron casos cuyos salarios entraban en el supuesto de pocos meses trabajados.

Tabla 27. Retribuciones medias por componentes salariales PTGAS – Mujeres según tramo etario.

<i>Mujeres</i>								
<i>Hasta 29 años</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
<i>N</i>	3,0	1,0	1,0	1,0	2,0	-	-	3,0
<i>Media</i>	22.206,5	6.264,3	14.298,8	597,0	4.492,2			32.254,6
<i>p25</i>	9.495,7	6.264,3	14.298,8	597,0	4.427,7			30.058,8
<i>Mediana</i>	27.323,4	6.264,3	14.298,8	597,0	4.492,2			31.880,0
<i>p75</i>	29.800,4	6.264,3	14.298,8	597,0	4.556,6			34.825,1
<i>30 a 39 años</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
<i>N</i>	46,0	29,0	29,0	37,0	18,0	-	8,0	46,0
<i>Media</i>	16.872,6	6.685,7	14.436,0	1.006,0	4.134,7		2.288,5	33.013,6
<i>p25</i>	9.495,7	6.053,0	13.265,6	583,6	3.641,7		600,0	29.625,0
<i>Mediana</i>	14.202,7	6.703,6	14.298,8	899,2	4.488,8		1.005,0	32.594,9
<i>p75</i>	26.317,6	7.074,6	16.015,0	1.221,6	4.556,6		3.769,0	37.536,5
<i>40 a 49 años</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
<i>N</i>	173,0	109,0	109,0	147,0	60,0	1,0	29,0	173,0
<i>Media</i>	16.587,2	6.521,1	14.388,2	1.625,1	4.680,3	8.848,4	2.131,5	33.173,9
<i>p25</i>	9.444,5	5.976,2	12.849,1	721,5	4.323,9	8.848,4	240,0	29.276,3
<i>Mediana</i>	11.202,7	6.264,3	14.298,8	1.303,0	4.519,1	8.848,4	1.350,0	33.061,4
<i>p75</i>	26.081,0	7.261,3	15.793,6	2.416,0	4.556,6	8.848,4	2.800,0	37.308,2
<i>50 a 59 años</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
<i>N</i>	272,0	193,0	193,0	255,0	74,0	3,0	48,0	272,0
<i>Media</i>	16.082,8	7.189,6	15.962,6	3.016,2	5.009,8	2.530,6	2.769,5	37.217,9
<i>p25</i>	9.495,7	6.234,5	14.068,1	1.388,2	4.364,4	770,3	655,0	30.979,0
<i>Mediana</i>	11.202,7	6.264,3	15.026,1	3.156,4	4.556,6	2.324,0	1.785,0	35.771,7
<i>p75</i>	19.991,0	8.089,5	16.753,5	4.219,8	4.556,6	4.497,5	3.600,0	41.939,7
<i>60 y más años</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
<i>N</i>	135,0	101,0	101,0	135,0	31,0	2,0	14,0	135,0
<i>Media</i>	16.064,1	7.384,2	16.090,3	3.943,4	4.664,2	2.991,5	2.110,1	38.904,0
<i>p25</i>	11.093,9	6.264,3	14.298,8	2.690,0	3.577,2	1.485,5	800,0	34.002,9
<i>Mediana</i>	11.202,7	6.976,6	15.813,1	3.995,6	4.556,6	2.991,5	1.640,0	38.578,0
<i>p75</i>	16.633,9	8.089,5	16.753,5	5.217,6	4.556,6	4.497,5	3.150,0	43.455,3

El análisis del tramo inferior (hasta 29 años) debe leerse con prudencia dado que solo son 8 casos los que lo representan, constatándose que el salario base medio es mayor en las mujeres que en los hombres en 5.300,2€ y que el salario total medio es superior en las mujeres en 5.527,8€. Por su parte, el ingreso medio percibido por otros complementos es superior en los hombres, con una diferencia de 1.500€, mientras que las retribuciones medias de los demás complementos son superiores en las mujeres con las siguientes diferencias: destino 60,8€, específico 2.516,9€, trienio 597,0, puesto de trabajo 614,8€.

El siguiente tramo de 30 a 39 años presenta la misma situación, tanto en el salario base como en el total la diferencia está a favor de las **mujeres** en 1.008,1€ y 5.573,5€, dado que éstas últimas perciben una **mayor remuneración por todos los complementos**, debido a que hay más mujeres funcionarias (que hombres) en este y todos los tramos de edad.

Con todo, en el tramo de 40 a 49 años, los hombres tienen ingresos medios, tanto en el salario base como en el total, superiores a los de las mujeres en 4853,6€ y 855,6€. Por su parte, las mujeres

reciben un mayor ingreso medio que los hombres por los complementos de destino (405,1€), específico (1.075,4€), extintos (8.848,4€) y otros (686,5€), compensando, así, en parte la magnitud de las diferencias existentes en el salario base y total. Sin embargo, los hombres perciben mayor ingreso medio que las mujeres en el complemento de trienio (228,8€) y puesto de trabajo (145,4€).

En el tramo de 50 a 59 años, el que concentra más personal, los hombres tienen un mayor salario base medio (23.003,9€) que las mujeres (16.082,8€), si bien ésta diferencia se reduce en el caso del salario medio total (40.541,3€ y 37.217,9€ respectivamente) acumulándose aquí la mayor diferencia absoluta de todos los tramos etarios.

En concreto, la diferencia de ingresos medios entre hombres y mujeres es de 6.921,1€ en el salario base y de 3.323,4€ en el salario total. Además, los hombres reciben más por todos los complementos: 1055,7€ por destino, 3.040,6€ por específico, 1.150,5€ por trienio, 929,9€ por puesto de trabajo, 1.419,3€ por extintos y 2.237,2€ por otros.

En el tramo superior, de 60 años o más los hombres perciben salarios medios superiores a los de las mujeres. Por salario base medio perciben 5.189,3€ más y por salario total 1.440,9€. Además, con la excepción de los complementos “extintos” y “otros”, los hombres reciben más en el promedio de los complementos: 801,9,3 por destino, 2.280,1€ por específico, 841,0 por trienio y 645,3 por puesto de trabajo.

En suma, las brechas de género se reducen desde el salario base al total gracias a que acceden a la carrera funcional más mujeres que hombres y tienen, por ello, derecho a más complementos. Sin embargo, es necesario revisar la situación al interior de los grupos, dado que estas brechas también podrían explicarse por la heterogeneidad de grupos dentro de cada tramo etario.

Tabla 28. Diferencias entre hombres y mujeres en las retribuciones medias de los componentes salariales.

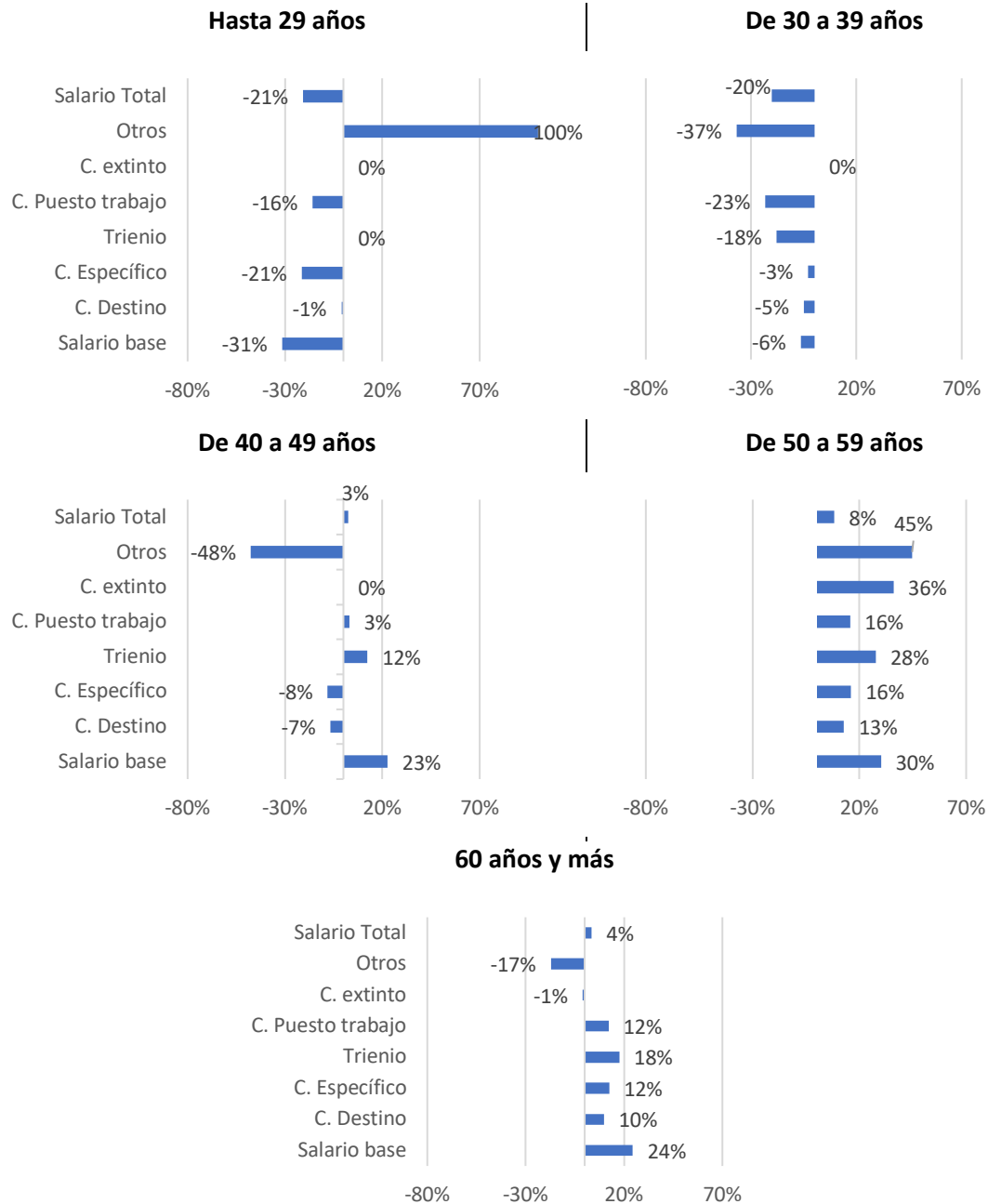
Hasta 29 años	Diferencias							
	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	2,0	1,0	1,0	-1,0	1,0	-	1,0	2,0
Media	-5.300,2	-60,8	-2.516,9	-597,0	-614,8	-	1.500,0	-5.527,8
p25	-	-121,6	-4.756,2	-597,0	-1.832,9	-	1.500,0	-4.756,2
Mediana	-13.679,1	-60,8	-2.516,9	-597,0	-11,6	-	1.500,0	-2.057,1
p75	-4.534,2	-	-277,6	-597,0	-	-	1.500,0	-3.849,9
30 a 39 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-14,0	-15,0	-15,0	-14,0	-	-	-5,0	-14,0
Media	-1.008,1	-317,7	-415,8	-152,1	-783,4	-	-615,6	-5.573,5
p25	-164,3	84,1	814,3	-174,6	-2.274,7	-	-711,3	-5.299,1
Mediana	-3.068,1	116,1	498,2	-293,7	-5,7	-	595,0	-350,8
p75	133,5	-114,6	-989,0	-41,5	-	-	-239,0	-3.811,6
40 a 49 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-63,0	-63,0	-63,0	-43,0	-	-1,0	-23,0	-63,0
Media	4.853,6	-405,1	-1.075,4	228,8	145,4	-8.848,4	-686,5	855,6
p25	1.758,1	-1.653,6	-3.306,6	-50,5	110,0	-8.848,4	310,0	1.151,4
Mediana	14.163,1	-	-	353,9	31,2	-8.848,4	-140,0	1.215,8
p75	2.896,4	-284,6	318,0	586,3	-	-8.848,4	-700,0	781,1
50 a 59 años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-92,0	-134,0	-134,0	-82,0	43,0	13,0	-34,0	-92,0
Media	6.921,1	1.055,7	3.040,6	1.150,5	929,9	1.419,3	2.237,2	3.323,4
p25	5.131,3	29,8	230,6	1.645,5	118,8	2.172,3	-455,0	3.421,3
Mediana	14.883,9	712,3	1.232,2	1.008,4	-	2.041,5	-1.230,7	2.224,5
p75	7.332,4	1.739,2	4.734,4	1.711,6	-	-	8.286,7	1.543,4
60 y más años	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-78,0	-77,0	-77,0	-79,0	2,0	-	-13,0	-78,0
Media	5.189,3	801,9	2.280,1	841,0	645,3	-29,5	-310,1	1.440,9
p25	108,8	-	-115,3	138,8	898,1	838,6	1.000,0	-2.523,1
Mediana	9.638,7	629,0	940,4	1.440,4	-	-29,5	160,0	-45,5
p75	10.507,3	1.739,2	4.734,4	1.434,9	-	-897,5	-1.350,0	2.303,6

Como se observa en el gráfico N.º 13, la brecha retributiva de género es de -21% en el tramo de hasta 29 años, si bien ya se señaló que los resultados son poco concluyentes dado el bajo número de casos en este tramo de edad. Por su parte, para el tramo de 30 a 39 años, la brecha salarial está a favor de las mujeres en un 20%, debido, en gran parte, a las diferencias en los complementos “otros” (-37%), “puesto de trabajo” (-23%) y “trienio” (-18%).

Por el contrario, para el tramo de 40 a 49 años, la brecha salarial de género es de 3%, dejando las mujeres de percibir el 3% del salario promedio de los hombres, debido principalmente a la brecha existente en este tramo en el salario base (23%) y por trienio (12%).

Ahora bien, para el tramo de edad con más personal, de 50 a 59 años, la brecha salarial de género es de 8%, constatándose brechas salariales de género tanto en el salario base como en todos los complementos y, de forma muy significativa en otros complementos (45%) y en él de “extintos” (36%).

Gráfico 13. Brecha salarial de género según tramo etario.



4.2.- Salario y componentes del PTGAS por Régimen y Grupo.

A continuación, se realiza el análisis por tipo de personal o régimen y los grupos que lo componen. Se incluye tanto al personal funcionario como al laboral, distinguiéndolos de acuerdo con la siguiente tabla:

Tipo personal	Grupo								
	A	A1	A2	B	C	C1	C2	D	PF
Funcionario		X	X			X	X		
Laboral	X			X	X			X	X

El orden de titulación y responsabilidad asignada al cargo va desde las superiores A, A1 y A2 hasta las inferiores C1, C2 y D. Por su parte los puestos funcionales (PF) serían aquéllos en los que las tareas desempeñadas excedan de las propias de un grupo profesional y nivel salarial, y guardan relación con determinados niveles de responsabilidad y de mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales o con el especial grado de dificultad técnica. Son puestos de libre designación.

4.2.1.- Personal funcionario

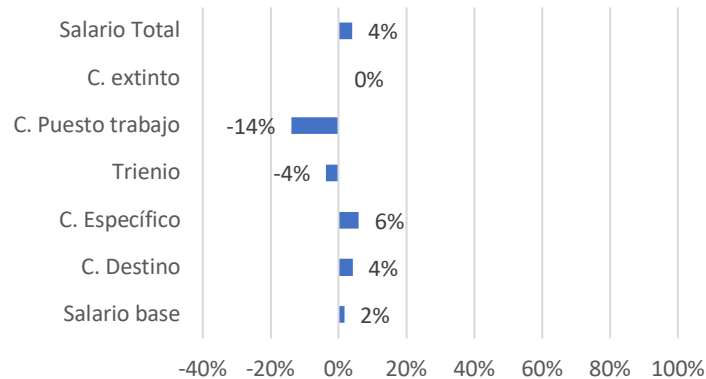
El personal funcionario está formado a diciembre del 2022 por 578 personas de las cuales el 75% son mujeres (433). Sin embargo, al analizar sus retribuciones se constata que, a pesar de esa desigual composición, los salarios base y total medio de los hombres son superiores en 191,4€ y 1.547,6€ en cada caso. Los complementos que contribuyen a que se produzca esta diferencia salarial son los de destino, específico y otros, puesto que, en ellos, los hombres reciben mayores ingresos medios, de 305,7€, 991,3€ y 1.547,6€ respectivamente.

Tabla 29. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Personal funcionario.

Hombres								
Funcionario	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	145,0	145,0	145,0	132,0	2,0	-	23,0	145,0
Media	11.359,6	7.350,6	16.512,5	2.390,9	2.936,5		3.776,5	38.038,8
p25	9.495,7	6.264,3	14.264,7	671,0	930,9		320,0	30.343,0
Mediana	11.202,7	6.867,9	15.026,1	2.074,9	2.936,5		1.500,0	35.643,7
p75	14.627,0	8.089,5	16.753,5	3.861,5	4.942,1		3.530,0	41.096,0
Mujeres								
Funcionario	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	433,0	432,0	432,0	389,0	3,0	-	99,0	433,0
Media	11.168,1	7.044,9	15.521,2	2.477,3	3.346,0		2.450,5	36.491,2
p25	9.495,7	6.192,1	13.995,1	950,5	2.278,3		582,0	30.490,1
Mediana	11.097,4	6.264,3	14.847,2	2.123,7	3.227,6		1.530,0	35.204,2
p75	11.202,7	8.061,5	16.753,5	3.995,6	4.532,1		3.350,0	40.431,4
Diferencias								
Funcionario	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-288,0	-287,0	-287,0	-257,0	-1,0	-	-76,0	-288,0
Media	191,4	305,7	991,3	-86,4	-409,5	-	1.326,0	1.547,6
p25	-	72,2	269,6	-279,5	-1.347,4	-	-262,0	-147,1
Mediana	105,3	603,6	178,9	-48,8	-291,1	-	-30,0	439,5
p75	3.424,3	28,0	-	-134,1	409,9	-	180,0	664,6

La brecha salarial de género del personal funcionario es, por tanto, del 4%, lo que implica que las mujeres de este colectivo están dejando de percibir 4% del salario total masculino. Los componentes que inciden principalmente en este resultado son el específico (6%) y destino (4%).

Gráfico 14. Brecha salarial de género en el personal funcionario.



Como se mencionó, los grupos que componen al personal funcionario, desde los que exigen mayor titulación e implican mayor grado de responsabilidad en su puesto de trabajo son el A1, A2, C1 y C2 que se analizan a continuación.

En el grupo A1 que formado por 52 personas, 30 mujeres y 22 hombres, las medias de ingresos del salario base y total son superiores para las mujeres en 3.850,4€ y 3.504,1€ respectivamente. También las medias de los complementos de destino, específico y trienio son mayores para las mujeres, a diferencia de las medias de los complementos por puesto de trabajo y otros que son superiores para los hombres.

Tabla 30. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo A1.

Hombres								
A1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	22,0	21,0	21,0	21,0	1,0	-	6,0	22,0
Media	12.670,8	9.441,6	22.257,5	3.653,9	98.293,6		11.677,1	54.069,5
p25	9.573,8	7.121,7	15.873,8	1.803,2	98.293,6		11.639,7	32.663,0
Mediana	16.456,9	12.369,3	27.212,2	4.049,2	98.293,6		11.886,7	60.675,7
p75	16.633,9	13.541,1	27.779,1	5.740,4	98.293,6		11.886,7	81.422,3
Mujeres								
A1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	30,0	29,0	29,0	30,0	1,0	-	6,0	30,0
Media	16.521,2	10.871,6	25.045,4	4.496,7	4.532,1		8.424,4	57.573,6
p25	16.471,7	9.427,0	21.240,4	3.201,4	4.532,1		1.770,0	47.925,6
Mediana	16.633,9	11.078,2	26.604,3	4.586,6	4.532,1		11.886,7	58.750,7
p75	16.633,9	12.627,0	27.779,1	6.231,1	4.532,1		11.886,7	64.023,5
Diferencias								
A1	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-8,0	-8,0	-8,0	-9,0	-	-	-	-8,0
Media	-3.850,4	-1.430,0	-2.787,9	-842,7	93.761,5	-	3.252,6	-3.504,1
p25	-6.897,9	-2.305,3	-5.366,6	-1.398,2	93.761,5	-	9.869,7	-15.262,5
Mediana	-177,0	1.291,1	607,8	-537,4	93.761,5	-	-	1.925,0
p75	-	914,1	-	-490,7	93.761,5	-	-	17.398,9

Esta situación es diferente para el personal laboral del grupo A2 formado por 115 personas, de las cuales 80 son mujeres y 35 hombres. Como se muestra en la tabla N.º 31, mientras el salario base es ligeramente mayor para las mujeres (-172,9€), el salario total en el caso de los hombres es superior en 1.670,7€. Además, con excepción del complemento “otros”, los ingresos medios por complementos también son superiores para los hombres: 277,2€ por destino, 1.410,6€ por específico, 233,4€ por trienio y 2.189,1€ por puesto de trabajo.

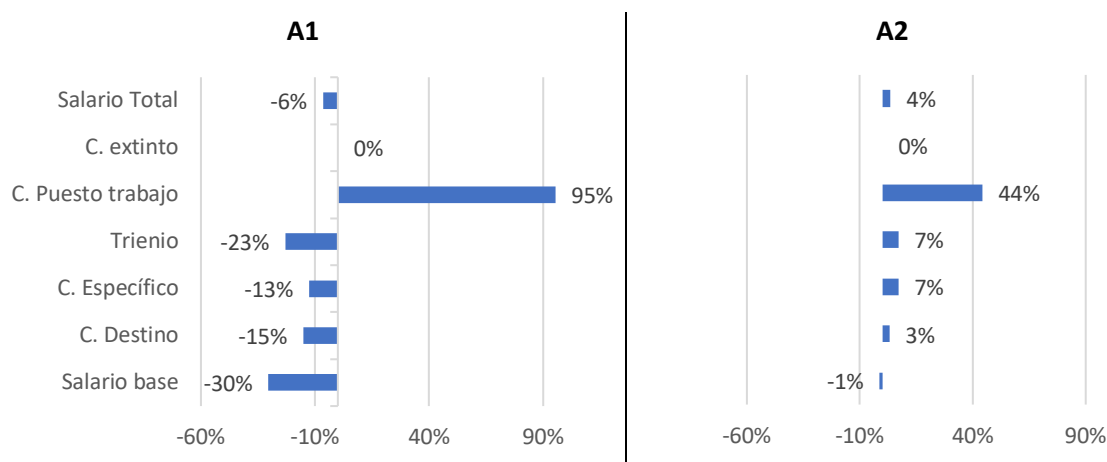
Tabla 31. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo A2.

Hombres								
A2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	35,0	35,0	35,0	35,0	1,0	-	3,0	35,0
Media	14.259,5	8.747,2	20.005,3	3.285,5	4.942,1		1.126,7	46.535,4
p25	14.556,8	7.174,6	16.594,0	2.044,8	4.942,1		320,0	40.101,3
Mediana	14.627,0	8.187,9	16.957,3	3.185,5	4.942,1		1.260,0	45.116,7
p75	14.627,0	10.899,5	21.487,9	4.679,4	4.942,1		1.800,0	54.483,1
Mujeres								
A2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	80,0	80,0	80,0	79,0	2,0	-	12,0	80,0
Media	14.432,4	8.470,1	18.594,7	3.052,1	2.753,0		1.898,3	44.864,6
p25	14.399,1	7.781,0	16.050,6	1.566,1	2.278,3		200,0	40.266,4
Mediana	14.627,0	8.089,5	16.753,5	3.048,2	2.753,0		700,0	43.487,5
p75	14.627,0	9.324,9	20.068,0	4.522,8	3.227,6		2.710,0	49.368,1
Diferencias								
A2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-45,0	-45,0	-45,0	-44,0	-1,0	-	-9,0	-45,0
Media	-172,9	277,2	1.410,6	233,4	2.189,1	-	-771,6	1.670,7
p25	157,7	-606,4	543,3	478,7	2.663,8	-	120,0	-165,1
Mediana	-	98,4	203,8	137,3	2.189,1	-	560,0	1.629,1
p75	-	1.574,6	1.419,9	156,5	1.714,5	-	-910,0	5.114,9

En el gráfico 15, se observa cómo la brecha salarial de género negativa de -6% (es decir, en favor de las mujeres) que existe en el grupo A1 se produce, principalmente, por las diferencias en el salario base (30%) y los complementos de trienio (23%) y destino (15%).

Por su parte, en el grupo A2 se exhibe una brecha de género del 4%, por lo que las mujeres del grupo A2 están dejando de percibir el 4% del salario masculino de este grupo. En este caso la brecha de género está mayormente causada por los componentes puesto de trabajo (44%), trienio (7%) y específico (7%).

Gráfico 15. Brecha salarial de género según Grupos A1 y A2.



En la siguiente tabla se presentan las retribuciones del personal funcionario del grupo C1, formado, en este caso, por 229 personas (181 mujeres y 48 hombres). En este grupo también el salario base medio es superior para los hombres que para las mujeres en 227,9€. Sin embargo, la situación se invierte en el caso del salario total medio, al ser superior para mujeres en 684€, debido a mayores ingresos en complementos destino (51,8€) trienio (591,7) y otros (1.635,6).

Tabla 32. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo C1

		Hombres							
C1		Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N		48,0	48,0	48,0	47,0	1,0	-	7,0	48,0
Media		10.996,1	6.774,6	14.859,7	2.254,6	930,9		681,0	34.956,8
p25		11.098,9	6.264,3	14.298,8	817,8	930,9		150,0	33.446,7
Mediana		11.202,7	6.952,2	15.026,1	2.101,8	930,9		300,0	35.644,8
p75		11.202,7	6.976,6	16.518,7	3.669,5	930,9		628,6	37.115,6
		Mujeres							
C1		Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N		181,0	181,0	181,0	175,0	-	-	40,0	181,0
Media		10.768,1	6.826,4	14.782,3	2.846,3			2.316,7	35.640,8
p25		11.015,4	6.264,3	14.152,8	1.577,6			927,5	33.237,5
Mediana		11.202,7	6.908,6	15.026,1	3.060,5			1.865,0	36.343,4
p75		11.202,7	7.973,8	16.664,1	4.006,0			3.600,0	38.903,2
		Diferencias							
C1		Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N		-133,0	-133,0	-133,0	-128,0	1,0	-	-33,0	-133,0
Media		227,9	-51,8	77,4	-591,7	930,9	-	-1.635,6	-684,0
p25		83,5	-	145,9	-759,8	930,9	-	-777,5	209,2
Mediana		-	43,6	-	-958,7	930,9	-	-1.565,0	-698,6
p75		-	-997,1	-145,4	-336,4	930,9	-	-2.971,4	-1.787,6

Por su parte, el personal funcionario del grupo C2, que es el tercero con mayor concentración de personal, al tener 183 personas (142 mujeres y 41 hombres), exhibe un salario base medio superior

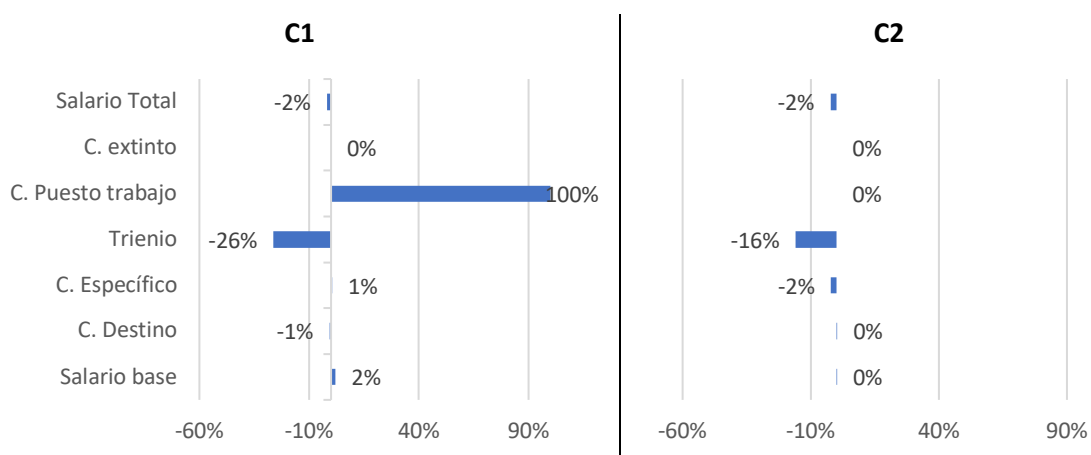
para hombres en 26,6€ y un salario total medio de 634,9€ superior para mujeres. Esto se explica porque éstas últimas perciben mayores ingresos medios por complementos en otros (632,7), trienio (117,1) y específico (263,3).

Tabla 33. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo C2.

Hombres								
C2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	41,0	41,0	41,0	30,0	-	-	7,0	41,0
Media	8.734,6	5.761,5	12.523,2	735,9			1.235,7	27.768,8
p25	9.180,4	6.056,5	10.197,0	385,6			550,0	25.708,5
Mediana	9.495,7	6.264,3	14.167,0	568,4			1.500,0	30.058,8
p75	9.495,7	6.264,3	14.298,8	852,6			1.680,0	30.965,1
Mujeres								
C2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	142,0	142,0	142,0	105,0	-	-	41,0	142,0
Media	8.708,0	5.738,9	12.786,5	853,0			1.868,4	28.403,7
p25	8.805,5	5.809,6	11.100,8	319,1			400,0	26.054,9
Mediana	9.406,6	6.199,7	14.120,9	781,0			1.130,0	30.114,2
p75	9.495,7	6.264,3	14.298,8	1.136,8			2.800,0	31.479,8
Diferencias								
C2	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	-101,0	-101,0	-101,0	-75,0	-	-	-34,0	-101,0
Media	26,6	22,6	-263,3	-117,1	-	-	-632,7	-634,9
p25	374,9	247,0	-903,9	66,5	-	-	150,0	-346,4
Mediana	89,1	64,6	46,1	-212,6	-	-	370,0	-55,5
p75	-	-	-	-284,2	-	-	-1.120,0	-514,7

En suma, los grupos C1 y C2 tienen brechas salariales de género negativas, ambas del 2% y ambas como resultado de las brechas de género negativas en trienio, de -26% para el grupo C1 y -16% para el grupo C2.

Gráfico 16. Brecha salarial de género según Grupos C1 y C2.



4.2.1.- Personal laboral

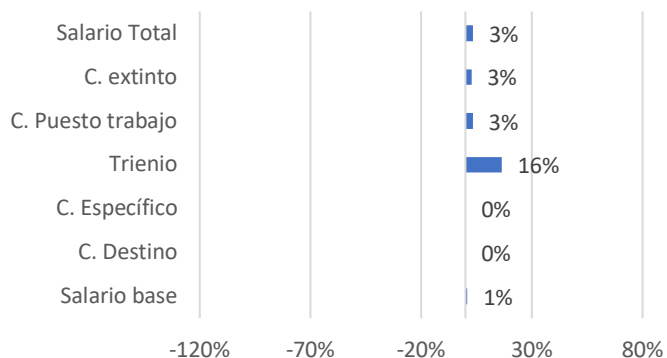
Contrario a lo que ocurre en el personal funcionario, el personal laboral formado por un total de 434 personas, está compuesto en un 55% por hombres (238) y en un 45% por mujeres (196). Los primeros reciben salarios base y total promedios mayores que los de las mujeres. Reciben 243,6€ más por salario base y 1.274,9€ más en salario total. Los componentes que contribuyen a este resultado por los mayores ingresos promedio para los hombres son los de trienio, puesto de trabajo, trienio y otros.

Tabla 34. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Personal laboral.

		Hombres						
<i>Laboral</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Específico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	238,0	-	-	223,0	228,0	18,0	2,0	238,0
Media	27.895,2			3.952,6	4.945,1	3.840,1	111,3	36.627,4
p25	25.905,9			2.321,0	4.460,3	2.324,0	111,3	32.975,3
Mediana	27.323,4			3.664,8	4.556,6	3.969,2	111,3	36.703,3
p75	30.478,7			6.058,5	4.556,6	4.497,5	111,3	41.093,8
		Mujeres						
<i>Laboral</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Específico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	196,0	1,0	1,0	186,0	182,0	6,0	-	196,0
Media	27.651,6	956,0	1.979,9	3.303,9	4.777,5	3.737,2		35.352,5
p25	23.520,2	956,0	1.979,9	1.685,1	4.316,1	1.485,5		30.420,0
Mediana	27.077,5	956,0	1.979,9	3.054,0	4.556,6	3.410,8		35.054,2
p75	31.640,8	956,0	1.979,9	4.737,4	4.556,6	4.497,5		41.277,4
		Diferencias						
<i>Laboral</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Específico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	42,0	-1,0	-1,0	37,0	46,0	12,0	2,0	42,0
Media	243,6	-956,0	-1.979,9	648,8	167,6	102,9	111,3	1.274,9
p25	2.385,8	-956,0	-1.979,9	636,0	144,2	838,6	111,3	2.555,3
Mediana	245,9	-956,0	-1.979,9	610,8	-	558,4	111,3	1.649,1
p75	-1.162,2	-956,0	-1.979,9	1.321,1	-	-	111,3	-183,7

La brecha salarial de género del personal laboral es del 3%, que se concentra fundamentalmente en los complementos trienio (16%), puesto de trabajo (3%) y extinto (3%).

Gráfico 17. Brecha salarial de género en el personal laboral.



Al analizar las retribuciones de cada grupo, se observa que el grupo A formado por 82 personas (44 mujeres y 38 hombres), presenta salarios medios base y total superior para las mujeres en 2.146,1€ y 1.088,3€. Sin embargo, las medias de los complementos de trienio, puesto de trabajo y extintos son superiores en los hombres.

La brecha salarial de género de este grupo es de -3%, es decir, es en favor de las mujeres, de forma que los hombres están dejando de percibir 3% de su salario en este grupo. Ello se debe, sobre todo, a la brecha existente en el salario base debido, a su vez, esta explicado por los niveles internos de salarios dentro del grupo y la falta de control o ajuste del sueldo a la cantidad de tiempo trabajada en el año.

Tabla 35. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo A.

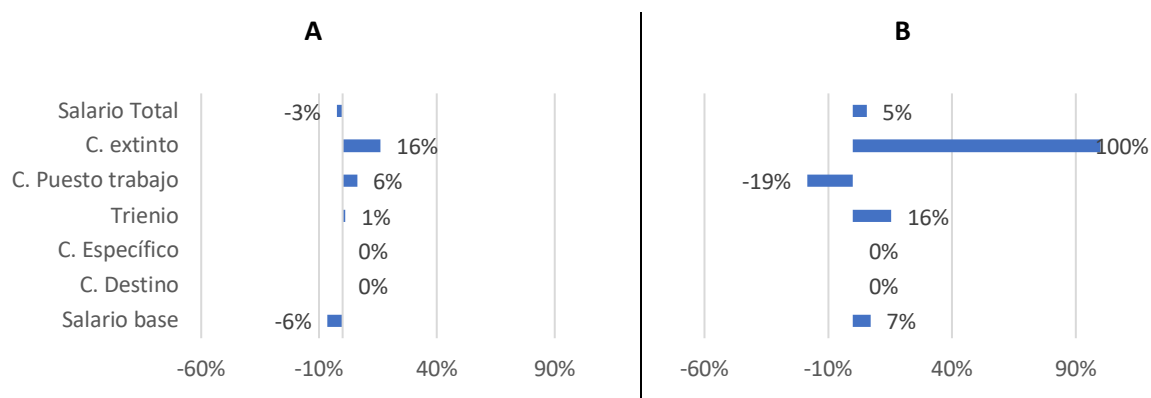
		Hombres							
A		Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N		38,0	-	-	35,0	36,0	5,0	-	38,0
Media		33.730,4			3.794,3	5.636,2	4.497,5		43.156,5
p25		35.033,3			2.406,4	4.483,1	4.497,5		41.649,3
Mediana		37.401,5			3.764,1	4.556,6	4.497,5		45.301,4
p75		37.890,4			5.277,5	7.370,0	4.497,5		49.352,3
		Mujeres							
A		Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N		44,0	-	-	43,0	37,0	3,0	-	44,0
Media		35.876,5			3.748,9	5.288,8	3.773,0		44.244,8
p25		35.033,3			2.033,2	4.480,7	2.324,0		43.057,9
Mediana		37.565,7			3.827,7	4.556,6	4.497,5		44.419,6
p75		37.890,4			5.481,1	4.556,6	4.497,5		48.059,7
		Diferencias							
A		Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N		-6,0	-	-	-8,0	-1,0	2,0	-	-6,0
Media		-2.146,1	-	-	45,4	347,4	724,5	-	-1.088,3
p25		-	-	-	373,2	2,4	2.173,4	-	-1.408,6
Mediana		-164,2	-	-	-63,6	-	-	-	881,8
p75		-	-	-	-203,6	2.813,3	-	-	1.292,6

En el caso del personal laboral del grupo B (formado por 87 personas, de las cuales 48 son hombres y 35 son mujeres), se constata una brecha de género, al presentar salarios medios básico y total superiores para los hombres que para las mujeres en 2.099,2€ y 2.094,1€ respectivamente. Igual ocurre con los complementos por trienio, extinto y otros que generan ingresos medios más altos para hombres, mientras que en el caso de los de destino, específico y por puesto de trabajo son superiores para las mujeres. Como se puede ver en el siguiente gráfico (N.º 18), el grupo B muestra una brecha salarial de género de 5% causada, en mayor medida, por las diferencias en los componentes extinto (100%) y trienio (16%).

Tabla 36. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo B.

Hombres								
B	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	48,0	-	-	48,0	45,0	4,0	1,0	48,0
Media	29.691,0			3.885,9	4.473,5	4.064,5	111,3	38.111,9
p25	29.911,0			2.076,7	4.434,6	2.324,0	111,3	35.438,6
Mediana	30.478,7			3.664,8	4.556,6	2.324,0	111,3	38.700,1
p75	30.478,7			5.706,3	4.556,6	5.805,0	111,3	40.516,4
Mujeres								
B	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	35,0	1,0	1,0	34,0	34,0	-	-	35,0
Media	27.591,9	956,0	1.979,9	3.283,1	5.304,4			36.017,9
p25	27.588,7	956,0	1.979,9	1.221,6	4.238,2			32.932,7
Mediana	30.478,7	956,0	1.979,9	3.054,0	4.556,6			37.536,5
p75	31.476,0	956,0	1.979,9	4.764,2	4.571,8			41.594,1
Diferencias								
B	Salario base	C. Destino	C. Específico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	13,0	-1,0	-1,0	14,0	11,0	4,0	1,0	13,0
Media	2.099,2	-956,0	-1.979,9	602,8	-830,8	4.064,5	111,3	2.094,1
p25	2.322,3	-956,0	-1.979,9	855,1	196,4	2.324,0	111,3	2.505,9
Mediana	-	-956,0	-1.979,9	610,8	-	2.324,0	111,3	1.163,5
p75	-997,3	-956,0	-1.979,9	942,1	-15,1	5.805,0	111,3	-1.077,6

Gráfico 18. Brecha salarial de género según Grupos A y B.



También en el caso del grupo C con 237 personas, el personal laboral masculino (135 varones) percibe mayor remuneración que el personal femenino (102 mujeres) y tanto en el salario medio básico como en el total, siendo las diferencias de 743,4€ y 2.010,5€ respectivamente. Los complementos trienio (805,1€), puesto de trabajo (428,0) y otros (111,3) son, asimismo, superiores para los hombres mientras que, en este caso, el complemento extinto lo es para las mujeres.

La importancia del análisis de este grupo está dada por que es él que concentra mayor cantidad de personal, como la brecha salarial de género es de un 6%, dando las mayores diferencias en los complementos trienio (20%) y puesto de trabajo (9%).

Tabla 37. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo C.

Hombres								
C	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	135,0	-	-	127,0	131,0	9,0	1,0	135,0
Media	24.906,2			4.109,2	4.967,5	3.375,2	111,3	33.818,0
p25	24.921,6			2.410,6	4.458,6	3.561,3	111,3	31.920,3
Mediana	26.256,0			3.787,0	4.556,6	3.600,0	111,3	34.693,6
p75	27.323,4			6.343,5	4.556,6	4.338,4	111,3	37.481,9
Mujeres								
C	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	102,0	-	-	98,0	98,0	3,0	-	102,0
Media	24.162,7			3.304,0	4.539,5	3.701,4		31.807,5
p25	23.311,1			1.810,6	4.364,4	770,3		29.839,3
Mediana	26.256,0			3.054,0	4.544,4	1.485,5		33.795,4
p75	27.080,5			4.275,6	4.556,6	8.848,4		35.504,1
Diferencias								
C	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	33,0	-	-	29,0	33,0	6,0	1,0	33,0
Media	743,4	-	-	805,1	428,0	-326,2	111,3	2.010,5
p25	1.610,5	-	-	600,1	94,3	2.791,0	111,3	2.080,9
Mediana	-	-	-	733,0	12,3	2.114,5	111,3	898,2
p75	242,9	-	-	2.067,9	-	-4.510,1	111,3	1.977,9

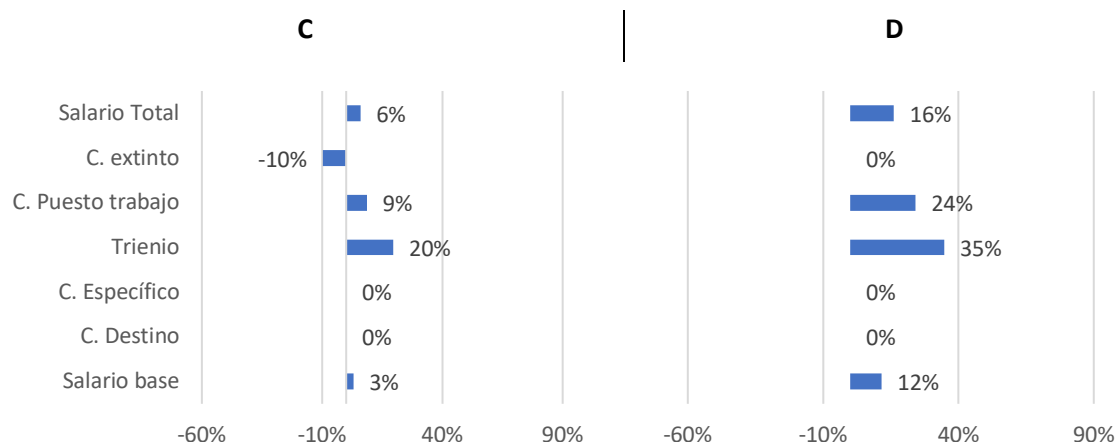
El personal laboral del grupo D está formado por 22 personas (12 mujeres y 10 hombres) y presenta las mayores diferencias absolutas medias tanto para el salario base como para el salario total, siendo mayores en 2.284,8€ y 4.116,1€ los ingresos de hombres que de mujeres. Igualmente, las retribuciones por complementos por trienio y puesto de trabajo son más altas para los hombres.

La **brecha salarial de género del grupo D es del 16%**, la mayor brecha de todos los grupos, y está causada mayormente por las brechas en los complementos trienios (35%), puesto de trabajo (24%) y la del salario base (12%).

Tabla 38. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo D.

Hombres								
<i>D</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	10,0	-	-	7,0	9,0	-	-	10,0
Media	19.726,1			2.260,0	4.609,3			25.456,5
p25	17.606,7			862,8	3.790,3			22.781,2
Mediana	21.250,8			2.405,2	4.270,1			26.134,4
p75	21.931,2			3.625,4	4.556,6			27.709,4
Mujeres								
<i>D</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	12,0	-	-	8,0	10,0	-	-	12,0
Media	17.441,3			1.476,5	3.497,8			21.340,4
p25	16.619,4			589,0	3.540,0			19.566,4
Mediana	19.987,6			803,5	3.950,1			23.073,8
p75	21.909,4			2.602,8	4.544,4			27.241,2
Diferencias								
<i>D</i>	<i>Salario base</i>	<i>C. Destino</i>	<i>C. Especifico</i>	<i>Trienio</i>	<i>C. Puesto trabajo</i>	<i>C. extinto</i>	<i>Otros</i>	<i>Salario Total</i>
N	-2,0	-	-	-1,0	-1,0	-	-	-2,0
Media	2.284,8	-	-	783,6	1.111,6	-	-	4.116,1
p25	987,3	-	-	273,8	250,4	-	-	3.214,8
Mediana	1.263,2	-	-	1.601,7	320,0	-	-	3.060,5
p75	21,8	-	-	1.022,6	12,3	-	-	468,3

Gráfico 19. Brecha salarial de género según Grupos C y D.



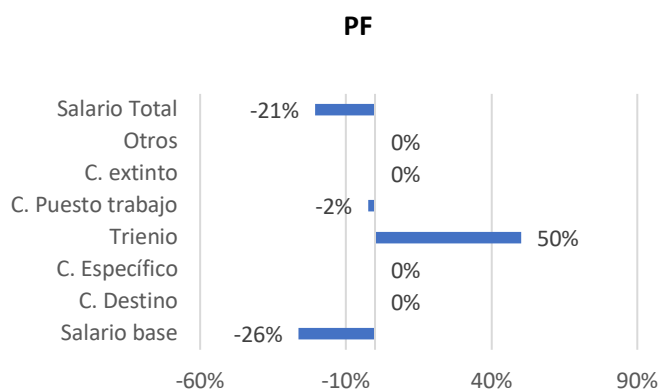
Las retribuciones de puestos funcionales presentan diferencias salariales en favor de las mujeres. Al igual que con el tramo de edad más joven el análisis de este tipo de puesto no debe leerse como un resultado concluyente al ser sólo 7 casos que responden a necesidades muy puntuales y son cargos de libre designación que pueden ser removidos con el mismo carácter discrecional y según la necesidad.

No obstante, se observa, por un lado, que de las 10 personas que ocupan esos cargos, 7 son hombres y sólo 3 son mujeres. Por otro lado, la brecha de género (-21%) que en este caso es a favor de las mujeres, se debe a las diferencias en el salario base (-26%) y en el complemento de trienio (50%).

Tabla 39. Retribuciones medias y diferencias por género en componentes salariales PTGAS – Grupo PF.

Hombres								
PF	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	7,0	-	-	6,0	7,0	-	-	7,0
Media	53.220,1			4.071,9	4.434,6			61.144,9
p25	41.808,2			1.832,4	4.483,1			47.261,7
Mediana	53.442,0			4.092,4	4.556,6			64.057,1
p75	56.848,1			6.058,5	4.556,6			64.703,0
Mujeres								
PF	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	3,0	-	-	3,0	3,0	-	-	3,0
Media	67.178,9			2.029,0	4.540,3			73.748,2
p25	56.359,0			1.832,4	4.507,6			63.288,8
Mediana	72.588,9			1.832,4	4.556,6			78.977,9
p75	72.588,9			2.422,2	4.556,6			78.977,9
Diferencias								
PF	Salario base	C. Destino	C. Especifico	Trienio	C. Puesto trabajo	C. extinto	Otros	Salario Total
N	4,0	-	-	3,0	4,0	-	-	4,0
Media	-13.958,8	-	-	2.042,9	-105,8	-	-	-12.603,3
p25	-14.550,8	-	-	0,0	-24,5	-	-	-16.027,1
Mediana	-19.146,9	-	-	2.260,0	-	-	-	-14.920,8
p75	-15.740,8	-	-	3.636,3	-	-	-	-14.274,9

Gráfico 20. Brecha salarial de género según Grupo PF.



5. Conclusiones

No es cierto que en la universidad pública no existan brechas salariales, pues, aunque los salarios base y los complementos de las personas funcionarias y empleadas son establecidos por ley existen diversos factores externos que causan un disímil reparto de los ingresos entre hombres y mujeres, entre los que se encuentran la desigualdad de acceso al empleo público, el abandono temporal del trabajo, la segregación horizontal y vertical.

Dentro de la UAM las brechas salariales de género existen y son evidentes. Las causas están vinculadas con la antigüedad y categorías profesionales del personal y de los complementos que suman al salario base, los que están ligados al desempeño de cargos que implican una remuneración adicional o a la productividad relacionada a su vez con el reparto del tiempo.

El hecho de que el personal técnico de gestión, administración y servicios (PTGAS) este integrado por más mujeres que hombres y el personal docente y de investigación lo este por hombres es la primera muestra de la existencia de segregación.

En general, el colectivo PDI presenta una brecha salarial de género del 10%, lo que quiere decir que las mujeres están dejando de percibir un 10% del salario de hombres. Las brechas en complementos que mayor incidencia tienen en este resultado son las del complemento por proyectos (34%), otros (26%) y el de sexenio (16%).

Los tramos etarios del colectivo PDI que exhiben brecha salarial de género son de 30 a 39 años (9%), de 40 a 49 años (4%), de 50 a 59 años (6%) y 60 años y más (12%). Se destaca el hecho de que las mujeres en los últimos 3 tramos de edad van dejando de percibir una diferencia cada vez mayor con respecto a los hombres.

Las brechas existentes en complementos que parecen indicar que los hombres inician antes la carrera investigadora y alcanzan antes la antigüedad requerida para acceder a algunos como trienio y quinquenio.

Las brechas existen en ambas jornadas, siendo más grave la situación entre quienes trabajan jornada parcial (27%) que entre quienes trabajan jornada completa (6%)

La brecha de género que se produce en la categoría catedráticas/os (10%) evidencia cómo la desigualdad de género en las retribuciones que reciben mujeres y hombres se va acumulando a lo largo de toda la carrera académica tanto por la diferente edad con la que llegan a ciertos puestos como por otros factores como la antigüedad laboral, la permanencia, el tiempo de dedicación a las diferentes funciones académicas (investigación, docencia, transferencia de conocimiento, gestión académica), la diferente valoración de dichas funciones a efectos de acreditaciones o complementos, así como el acceso a proyectos de alto valor (de investigación o transferencia).

Además, en las categorías titulares (4%), asociadas/os (8%), investigador/a posdoctoral (14%) se evidencian brechas salariales de género que contribuyen a la desigualdad de género en los ingresos.

Al estudiar las brechas por rama de conocimiento se aprecia que la rama ciencias de la salud que es la única feminizada es la que mayor brecha salarial de género evidencia con 30%, seguido de

ingeniería con 12%, ciencias con 4%, ciencias sociales y jurídicas con 4% y artes y humanidades con 2%.

Por su parte el colectivo PTGAS presenta una brecha salarial de género de 3%, de este resultado destaca la reducción desde el salario base cuya brecha es de 25%, debido a que las mujeres concentran el régimen personal funcionario y perciben complementos que contribuyen a la reducción de la brecha en el salario total.

Los tramos etarios que contribuyen a la desigualdad son los tramos de 40 a 49 años (3%), de 50 a 59 años (8%) y de 60 años y más (4%), destacando el tramo de 50 a 59 años por ser el que concentra la mayor cantidad de personal.

En ambos regímenes, personal funcionario y laboral se observaron brechas salariales de género 4% para el personal funcionario y 3% para el laboral. En suma, 4 grupos tienen brechas de género en los salarios a favor de las mujeres y 4 a favor de los hombres, están en algún modo repartidas las diferencias. Sin embargo, las brechas en los grupos C y A2 superan en valor absoluto a las de los grupos C1 y C2, son estos los grupos que concentran mayor cantidad de personal y por lo tanto las brechas en C y A2 podrían explicar la brecha general.