

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

**III PLAN DE IGUALDAD DE LA
UNIVERSIDAD CARLOS III DE
MADRID**

Noviembre 2024

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	i
1.- INTRODUCCIÓN.....	1
2.- DATOS Y METODOLOGÍA.....	1
2.1 CUESTIONES METODOLÓGICAS DE LA AUDITORÍA.....	2
2.2 SISTEMA RETRIBUTIVO.....	3
2.3 DEFINICIÓN DE BRECHA SALARIAL.....	5
3.-DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA DE LA UC3M DURANTE EL AÑO 2023.....	6
3.1 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	6
3.2 PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN, Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	11
4.- VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA UC3M.....	16
4.1 INTRODUCCIÓN.....	16
4.2 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PDI.....	16
4.3 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PTGAS.....	18
5.- BRECHA SALARIAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	20
5.1 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS.....	20
5.1.1 Retribuciones por dedicación.....	20
5.1.2 Retribuciones del PDI a tiempo completo por tramo etario.....	21
5.1.3 Retribuciones del PDI a tiempo completo por rama de conocimiento.....	22
5.1.4 Retribuciones del PDI a tiempo completo por régimen.....	24
5.1.5 Retribuciones por régimen y escala.....	25
5.1.6 Retribuciones del PDI a tiempo completo por régimen y componente salarial.....	27
5.2 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS.....	30
5.2.1 Retribuciones por régimen.....	30
5.2.2 Retribuciones por régimen y tramo etario.....	31
5.2.3 Retribuciones por régimen y rama de conocimiento.....	33
5.2.4 Retribuciones por régimen y escala.....	34
5.2.5 Retribuciones por régimen y componente salarial.....	36
5.2.6 Retribuciones por régimen, escala y componente salarial.....	38
6.- BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN, Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	41
6.1 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS.....	41
6.1.1 Retribuciones por régimen.....	41
6.1.2 Retribuciones por régimen y tramo etario.....	42
6.1.3 Retribuciones por régimen y escala.....	44
6.1.4 Retribuciones por régimen y componente salarial.....	46
6.2 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS.....	48
6.2.1 Retribuciones por régimen.....	48
6.2.2 Retribuciones por régimen y tramo etario.....	49
6.2.3 Retribuciones por régimen y escala.....	50
6.2.4 Retribuciones por régimen y componente salarial.....	53
6.2.5 Retribuciones por régimen, escala y componente salarial.....	55
7. CONCLUSIONES.....	58
REFERENCIAS.....	60

RESUMEN EJECUTIVO

Los datos analizados en esta auditoría retributiva corresponden a 2023 y han sido proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos y Organización de la Universidad a partir de la información procedente de la nómina. Se incluyen todas las personas que en algún momento estuvieron dadas de alta durante el año 2023¹ en la Universidad Carlos III de Madrid. Durante el periodo de referencia, el número de personas empleadas en la UC3M asciende a 3.629 personas.

El análisis de los datos se realiza diferenciando los dos colectivos principales de la universidad, el personal docente e investigador (PDI) y el personal técnico, de gestión, y de administración y de servicios (PTGAS). Para el periodo de referencia, 3.379 personas son objeto de este estudio² (véase Tabla 1), de las cuales 2.581 son personal docente e investigador (PDI) y 798 son personal técnico, de gestión, y de administración y servicios (PTGAS).

En términos generales, las retribuciones percibidas por el personal de la Universidad Carlos III de Madrid se estructuran en retribuciones básicas (salario base), complementos y percepciones extrasalariales.

El indicador que se utiliza para medir la Brecha Salarial de Género o BSG, se define como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, en base al salario masculino. Es la principal herramienta para medir la desigualdad salarial que sufren las mujeres, con respecto a los hombres:

$$BSG = \frac{\overline{\text{Retribución hombres}} - \overline{\text{Retribución mujeres}}}{\overline{\text{Retribución hombres}}}$$

donde $\overline{\text{Retribución hombres}}$ y $\overline{\text{Retribución mujeres}}$ representan la retribución media percibida por hombres y mujeres, respectivamente.

Tabla 1. Personas empleadas en la UC3M durante el año 2023 objeto de este estudio, por colectivo y sexo.

Sexo	TOTAL UC3M		PDI		PTGAS	
	n	%	n	%	n	%
Hombre	2.053	60,8%	1.768	68,5%	285	35,7%
Mujer	1.326	39,2%	813	31,5%	513	64,3%
Total	3.379	100%	2.581	100%	798	100%

Cabe subrayar que en este estudio se han tenido en cuenta figuras contractuales del PDI con características muy diversas, como es el caso del profesorado asociado, cuya dedicación a tiempo parcial y tiempo trabajado no es equivalente a otras figuras contractuales a tiempo completo. Es por esto que utilizando la recomendación de la Guía para el Registro retributivo de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, este estudio analiza, por un lado, las retribuciones percibidas por los y las empleados/as de la UC3M, esto es, las retribuciones efectivas, y por otro, las retribuciones equiparadas, ajustando los salarios en equivalente a tiempo completo (ETC) y anualizados. El análisis ETC anualizado nos proporciona información sobre una hipotética situación en la que todo el personal que ha tenido alguna vinculación contractual con la universidad en el periodo de referencia trabajase a tiempo completo durante todo el año 2023. De esta forma, se elimina el efecto que tienen en los salarios las diferencias en el número de horas trabajadas por parte del PDI y se miden con más precisión las diferencias salariales entre el PDI que trabaja a tiempo completo y el que lo hace a tiempo parcial, así como las desigualdades provocadas por distintos periodos de tiempo trabajados.

Así, la brecha salarial de género recoge la proporción que, en promedio, está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre. Por tanto, valores positivos indican una situación desfavorable para las mujeres, mientras que valores negativos indican que la ganancia media de las mujeres es superior a la de los hombres.

Esta auditoría retributiva incluye, además, una valoración de los puestos de trabajo de la UC3M para cada colectivo, que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en la organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento. Se ha tomado como criterio adoptar un **método de valoración cualitativo**, clasificando los puestos de la UC3M en distintas escalas utilizando la clasificación profesional de cada uno de los colectivos de la universidad, PDI y PTGAS. De este modo, se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan el mismo valor a la organización. Esta clasificación en escalas permite objetivar la jerarquía de retribuciones en la institución.

¹ En esta auditoría se incluye todo el personal que ha tenido alguna vinculación contractual con la UC3M, aunque ya no forme parte de la plantilla a 31 de diciembre de 2023.

² Queda excluido de este estudio el personal con cargo a proyectos de investigación.

DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA DEL PDI DE LA UC3M

De las **2.581** personas que integran el PDI de la UC3M, el **68,5% son hombres (1.768)** y el **31,5% son mujeres (813)**.

Según el **régimen jurídico del PDI**, el **27%** (696 personas) es **personal funcionario**, frente a un **73%** (1.885) de personal **laboral**. Del profesorado funcionario, un 63,9% son hombres (445) frente a un 36,1% de mujeres (251). En el caso del PDI laboral, un 70,2% son hombres (1.323) frente a un 29,8% de mujeres (562). La **edad media** del PDI funcionario es de 53,1 años para los hombres y de 52,2 años para las mujeres. Para el PDI laboral, la edad media de los hombres se sitúa en los 43,2 años y en 41,8 años para las mujeres.

Atendiendo a la **dedicación** del PDI, el 59,2% (1.529) es personal a tiempo completo, frente a un 40,8% (1.052) a tiempo parcial. Dentro del colectivo de PDI a tiempo completo, el 68,5% son hombres (1.006) y el 34,2% mujeres (523). Entre el PDI a tiempo parcial, el 72,4% son hombres (762) frente a un 27,6% de mujeres (290).

Respecto al **PDI funcionario**, el 68% son Titulares de Universidad (473), un 31,9% son Catedráticos/as de Universidad (222) y el 0,1% restante es Titular de Universidad interino (1). De las 222 Cátedras, tan sólo un 30,6% están ocupadas por mujeres (68). Entre el profesorado Titular de Universidad, el porcentaje de plazas ocupadas por mujeres aumenta hasta el 38,7% (Gráfico 1).

Dentro del colectivo de **PDI laboral**, el 54,2% (1.021) es profesorado Asociado, un 18,4% (346) son Predoctorales, un 12,3% (232) son Investigadores/as de programas de incorporación de doctores/as (Investigador/a Distinguido/a, Ramón y Cajal, Beatriz Galindo, Juan de la Cierva, Investigador/a de Actividades Científico-Técnicas, Marie Curie, Postdoctorales y otros similares), el 8,4% (159) son Contratados/as Doctores/as y Visitantes, un 4,2% (80) Ayudantes Doctores/as, un 1,7% (32) son Ayudantes Específicos/as y el 0,8% restante (15) es profesorado Emérito (véase Gráfico 2).

Según la **rama de conocimiento**, un 8,4% del PDI es del área de Ciencias Básicas (216), el 38,9% de Ciencias Sociales y Jurídicas (1.003), un 13,8% de Humanidades (357) y el 38,9% restante de Ingeniería (1.005). Se observa que la distribución por género en algunas ramas dista de la distribución media de género global del PDI (68,5% hombres y 31,51% mujeres). En el área de las Humanidades, la presencia femenina tiende a asemejarse a la masculina (53,8% son hombres y un 46,2% son mujeres), sin embargo, en la rama de Ingeniería el porcentaje de mujeres es

tan sólo de un 21,8% frente a un 78,2% de hombres (Gráfico 3).

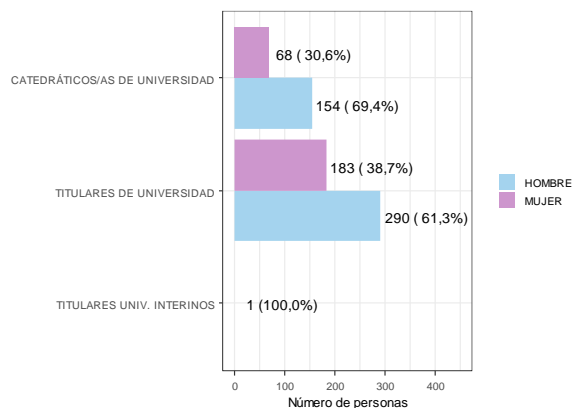


Gráfico 1. Distribución del Profesorado funcionario de la UC3M durante el año 2023 por Categoría profesional y sexo.

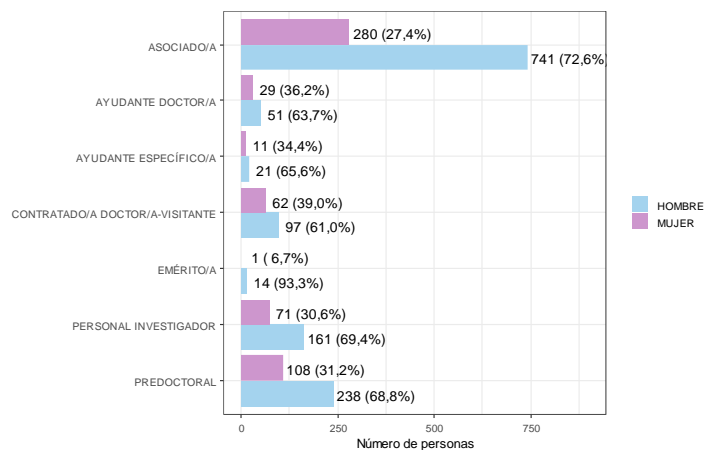


Gráfico 2. Distribución del PDI laboral de la UC3M durante el año 2023 por Categoría profesional y sexo.

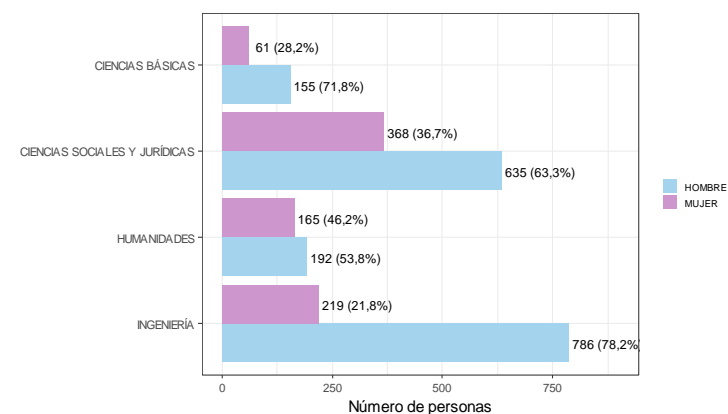


Gráfico 3. Distribución del PDI de la UC3M durante el año 2023 por Rama de conocimiento y sexo.

DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA DEL PTGAS DE LA UC3M

De las **798** personas que conforman la plantilla del PTGAS de la Universidad, un **64,3% son mujeres (513)** frente a un **35,7% de hombres (285)**. La edad media de las mujeres es de 50,7 años, frente a los 48,1 años de los hombres.

Atendiendo al régimen jurídico del PTGAS, el **75,1% es personal funcionario (599 personas)** y el **24,9% es personal laboral (199 personas)**. El personal funcionario es mayoritariamente femenino, con un 68,1% de mujeres (408) frente a un 31,9% de hombres (191). Para el personal laboral, la distribución por género es más equitativa, siendo un 52,8% mujeres (105) y un 47,2% hombres (94).

Según la **categoría profesional del PTGAS**, el personal funcionario y laboral se clasifica en diferentes grupos. Para el personal funcionario, existen los grupos A1, A2, C1 y C2, en función del proceso selectivo y el nivel de estudios requerido por el que se ha accedido a la Administración pública y con independencia de que se tenga o no una plaza fija. El grupo A1 es el que requiere mayor titulación e implica un mayor grado de responsabilidad. Además, dentro de cada grupo se establecen diferentes niveles en función de los requisitos específicos del puesto que se desempeña. En el caso del personal laboral, contratado para atender razones de necesidad siguiendo la legislación laboral, existen los grupos A, B, C, D y PF (puesto funcional). El grupo A es el que requiere mayor nivel de estudios y responsabilidad, y el grupo D el de menor nivel de estudios y autonomía. El personal laboral en puesto funcional es personal en puestos de trabajo muy específicos y que requieren personal con una alta cualificación. Adicionalmente, el PTGAS laboral puede desempeñar un puesto de Alta Dirección/Fuera de Convenio.

Entre las **599 personas funcionarias**, el grupo más frecuente es el C2 con un 32,2% (193 personas), seguido del A2 con un 31,9% (191), y el grupo C1 con un 28,4% (170). El grupo más alto, A1, lo ocupa un 7,5% de la plantilla (45 personas).

En algunos grupos, la distribución por sexo difiere de la media global del personal funcionario (68,1% mujeres y 31,9% hombres) (véase Gráfico 4). En el grupo más alto, A1, la distribución es muy equitativa, un 48,9% son mujeres y un 51,1% son hombres. En cambio, el grupo C2 es mayoritariamente femenino (80,8% de mujeres frente a un 19,2% de hombres).

En el caso de las **199 personas en régimen laboral**, un 36,2% pertenecen al grupo C (72 personas), un 26,1% al grupo A (52 personas), un 11,6% al grupo B (23 personas), el 11,1% tienen un grupo D (22 personas), un 9% es personal de Alta Dirección/Fuera de Convenio.

de Convenio (18) y el 6% restante (12 personas) desempeñan un puesto funcional (Gráfico 5).

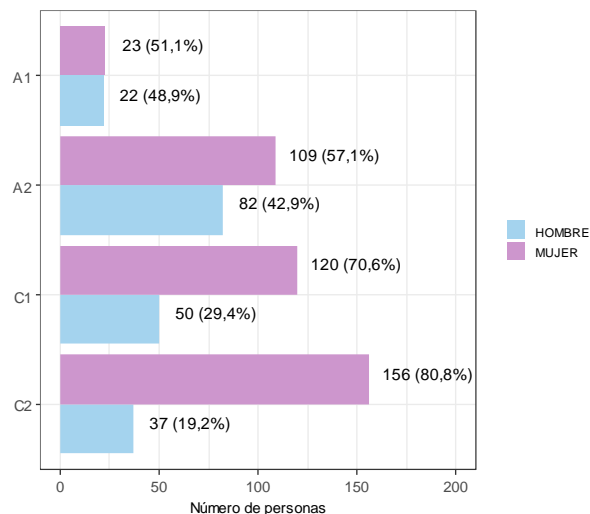


Gráfico 4. Distribución del PTGAS Funcionario de la UC3M durante el año 2023 por Grupo y sexo.

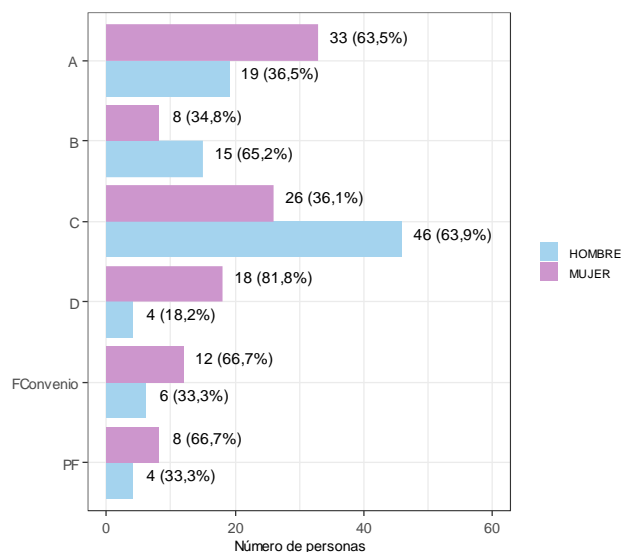


Gráfico 5. Distribución del PTGAS Laboral de la UC3M durante el año 2023 por Grupo y sexo.

La presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos también difiere de la media global del personal laboral (52,8% son mujeres y un 47,2% de hombres), siendo el grupo D mayoritariamente femenino (81,8% de mujeres frente a un 18,2% de hombres). Cabe observar que el grupo D es el que menor grado de estudios se requiere.

Principales resultados

Valoración de los puestos de trabajo del PDI de la UC3M

El Personal docente e investigador funcionario se reparte en dos escalas, mientras que el Personal docente e investigador laboral se reparte en 8 escalas.

En cuanto al **profesorado funcionario (696 personas)**, un 31,9% (222) se agrupa en la primera escala, integrada por Catedráticos/as de Universidad, y el 68,1% restante (474) en la segunda escala, conformada por Titulares de Universidad y un Titular de Universidad interino (Tabla 2).

La proporción de mujeres y hombres en la primera escala (Catedrático/a de Universidad) varía de la media del PDI funcionario (36,06% son mujeres y un 63,94% hombres), estando solamente un 30,63% de mujeres en esta categoría. Además, se observa que, mientras un 34,61% de los 445 profesores funcionarios son Catedráticos de Universidad, sólo un 27,09% de las 251 profesoras funcionarias son Catedráticas de Universidad.

Respecto a las escalas del **PDI Laboral**, la primera escala de **Investigadores/as Senior** integra a Investigadores/as Distinguidos/as, Ramón y Cajal, Conex Plus, Atracción de Talento Modalidad 1, Recualificación SUE María Zambrano, Recualificación SUE y Beatriz Galindo Senior. La escala de **Investigadores/as Junior** (escala 03) agrupa a Investigadores/as Juan de la Cierva, Recualificación Margarita Salas, PostDoctorales, Investigadores/as de Actividades Científico-Técnicas, Marie Curie, Personal Investigador, Personal Investigador Proyectos y Beatriz Galindo Junior.

En cuanto al **PDI laboral (1.885 personas)**, un 54,2% (1.021) se concentra en la escala 08, que corresponde al profesorado **Asociado** (véase Tabla 3) Para la mayoría de las escalas, la distribución por sexo es similar a la media global del PDI laboral (70,19% son hombres y un 29,81% son mujeres). Sin embargo, en algunas escalas se identifica una distribución que se aleja de la media. En la primera escala, constituida por **Investigadores/as Senior**, las mujeres representan un 25,33%, frente a un 74,67% de hombres. En la escala 07, integrada por el profesorado **Emérito**, tan sólo hay una mujer de las 15 personas que se agrupan en esta escala.

Tabla 2. Escalas de los puestos de trabajo del PDI Funcionario

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Catedrático/a de Universidad	154	68	222 (31,9%)	69,37%	30,63%	34,61%	27,09%
02	Titular de Universidad / Titular de Universidad Interino	291	183	474 (68,1%)	61,39%	38,61%	65,39%	72,91%
Total	696	445	251	696 (100%)	63,94%	36,06%	100%	100%

Tabla 3. Escalas de los puestos de trabajo del PDI Laboral

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Investigador/a Senior	56	19	75 (3,98%)	74,67%	25,33%	4,23%	3,38%
02	Contratado/a Doctor/a-Visitante	97	62	159 (8,4%)	61,01%	38,99%	7,33%	11,03%
03	Investigador/a Junior	105	52	157 (8,33%)	68,88%	33,12%	7,94%	9,25%
04	Ayudante Doctor/a	51	29	80 (4,2%)	63,75%	36,25%	3,85%	5,16%
05	Ayudante Específico/a	21	11	32 (1,7%)	65,62%	34,38%	1,59%	1,96%
06	Predoctoral	238	108	346 (18,4%)	68,79%	31,21%	17,99%	19,22%
07	Emérito/a	14	1	15 (0,8%)	93,33%	6,67%	1,06%	0,18%
08	Asociado/a	741	280	1.021 (54,2%)	72,58%	27,42%	56,01%	49,82%
Total	1.885	1.323	562	1.885 (100%)	70,19%	29,81%	100%	100%

Valoración de los puestos de trabajo del PTGAS de la UC3M

El Personal técnico, de gestión, y de administración y servicios funcionario (599 personas) se reparte en 8 escalas, mientras que el PTGAS laboral (199 personas) se agrupa en 7 escalas. Entre el **PTGAS funcionario** la presencia de mujeres y hombres en las distintas escalas es muy diferente a la media (31,89% de hombres y un 68,11% mujeres) y puede observarse la sobrerrepresentación de los hombres en las escalas superiores, así como una feminización de las escalas inferiores (Tabla 4). En la última escala (escala 08) un 81,08% son mujeres, frente a un 18,92% de hombres. En la escala 07 ocurre algo similar, con un 80% de mujeres frente al 20% de hombres.

También se observa que, de las 408 mujeres funcionarias en plantilla, un 29,41% (120) se concentra en la última escala, frente a tan sólo un 14,66% (28) de los hombres en plantilla. Sin embargo, en las escalas superiores se invierte la distribución. Mientras que en la escala 04, integrada por **Técnicos/as de Gestión-Técnicos/as Administrativos/as** con Grupo A2 se enmarca el 20,42% de los hombres, únicamente integran esta escala un 12,01% de las mujeres en plantilla.

Respecto al **PTGAS en régimen laboral**, al observar los resultados de la Tabla 5, se pone de manifiesto que, aunque las escalas inferiores integran un colectivo mayoritariamente femenino (escalas 06 y 07), aumenta la representación femenina en escalas superiores respecto a la media global del colectivo (47,24% hombres y 52,76% mujeres).

Tabla 4. Escalas de los puestos de trabajo del PTGAS Funcionario

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Director/a – Subdirector/a de Servicio (Grupo A1-Nivel 27 a 30)	16	13	29 (4,84%)	55,17%	44,83%	8,38%	3,19%
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	19	26	45 (7,51%)	42,22%	57,78%	9,95%	6,37%
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	30	44	74 (12,35%)	40,54%	59,46%	15,71%	10,78%
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	39	49	88 (14,69%)	44,32%	55,68%	20,42%	12,01%
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	19	55	74 (12,35%)	25,68%	74,32%	9,95%	13,48%
06	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	31	65	96 (16,03%)	32,29%	67,71%	16,23%	15,93%
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	9	36	45 (7,51%)	20,00%	80,00%	4,71%	8,82%
08	Auxiliar (Grupo C2)	28	120	148 (24,71%)	18,92%	81,08%	14,66%	29,41%
Total		191	408	599	31,89%	68,11%	100%	100%

Tabla 5. Escalas de los puestos de trabajo del PTGAS Laboral

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Alta Dirección/ Directores/as de Servicio	6	12	18 (9,04%)	33,33%	66,67%	6,38%	11,43%
02	Funcional	4	8	12 (6,03%)	33,33%	66,67%	4,26%	7,62%
03	Titulado/a Superior (Grupo A)	19	33	52 (26,13%)	36,54%	63,46%	20,21%	31,43%
04	Titulado/a Medio (Grupo B)	15	8	23 (11,56%)	65,22%	34,78%	15,96%	7,62%
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	34	7	41 (20,60%)	82,93%	17,07%	36,17%	6,67%
06	Técnico Especialista (Grupo C2/C3)	12	19	31 (15,58%)	38,71%	61,29%	12,77%	18,10%
07	Técnico Auxiliar (Grupo D)	4	18	22 (11,06%)	18,18%	81,82%	4,26%	17,14%
Total		94	105	199	47,24%	52,76%	100%	100%

Brecha Salarial de género del PDI a tiempo completo de la UC3M

El análisis de las **retribuciones efectivas** del **PDI a tiempo completo (1.529 personas)**, muestra que atendiendo a la **edad del PDI**, la mayor brecha salarial de género se produce entre los **30 y 39 años**, donde las mujeres **dejan de recibir un 13,04%** de la retribución media de los hombres (Gráfico 6). La retribución media de los hombres entre 30 y 39 años es de 33.905,9€ frente a los 29.483,4€ de las mujeres. El segundo tramo etario con mayor brecha salarial se da entre los **60 y 69 años**, con una brecha de un **10,86%**. Mientras que el salario medio de los hombres es de 83.574,2€, el de las mujeres desciende a los 74.494,6€.

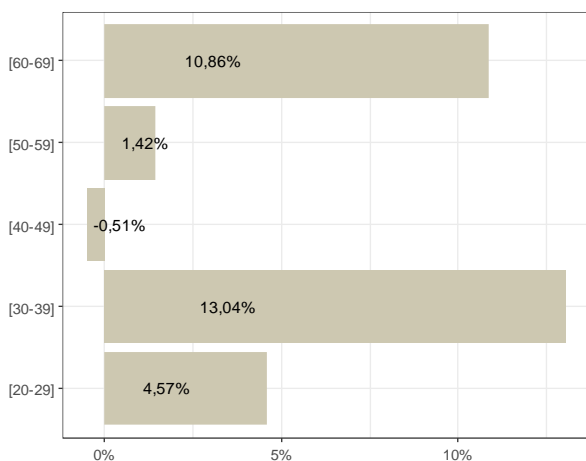


Gráfico 6. Brecha salarial de género del PDI a tiempo completo por tramo etario.

Según la **rama de conocimiento**, encontramos diferencias significativas en el cálculo de la brecha salarial de género. En la rama de las **Humanidades** la brecha salarial alcanza el **10,77%** a favor de los hombres, siendo la rama de conocimiento con mayor presencia femenina (un 46,2% son mujeres y un 53,8% son hombres).

En la rama de las **Ciencias Sociales y Jurídicas** la brecha salarial desciende a un **5,22%**. Sin embargo, en la rama de **Ingeniería** se obtiene una brecha salarial de un **-6,30% a favor de las mujeres**, a pesar de ser la rama con menor presencia femenina (un 21,8% de mujeres frente a un 78,2% de hombres).

Además de constatar que existen desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en algunas ramas de conocimiento, se pone de manifiesto que en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas se perciben mayores salarios que en el resto de las ramas de conocimiento, con una retribución media para los hombres de 59.400€ frente a los 56.300,7€ de las mujeres (Tabla 6). En el extremo opuesto se encuentra la rama de Ingeniería, con una retribución media de 46.300,4€ para los hombres y de 49.217,7€ para las mujeres. No obstante, dado que la edad media del PDI a tiempo completo de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es de 45,5 años, frente a los 40,1 años de la rama de Ingeniería³, probablemente las divergencias retributivas entre ambas ramas se explican, en gran parte, por la diferencia de edad del PDI. A medida que incrementa la edad, también lo hacen las retribuciones percibidas, acumulando antigüedad, consolidando la carrera investigadora a través de los sexenios, la docencia a través de los quinquenios, etc.

Sin embargo, la brecha salarial de género que se da en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas no parece estar atribuida a la edad, ya que la edad media de mujeres y hombres es similar, 45,8 años para los hombres y 45,2 años para las mujeres. En la rama de Humanidades, sí se observan diferencias entre la edad media de mujeres y hombres (48,9 años para los hombres y 44,3 años para las mujeres), por lo que la edad puede explicar gran parte de la brecha salarial existente. En la rama de Ciencias Básicas la edad media de mujeres y hombres es similar, 44,3 años para los hombres y 42,8 años para las mujeres. En la rama de Ingeniería, la edad media de las mujeres es de 41,3 años, ligeramente superior a la edad media de los hombres, con 39,6 años.

Tabla 6. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a Tiempo completo por Rama de conocimiento

Rama de conocimiento	Género	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
CIENCIAS BÁSICAS	Hombre	119	21.000,1€	74.751,3€	49.677,2€	49.222,9€
	Mujer	52	21.460,7€	70.741,7€	49.876,0€	59.644,3€
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Hombre	303	25.652,9€	84.120,5€	59.400,0€	63.368,2€
	Mujer	205	25.290,8€	79.174,0€	56.300,7€	60.879,7€
HUMANIDADES	Hombre	105	33.009,4€	69.160,1€	53.729,4€	56.238,5€
	Mujer	92	25.655,6€	65.452,9€	47.944,8€	48.427,1€
INGENIERÍA	Hombre	479	21.290,6€	66.044,2€	46.300,4€	41.914,1€
	Mujer	174	21.357,6€	70.681,7€	49.217,7€	48.673,7€

³ En la rama de Ciencias Básicas la edad media del profesorado a tiempo completo es de 43,8 años y en Humanidades asciende a los 46,7 años.

De las **1.529** personas con dedicación a **tiempo completo**, el 45,5% es personal funcionario (696) y el 54,5% restante es personal laboral (833).

Atendiendo al **régimen** del PDI, los datos muestran que entre el **PDI Funcionario, las mujeres están dejando de percibir un 2,34%** del salario medio de los hombres, mientras que para el **PDI Laboral, las mujeres perciben, en media, un 2,69% menos que los hombres.**

Para el PDI Funcionario, la **retribución media de los hombres** se sitúa en **76.894,0€** frente a los **75.092,3€** de las mujeres, lo que supone una diferencia de 1.807,1€ a favor de los hombres (Tabla 7). Al comparar el percentil 75 de mujeres y hombres, se obtiene que, mientras que un 25% de los hombres percibe una retribución efectiva superior a los 89.414,3€, este percentil desciende a los 86.008,6€ en el caso de las mujeres, evidenciando que **las mujeres concentran las retribuciones más bajas.**

Respecto al **PDI laboral**, los hombres perciben una retribución media de **31.213,9€** y las mujeres **30.374,3€**, lo que supone una diferencia de 839,6€ a favor de los hombres.

En aras de identificar los factores existentes detrás de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, resulta imprescindible desgranar los diferentes componentes salariales que conforman la retribución del personal docente e investigador. Para el personal funcionario, dado que el salario base de los/as Catedráticos/as de Universidad es el mismo que para Titulares de Universidad, se consideran, a efectos de este estudio, retribuciones base la suma del salario base, el complemento destino y el complemento específico.

Para el **PDI funcionario**, y atendiendo al **tipo de componente salarial**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en los **Sexenios** (11,74%), **Méritos UC3M** (8,91%), **Méritos CAM** (5,57%) y **Trienios** (4,10%). Por el contrario, en el componente **Extrasalarial**⁴, la brecha salarial existente es de un -15,45% a favor de las mujeres (Gráfico 7).

En el caso del **personal docente e investigador laboral** (Gráfico 8), la mayor brecha salarial de género a favor de los hombres se observa en el componente **Extrasalarial** (40,93%) y los **Méritos UC3M** (17,89%). En el extremo opuesto, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se dan en los **Quinquenios** (-18,28%), en el complemento de **Docencia en Máster/Formación Continua** (-17,90%), en el complemento por **Cargos o Méritos de Gestión** (-14,56%) y en los **Trienios** (-12,91%).

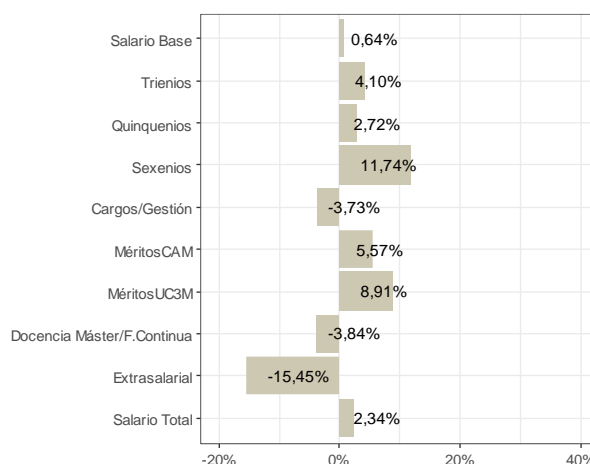


Gráfico 7. Brecha salarial de género del PDI Funcionario por componente salarial.

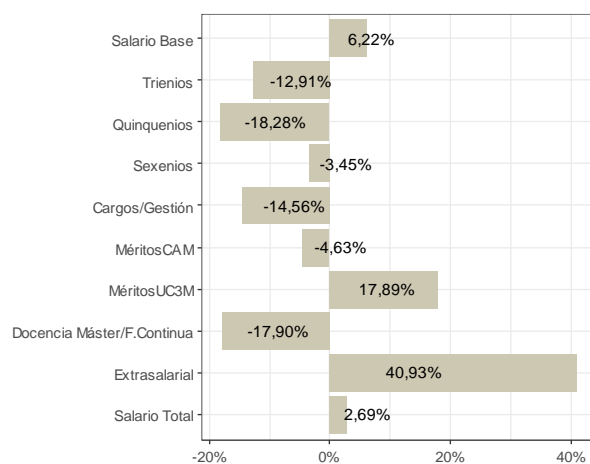


Gráfico 8. Brecha salarial de género del PDI Laboral por componente salarial.

Tabla 7. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a tiempo completo por régimen laboral y sexo

Medida	Total PDI		PDI Funcionario		PDI Laboral	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.006 (65,8%)	523 (34,2%)	445 (63,94%)	251 (36,06%)	561 (67,35%)	272 (32,65%)
Percentil 25	21.848,4€	22.682,4€	64.043,1€	64.012,7€	18.612,9€	19.038,8€
Percentil 75	73.178,0€	72.720,1€	89.414,3€	86.008,6€	41.083,7€	41.371,4€
Media	51.420,7€	51.835,5€	76.894,0€	75.092,3€	31.213,9€	30.374,3€
Mediana	53.008,9€	55.731,8€	73.257,5€	72.298,6€	24.218,6€	25.290,8€

⁴ Las retribuciones **Extrasalariales** son retribuciones que corresponden a pagos no periódicos, como los Premios de Excelencia del Consejo Social, las dietas percibidas por la asistencia a

conferencias y congresos, la asistencia a Tribunales de Tesis, y otros similares.

Brecha Salarial de género del PDI con Retribuciones equiparadas

Analizando las retribuciones equiparadas⁵ en vez de las efectivas, se evitan ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempo de trabajo, dando así una imagen más exacta de la brecha salarial de género. En el análisis de las retribuciones equiparadas se consideran las retribuciones de las **2.581 personas** que conforman el PDI de la UC3M.

Según el **régimen** del PDI, en el caso del **profesorado funcionario** (696 personas), la retribución media de los hombres es de **77.462,9€**, frente a los **75.820,0€** que perciben las mujeres, con una diferencia de 1.642,9€ a favor de los hombres (Tabla 8). Esto supone una brecha salarial de género de un **2,12%** a favor de los hombres, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 2,12% del salario medio de los hombres. Además, se observa que un 25% de los hombres perciben una retribución superior a los 89.644,1€ (percentil 75), mientras que el percentil 75 desciende a los 86.176,6€ en el caso de las mujeres. Esto constata que **los hombres concentran los salarios más altos**.

Respecto al **PDI en régimen laboral** (1.885 personas), la retribución media de los hombres es de 34.009,9€, frente a los 33.395,9€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 614€ a favor de los hombres. Los datos muestran una brecha salarial de género de un **1,81%** a favor de los hombres. Al comparar la retribución mediana de hombres y mujeres, se observa una diferencia de 295,4€ a favor de las mujeres, sin embargo, los salarios altos de los hombres elevan el promedio de las retribuciones respecto a las mujeres.

Atendiendo a la **edad del PDI**, en el caso del **profesorado funcionario**, la mayor brecha salarial se observa entre los 60 y 69 años, a favor de los hombres. Sin embargo, para el **PDI laboral**, las mayores brechas se dan en las edades más tempranas, en edades inferiores a los 40 años (Gráfico 9).

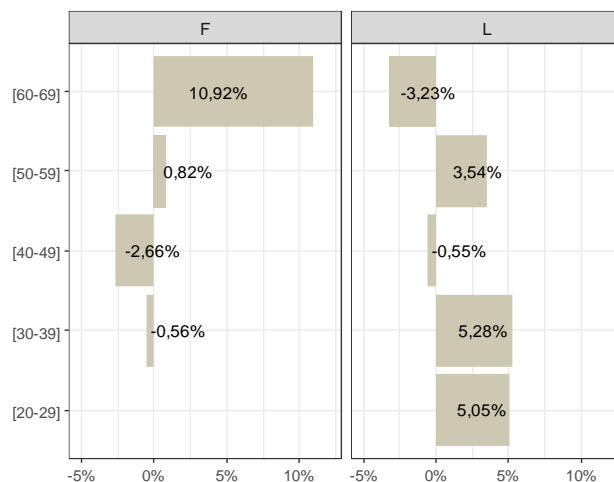


Gráfico 9. Brecha salarial de género del PDI a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y tramo etario.

Tras analizar las retribuciones equiparadas por **rama de conocimiento**, se constata que, tanto en el PDI funcionario como laboral, las mayores brechas salariales se dan en las ramas de Ciencias Básicas y Ciencias Sociales y Jurídicas (Gráfico 10), ambas a favor de los hombres. En Ciencias Básicas, la edad media del **PDI funcionario** es de 56 años para los hombres frente a los 50,7 años de las mujeres, por lo que la brecha salarial puede atribuirse a diferencias en la edad. Algo similar ocurre en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde la edad media del profesorado funcionario es de 56,3 años para los hombres frente a los 53,2 años de las mujeres. En el caso del **PDI laboral**, las brechas salariales también podrían atribuirse a la edad. En la rama de Ciencias Básicas, la edad media de los hombres es de 41,1 años frente a los 36,6 años de las mujeres. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, la edad media de los hombres también es superior a la de las mujeres, 45,8 años para los hombres y 43,5 años para las mujeres.

Tabla 8. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI por dedicación y sexo

Medida	Total PDI		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.768 (68,5%)	813 (31,5%)	445 (63,94%)	251 (36,06%)	1.323 (70,19%)	562 (29,81%)
Percentil 25	27.735,2€	28.089,3€	64.122,0€	64.282,3€	27.439,5€	27.001,2€
Percentil 75	60.916,1€	63.762,0€	89.644,1€	86.176,6€	36.343,9€	37.168,0€
Media	44.946,9€	46.493,6€	77.462,9€	75.820,0€	34.009,9€	33.395,9€
Mediana	34.013,2€	35.923,3€	74.065,1€	72.298,6€	32.003,7€	32.299,1€

⁵ Las retribuciones equiparadas se obtienen tras ajustar las retribuciones del PDI en equivalente a tiempo completo (ETC) y

anualizarlas, de modo que todas las retribuciones percibidas sean homogéneas en cuanto a tiempo o periodo trabajado.

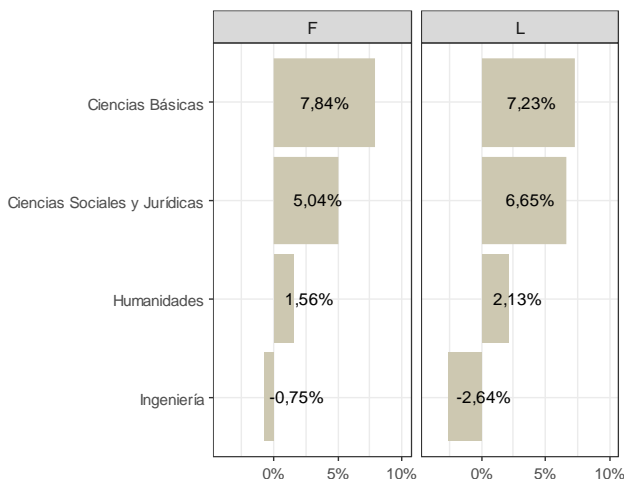


Gráfico 10. Brecha salarial de género del PDI a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y rama de conocimiento.

Entre el **PDI funcionario**, las mayores brechas salariales de género a favor de los hombres se dan en los **Sexenios** (11,74%), **Méritos UC3M** (8,91%), **Méritos CAM** (5,83%) y **Trienios** (4,33%). Por el contrario, el componente **Extrasalarial** recoge una brecha salarial de un -15,45% a favor de las mujeres (véase Gráfico 11).

En el caso del **PDI laboral**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en los **Méritos UC3M** (20,16%), en el componente **Extrasalarial** (20,05%) y en **Sexenios** (7,13%). En el extremo opuesto, las mayores desigualdades retributivas a favor de las mujeres se dan en las retribuciones por **Docencia en Máster o Formación continua** (-20,25%), en el complemento por **Cargos o Méritos de Gestión** (-15,46%) y en **Quinquenios** (-8,01%). En todos los casos, la brecha salarial de género es inferior al 25%.

Según las distintas **escalas del PDI Funcionario**, los Catedráticos de Universidad reciben una retribución media de 94.376€, frente a los 93.786,6€ de las Catedráticas, lo que supone una diferencia de 589,4€ a favor de los hombres, obteniendo una brecha salarial de género de un **0,62%**. Sin embargo, para el profesorado Titular de Universidad, la retribución media de los hombres es de 68.512,3€ frente a los 69.143,9€ de las mujeres, con una diferencia de 631,6€ a favor de las mujeres, siendo la brecha salarial de género de un **-0,92%**, a favor de las mujeres (Gráfico 12).

Para el **PDI en régimen laboral**, la mayor brecha salarial se presenta entre el personal Investigador Senior, con una brecha salarial de un 25,19% a favor de los hombres (véase Gráfico 13). En el caso de los/las Ayudantes Doctores/as y Ayudantes Específicos/as, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres, con una brecha de un -8,55% y un -8,26%, respectivamente.

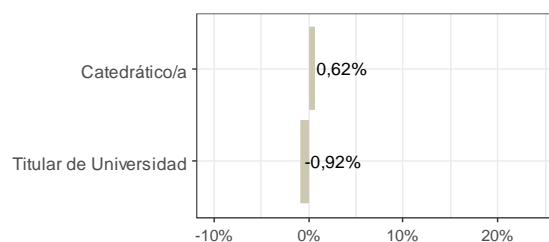


Gráfico 12. Brecha salarial de género del PDI Funcionario a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.

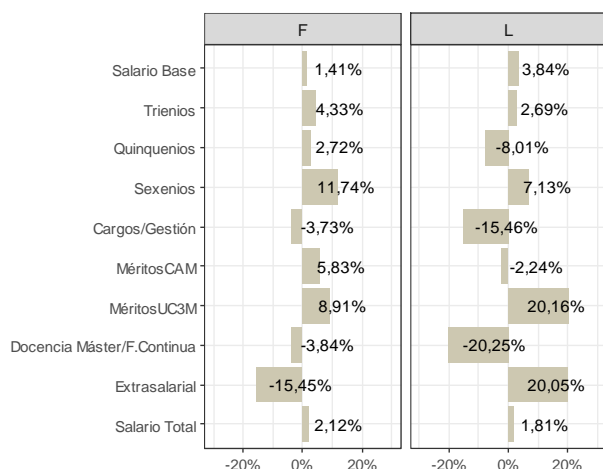


Gráfico 11. Brecha salarial de género del PDI a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y componente salarial.

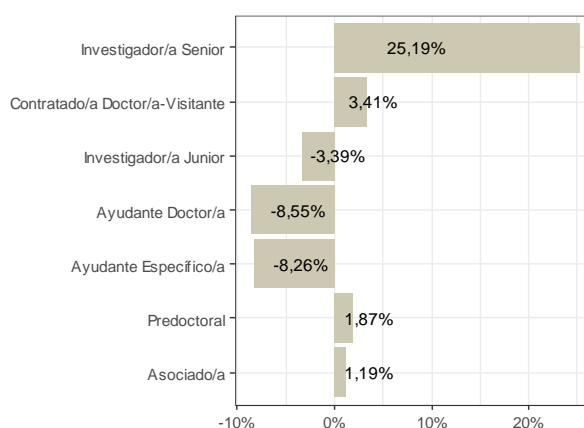


Gráfico 13. Brecha salarial de género del PDI Laboral a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.

Si bien, de forma global, parecen no existir desigualdades significativas entre las retribuciones de los Catedráticos y las Catedráticas de Universidad, así como entre el profesorado Titular, tras analizar los diferentes **componentes salariales** de las retribuciones equiparadas del PDI Funcionario, se identifican importantes brechas salariales de género.

Se constata que las mayores diferencias a favor de los hombres entre **Catedráticos y Catedráticas** se dan en los **Sexenios** (9,02%), **Quinquenios** (6,83%) y **Trienios** (5,76%), mientras que a favor de las mujeres, las mayores desigualdades se dan en las retribuciones por **Cargos o Méritos de Gestión** (-11,57%), y en las percepciones **Extrasalariales** (-23,48%).

Entre el **profesorado Titular**, las mayores desigualdades retributivas a favor de los hombres se dan en los **Méritos UC3M** (6,85%) y en **Sexenios** (5,35%). Por el contrario, las mayores brechas salariales de género a favor de las mujeres se dan en el componente **Extrasalarial** (-17,15%) y en **Quinquenios** (-5,37%).

Respecto al PDI laboral, las diferencias retributivas que se observan a favor de los hombres contratados como **Investigador/a Senior** son consecuencia de los **Trienios** (42,84%), **Sexenios** (32,43%) y **Quinquenios** (23,74%). Estas desigualdades pueden ser atribuidas a la antigüedad y la carrera investigadora del personal contratado bajo esta figura, dado que la edad media de los hombres contratados como Investigadores Senior es de 44,4 años, frente a los 40,8 años de las Investigadoras Senior.

En general, si se toma como referencia el acceso a los distintos complementos vinculados a la carrera investigadora del PDI (sexenios, méritos retributivos) podría concluirse que a medida que aumentan los requisitos para obtener los complementos salariales, el porcentaje de PDI que los obtiene se va reduciendo y las desigualdades de género aumentan.

Brecha Salarial de género del PTGAS con Retribuciones equiparadas

Del total de **798** PTGAS de la universidad, el **75,1% es personal funcionario** (599 personas) y un **24,9% personal laboral** (199 personas). Entre el **PTGAS funcionario**, la retribución media de los hombres se sitúa en 44.331,8€ frente a los 39.224,0€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.107,8€ a favor de los hombres (Tabla 9).

Si comparamos el percentil 75 de mujeres y hombres, se observa que, mientras que un 25% de hombres percibe retribuciones superiores o iguales a 50.851,2€, este percentil se reduce a 43.513,8€ para las mujeres. Algo similar ocurre con el percentil 25, mientras que un 25% de mujeres percibe una retribución inferior o igual a 29.637,1€, en el caso de los hombres este percentil asciende a los 34.289,7€, esto es, un 25% de hombres percibe retribuciones inferiores o iguales a 34.289,7€. Esto constata que **las mujeres concentran los salarios más bajos**.

Con relación al **PTGAS laboral**, la retribución media de los hombres es ligeramente superior al de las mujeres. Los hombres perciben una retribución media de 42.465,7€, frente a los 41.789€, lo que supone una diferencia de 676,7€ a favor de los hombres. Si bien el percentil 75 de hombres y mujeres es similar (45.735€ para los hombres y 45.960,3€ para las mujeres), lo que se interpreta como una concentración de salarios altos similar para ambos colectivos, al comparar el percentil 25 de mujeres y hombres se observa que, mientras el 25% de hombres percibe una retribución inferior o igual a 37.594,5€, este percentil se reduce a los 30.846,2€ en el caso de las mujeres, lo cual evidencia que **las mujeres acumulan los salarios más bajos**.

En términos globales, en el **PTGAS** se identifica una **brecha salarial de género de un 9,08% a favor de los hombres**, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 9,08% de la retribución media de los hombres. Ahora bien, si analizamos las desigualdades retributivas entre el **personal funcionario**, la brecha salarial de género asciende a un **11,52%**. Por el contrario, para el **personal laboral**, la brecha salarial se reduce a un **1,59%**. Cabe recordar que, un 29,41% de mujeres funcionarias se concentran en la escala más baja de los puestos de trabajo del PTGAS, frente a un 14,66% de hombres, lo cual explica gran parte de la brecha salarial existente en este colectivo.

Según la **edad** del **PTGAS funcionario**, los datos muestran que la brecha salarial de género se da en todos los tramos etarios (Gráfico 14), siendo ésta a favor de los hombres, lo cual confirma que **las mujeres concentran los salarios más bajos**.

Tabla 9. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS por régimen laboral y sexo

Medida	Total PTGAS		PTGAS FUNCIONARIO		PTGAS LABORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	285 (35,71%)	513 (64,29%)	191 (31,89%)	408 (68,11%)	94 (47,23%)	105 (52,76%)
Percentil 25	35.707,1€	29.679,5€	34.289,7€	29.637,1€	37.594,5€	30.846,2€
Percentil 75	49.558,4€	43.817,3€	50.851,2€	43.513,8€	45.735,0€	45.960,3€
Media	43.716,3€	39.749,0€	44.331,8€	39.224,0€	42.465,7€	41.789,0€
Mediana	39.733,7€	36.710,6€	39.350,3€	36.737,1€	40.234,7€	36.710,6€

Respecto al **PTGAS en régimen laboral**, se identifica una brecha salarial a favor de los hombres para las personas entre los 40 y 59 años. Sin embargo, en los tamos extremos, en edades hasta los 39 años y entre los 60 y 69 años, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres.

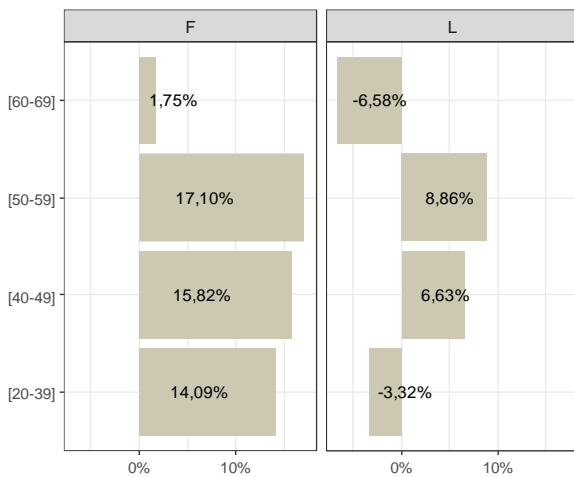


Gráfico 14. Brecha salarial de género del PTGAS a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y tramo etario.

Según las diferentes **escalas del PTGAS funcionario**, encontramos pequeñas brechas salariales de género tanto a favor de los hombres como de las mujeres (Gráfico 15). Dado que en el análisis de las retribuciones equiparadas por tramo etario se identifica una brecha salarial de género en todos los tramos a favor de los hombres, se podría concluir que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres parecen responder a un mayor número de hombres en puestos de mayor responsabilidad, y por tanto, mayor retribución, y sin embargo, dentro de una misma escala, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres tienden a diluirse.

En cuanto al **PTGAS laboral**, se observan desigualdades retributivas importantes entre mujeres y hombres en algunas escalas (Gráfico 16).

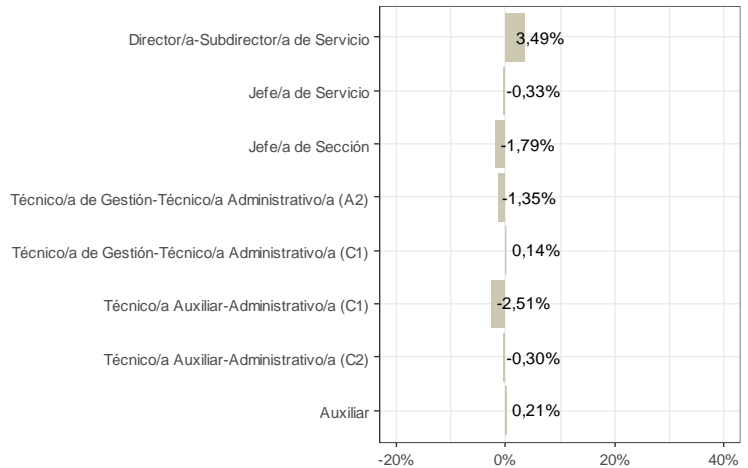


Gráfico 15. Brecha salarial de género del PTGAS Funcionario a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.

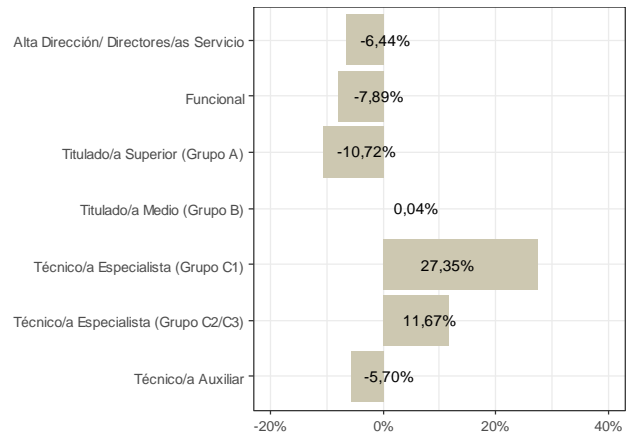


Gráfico 16. Brecha salarial de género del PTGAS laboral a partir de las retribuciones equiparadas, por Escala.

Las mayores divergencias se encuentran en los/as **Técnicos/as Especialistas con Grupos C1 y C2/C3** (escalas 05 y 06, respectivamente). En el caso de los/as **Técnicos/as Especialistas con Grupo C1**, la retribución media de los hombres es de 43.157,5€ frente a los 31.355,4€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 11.802€ a favor de los hombres, siendo la brecha salarial de género de un 27,35% a favor de los hombres.

Entre los **Técnicos Especialistas con Grupo C2/C3**, los hombres perciben una retribución media de 35.893,7€ frente a los 31.705,2€ de las mujeres, con una diferencia de 4.188,5€ a favor de los hombres, siendo la brecha salarial de género de un 11,67%.

Por el contrario, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se dan entre el personal **Funcional** (escala 02) y en **Titulados/as Superiores** (escala 03), con una brecha de un -7,89% y -10,72%, respectivamente.

Tras el análisis de los distintos **componentes salariales** de las retribuciones equiparadas del **PTGAS funcionario**, se observa que todas las brechas salariales de género son a favor de los hombres. En el **complemento Específico** la brecha salarial es de un **16,24%**, en el componente **Extrasalarial** la brecha es de un **15,67%** y en el **complemento Destino** alcanza el **13,01%**. En los **Trienios** también se observa una brecha salarial de un **6,83%**. Estos complementos reflejan las desigualdades existentes en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a cargos o responsabilidades que implican una mayor retribución. Los trienios se relacionan con la antigüedad en la institución, y el complemento destino con la capacidad de progresar en el sistema de carrera administrativa. El complemento específico refleja la capacidad para ajustarse a las funciones u obligaciones que exige determinados puestos de trabajo.

Los resultados obtenidos constatan que la brecha salarial existente entre el **PTGAS funcionario** se produce a consecuencia de una **mayor representación de hombres en los puestos de mayor responsabilidad**, que implican una mayor retribución respecto a las mujeres, o lo que es lo mismo, una mayor proporción de mujeres en puestos de menor responsabilidad y, por tanto, menor retribución.

En el caso del **PTGAS laboral**, las mayores brechas salariales se dan en el componente **Extrasalarial**, con una brecha de un **20,69%**, y en el **complemento del Puesto**, con una brecha del **40,65%**, ambas a favor de los hombres (véase Gráfico 17).

Las retribuciones del personal técnico, de gestión, y de administración y servicios contratado en régimen laboral, no incluyen un complemento destino ni específico, por lo que las retribuciones que complementan al salario base que están vinculadas con el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar se recogen en el complemento del puesto. Por ejemplo, los complementos de jefatura y de especialización, que varían en función del grupo en el que está cada persona.

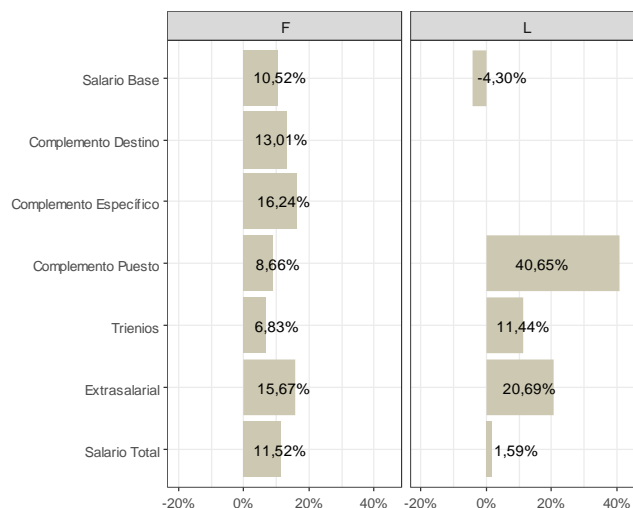


Gráfico 17. Brecha salarial de género del PTGAS a partir de las retribuciones equiparadas, por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y componente salarial.

Cabe recordar, que el grupo está relacionado con la titulación exigida para acceder a ese puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar. En consecuencia, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres del PTGAS laboral se explican por las divergencias en el complemento del puesto, mientras que para el PTGAS funcionario, estas desigualdades se explican por una acumulación de diferencias retributivas en los complementos destino, específico y del puesto.

Estos resultados evidencian que las principales fuentes de desigualdades retributivas entre mujeres y hombres del **PTGAS**, tanto funcionario como laboral, son los complementos salariales, que reflejan **divergencias en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a responsabilidades** de mujeres y hombres.

1.- INTRODUCCIÓN

Esta auditoría retributiva, que se elabora por primera vez en la Universidad Carlos III de Madrid, tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la universidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. La auditoría incluye, además, una evaluación de los puestos de trabajo de la universidad, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, que establece la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

En la Sección 2 de esta auditoría retributiva se describen los datos utilizados y la metodología adoptada para este estudio. La Sección 3 realiza una descripción de la plantilla de la UC3M empleada durante el año 2023. En la Sección 4 se muestra una descripción detallada de la valoración de los puestos de trabajo de la UC3M. Esta valoración se ha llevado a cabo a partir de la información relativa a los convenios colectivos de aplicación, la legislación aplicable a personal funcionario, las clasificaciones profesionales y la clasificación profesional existente en la universidad. En la Sección 5 se presenta el análisis de la brecha salarial de género del personal docente e investigador, y la Sección 6 recoge el análisis de la brecha salarial de género para el personal técnico, de gestión, y de administración y servicios. Por último, la Sección 7 presenta las principales conclusiones de esta auditoría retributiva.

2.- DATOS Y METODOLOGÍA

Los datos analizados en esta auditoría retributiva corresponden a 2023 y han sido proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos y Organización de la Universidad a partir de la información procedente de la nómina. Se refieren a todas las personas que estuvieron dadas de alta durante el año 2023⁶ en la Universidad Carlos III de Madrid. Los datos analizados son de tipo mixto, ya que las variables observadas para cada empleado/a son de tipo cuantitativo, categórico u ordinal, y se refieren a **características sociales** (edad, sexo), **profesionales/laborales** (colectivo, régimen, cuerpo/escala y/o categoría profesional) y **económicas** (retribución). Durante el periodo de referencia, el número de personas empleadas en la UC3M ascendió a 3.629 personas.

El análisis de los datos se realiza diferenciando los dos colectivos principales de la universidad, el personal docente e investigador (PDI) y el personal técnico, de gestión, y de administración y servicios (PTGAS). Para el periodo de referencia, 3.379 personas son objeto de este estudio⁷ (véase Tabla 1), de las cuales 2.581 son personal docente e investigador (PDI) y 798 son personal técnico, de gestión, y de administración y servicios (PTGAS).

⁶ En esta auditoría se incluye todo el personal que ha tenido alguna vinculación contractual con la UC3M, aunque ya no forme parte de la plantilla a 31 de diciembre de 2023.

⁷ Queda excluido de este estudio el personal con cargo a proyectos de investigación.

Tabla 1. Personas empleadas en la UC3M durante el año 2023 objeto de este estudio, por colectivo y sexo.

Sexo	Total UC3M		PDI		PTGAS	
	n	%	n	%	n	%
Hombre	2.053	60,8%	1.768	68,5%	285	35,7%
Mujer	1.326	39,2%	813	31,5%	513	64,3%
Total	3.379	100%	2.581	100%	798	100%

Tabla 2. Personas empleadas en la UC3M durante el año 2023, por colectivo y tramo etario.

Tramo etario	Total UC3M		PDI		PTGAS	
	n	%	n	%	n	%
Hasta 29 años	297	8,79%	276	10,7%	21	2,63%
30 a 39	655	19,38%	592	22,9%	63	7,89%
40 a 49	987	29,21%	687	26,6%	300	37,59%
50 a 59	1.001	29,62%	710	27,5%	291	36,5%
60 a 69	418	12,37%	295	11,4%	123	15,41%
70 y más	21	0,62%	21	0,8%	0	0%
Total	3.379	100%	2.581	100%	798	100%

Tabla 3. Personas empleadas en la UC3M durante el año 2023, por colectivo y régimen.

Régimen laboral	Total UC3M		PDI		PTGAS	
	n	%	n	%	n	%
Funcionario	1.295	38,32%	696	26,97%	599	75,06%
Laboral	2.084	61,68%	1.885	73,03%	199	24,94%
Total	3.379	100%	2.581	100%	798	100%

2.1 CUESTIONES METODOLÓGICAS DE LA AUDITORÍA

Dada la movilidad existente entre el personal que se contrata y cesa a lo largo del año, en aquellos casos en los que ha habido varias altas de una misma persona durante el periodo de referencia, si se trata de una misma categoría, a efectos de calcular su retribución, se han sumado los importes de todos sus contratos. Como ejemplo, un/una profesor/a asociado/a que tiene un contrato con una dedicación de 6 horas semanales en el primer cuatrimestre y al finalizar el cuatrimestre cesa su contrato ya que su dedicación cambiará a 8 horas semanales durante el segundo cuatrimestre. En el caso de que se trate de una persona que hubiera sido contratada en distintas categorías a lo largo del periodo de referencia, o bien, que ha pasado de una Escala o Cuerpo a otro (por ejemplo, el paso de Titular de Universidad a Catedrático/a de Universidad), se ha seguido el criterio de sumar los importes de todos sus contratos y considerar, a efectos de este informe, la categoría laboral de su último contrato, es decir, su situación a 31 de diciembre de 2023.

Cabe subrayar que en este estudio se han tenido en cuenta figuras contractuales del PDI con características muy diversas, como es el caso del profesorado asociado (LOU), cuya dedicación a tiempo parcial y tiempo trabajado no es equivalente frente a otras figuras contractuales, como el profesorado Titular a tiempo completo que trabaja durante todo el año, entre otros. Por este motivo, utilizando la recomendación

de la Guía para el Registro retributivo⁸ de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, este estudio analiza, además, la brecha salarial ajustando los salarios en equivalente a tiempo completo (ETC) y anualizados. El análisis ETC anualizado nos proporciona información sobre una hipotética situación en la que todo el personal que ha tenido alguna vinculación contractual con la universidad en el periodo de referencia trabajase a tiempo completo durante todo el año 2023. De esta forma, se elimina el efecto que tienen en los salarios las diferencias en el número de horas trabajadas y se miden con más precisión las diferencias salariales entre el personal que trabaja a tiempo completo y el que trabaja a tiempo parcial, así como las desigualdades causadas por los distintos periodos de tiempo trabajados.

Tal y como determina el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su capítulo III, las retribuciones del personal consideradas en este análisis incluyen todas las retribuciones monetarias fijas, variables y ocasionales, registradas como remuneración o salario por parte de la universidad. Así mismo, quedan excluidas las indemnizaciones por finalización de contrato.

En términos generales, las retribuciones percibidas por el personal de la Universidad Carlos III de Madrid se estructuran en retribuciones básicas (salario base), complementos salariales y percepciones extrasalariales. A su vez, cada una de ellas se identifica como normalizable o no normalizable, y como anualizable o no anualizable.

Los conceptos retributivos normalizables son aquellos cuya cuantía es directamente proporcional al porcentaje de jornada trabajada por contrato, y los conceptos retributivos anualizables son aquellos cuya cuantía puede variar dependiendo de los días trabajados dentro del periodo de referencia. El salario base sería un concepto retributivo normalizable y anualizable. Por el contrario, los complementos por méritos individuales del PDI no son normalizables ni anualizables, ya que se tratan de complementos de pago único. Existen algunas peculiaridades en la percepción de los complementos que afectan de manera diferenciada a distintas categorías. Todas estas situaciones particulares se explicarán en el apartado específico que corresponda.

2.2 SISTEMA RETRIBUTIVO

Las **retribuciones del Personal Docente e Investigador (PDI)** incluyen todas las percepciones retributivas registradas como remuneración, salario o pago por cualquier concepto por parte de la universidad, de conformidad con la legislación vigente. Ello incluye el salario o sueldo base, los complementos salariales asociados al puesto, los complementos de docencia e investigación u otros méritos, como las actividades de gestión y las retribuciones vinculadas a actividades de formación o divulgación, incluidas dietas.

Estos complementos incluyen los derivados de la evaluación de la docencia cada 5 años (quinquenios), la evaluación de la investigación cada 6 años (sexenios) y otras

⁸ La Guía contempla que el Registro retributivo incluya, principalmente, las "retribuciones efectivamente percibidas" durante el año de referencia, como las retribuciones "equiparadas", es decir aquellas "equiparadas" y/o "anualizadas" a fin de mejorar la comparabilidad de los datos. https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, de investigación y de gestión. Así mismo, la Comunidad de Madrid, en virtud del artículo 32.6 de la Ley 4/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2022, regula los criterios de asignación de retribuciones variables ligadas a méritos individuales del personal docente e investigador. Los diferentes componentes salariales que pueden formar parte de la retribución del PDI se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Componentes salariales de las retribuciones del Personal Docente e Investigador (PDI)

Componente salarial	Descripción	Funcionario	Laboral
Retribución base	Salario Base	X	X
	Complemento Destino	X	
	Complemento Específico	X	
Antigüedad	Trienios	X	X
	Antigüedad consolidada		
Quinquenios	Complemento por Méritos docentes	X	X
Sexenios	Complemento por Productividad Investigadora, Sexenio de transferencia	X	X
Complemento Cargos y Gestión UC3M	Complemento por Cargos Académicos y Complemento UC3M por Méritos de Gestión	X	X
Complemento Méritos UC3M	Complemento UC3M por Méritos Docentes, de Investigación y Publicaciones	X	X
Complemento CAM	Retribuciones por Méritos Individuales de la Comunidad de Madrid	X	X
Complemento por Docencia Máster/Formación Continua y CUGC	Docencia CUGC de Aranjuez Docencia Formación Continua Docencia Máster Propio Docencia Máster Universitario Consejo Dirección Máster Propio	X	X
Extrasalarial	Premios de Excelencia Consejo Social, Participación en Proyectos SPOCs y MOOCs, Curso de formación a PDI, Tribunal de Tesis, Ayuda Social, Dietas,...	X	X

Las **retribuciones de los puestos ocupados por el PTGAS** son las que corresponden al personal funcionario y al personal laboral. Según los datos aportados por la Universidad, además del salario base que percibe cada persona, existen diversos complementos retributivos que varían no sólo en función del régimen al que pertenece (funcionario o laboral), sino también en función del nivel que tenga. En este sentido, es necesario resaltar que este colectivo tiene diferentes categorías profesionales en virtud del régimen laboral al que pertenezca. Los diferentes componentes salariales que pueden formar parte de la retribución del PTGAS de la universidad se han agrupado en los bloques que se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Componentes salariales de las retribuciones del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

Componente salarial	Descripción	Funcionario	Laboral
Salario Base	Salario Base	X	X
Destino	Complemento Destino	X	
Específico	Complemento Específico	X	
Antigüedad	Trienios Antigüedad Consolidada	X	X
Complemento del Puesto	Productividad Especialización/Actualización Dirección/Jefatura Consecución Objetivos	X	X
Otros complementos Persona o Extrasalarial	Premios de Excelencia del Consejo Social, Ayuda social, Asistencia a tribunales, Cursos de formación a PDI,...	X	X

2.3 DEFINICIÓN DE BRECHA SALARIAL

El indicador que se utiliza para medir la Brecha Salarial de Género o BSG, se define como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, en base al salario masculino (Massó y otros, 2021). Es la principal herramienta para medir la desigualdad salarial que sufren las mujeres, con respecto a los hombres:

$$\text{Brecha Salarial de Género} = \frac{\overline{\text{Retribución hombres}} - \overline{\text{Retribución mujeres}}}{\overline{\text{Retribución hombres}}} \quad [1]$$

donde $\overline{\text{Retribución hombres}}$ y $\overline{\text{Retribución mujeres}}$ representan la retribución media percibida por hombres y mujeres, respectivamente. Así, la brecha salarial de género recoge la proporción que en promedio está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre. Por tanto, valores positivos indican una situación desfavorable para las mujeres, mientras que valores negativos indican que la ganancia media de las mujeres es superior a la de los hombres.

3.-DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA DE LA UC3M DURANTE EL AÑO 2023

Antes de entrar propiamente en el estudio de las retribuciones que perciben las personas empleadas en la UC3M, conviene conocer cuál es la composición de ambos colectivos, personal docente e investigador (PDI) y personal técnico de gestión, administración y servicios (PTGAS), para poder contextualizar los resultados que se mostrarán en los siguientes apartados.

3.1 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad Carlos III de Madrid está integrado por el profesorado de los cuerpos docentes, el personal docente e investigador contratado y el personal docente e investigador en formación.

De las **2.581 personas que integran el PDI** de la UC3M, el **68,5% son hombres (1.768)** y el **31,5% son mujeres (813)**. La **edad media** de los hombres es de 45,7 años, frente a los 45 años de las mujeres. De los 1.768 hombres, el 27,1% tiene entre 50 y 59 años (véase Gráfico 2), un 25,2% tiene entre 40 y 49 años, el 22,3% tiene entre 30 y 39 años, un 11,7% tiene menos de 29 años y el 13,7% restante tiene más de 60 años. De las 813 mujeres, un 29,6% tiene entre 40 y 49 años, un 28,4% se sitúa entre los 50 y 59 años, un 24,2% entre 30 y 39 años, el 9% tiene entre 60 y 69 años, y el 8,6% restante tiene menos de 29 años.

Respecto al **régimen jurídico del PDI** (Gráfico 3), el 27% (696 personas) son personal funcionario, frente a un 73% (1.885) de personal laboral. Del PDI funcionario, un 63,9% son hombres (445) frente a un 36,1% de mujeres (251). En el caso del PDI laboral un 70,2% son hombres (1.323) frente a un 29,8% de mujeres (562).

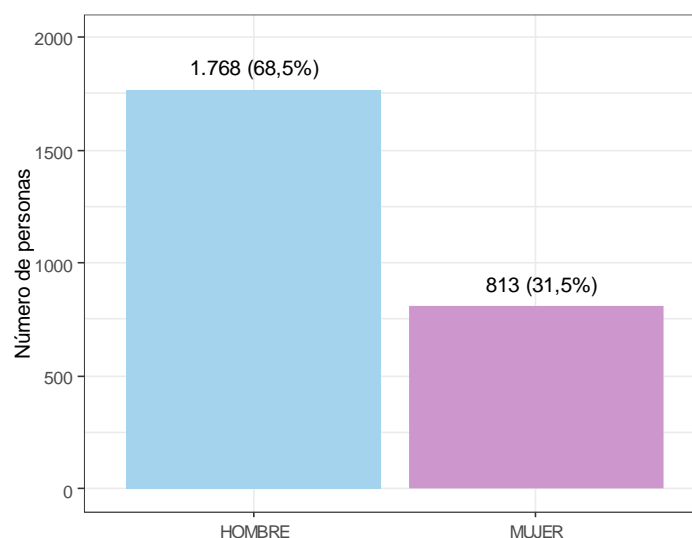


Gráfico 1. Distribución del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por sexo.

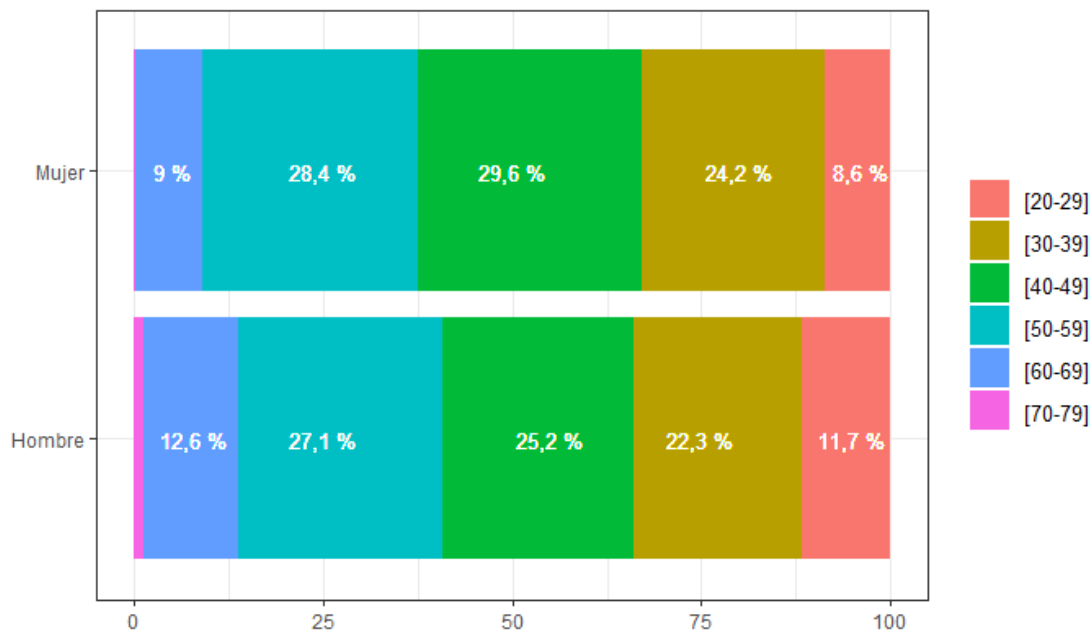


Gráfico 2. Distribución del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por sexo y tramo etario.

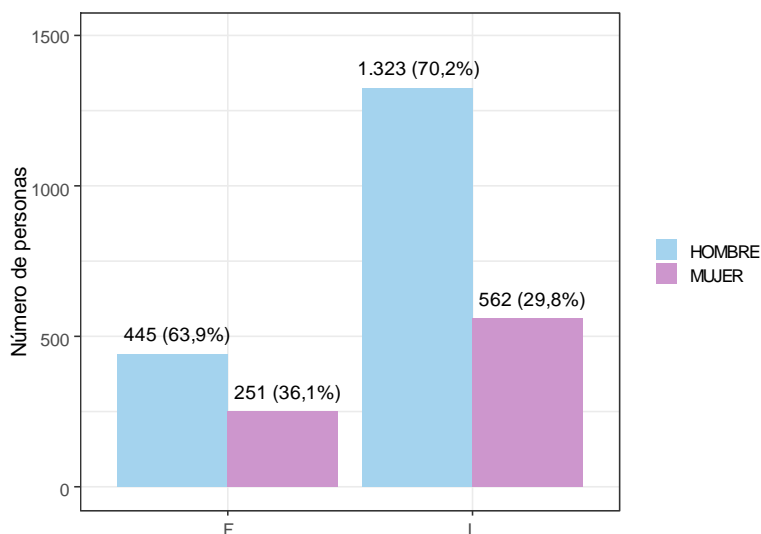


Gráfico 3. Distribución del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por régimen (Funcionario-F / Laboral-L) y sexo.

En cuanto a la **edad media** del PDI funcionario, ésta se sitúa en 53,1 años para el caso de los hombres y 52,2 años para las mujeres. Respecto al PDI laboral, la edad media de los hombres se sitúa en 43,2 años frente a los 41,8 años de las mujeres (Gráfico 4). Además, un 15,57% del PDI laboral masculino tiene menos de 29 años (206), frente a un 12,46% (70) en el caso de las mujeres (véase Gráfico 5).

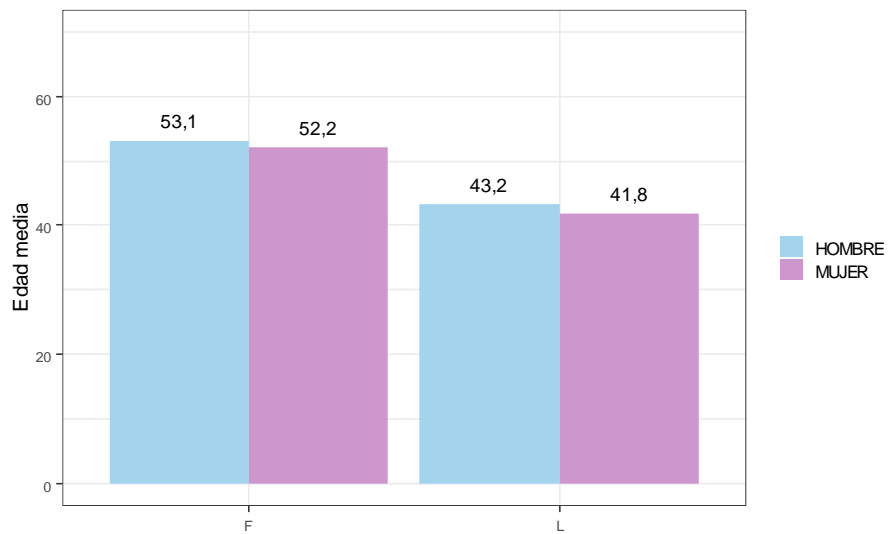


Gráfico 4. Edad media del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por régimen (Funcionario-F / Laboral-L) y sexo.

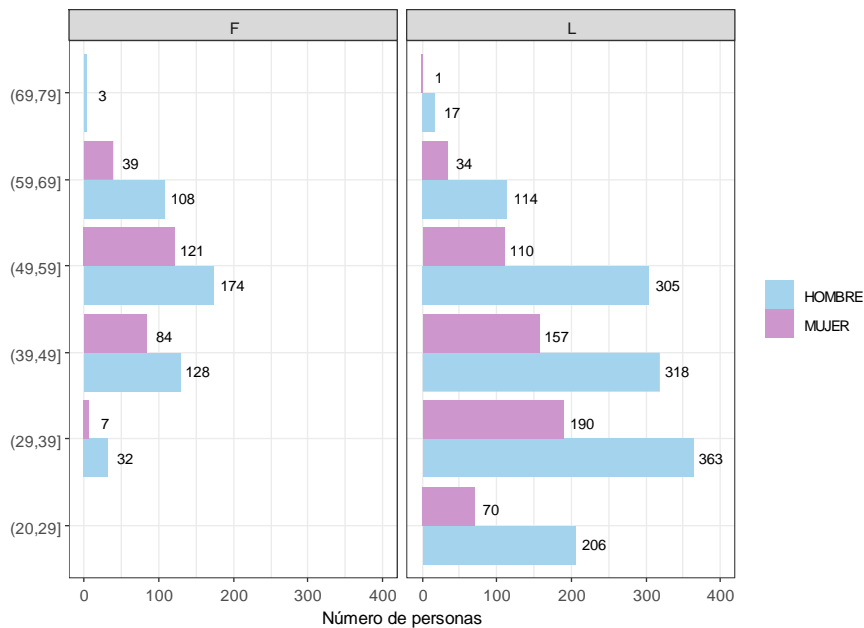


Gráfico 5. Distribución del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por régimen (Funcionario-F / Laboral-L), tramo etario y sexo.

Atendiendo a la **dedicación**, el 59,2% (1.529) es PDI a tiempo completo, frente a un 40,8% (1.052) a tiempo parcial (véase Gráfico 6). De las 1.052 personas empleadas a tiempo parcial, 1.021 son profesorado Asociado, y el resto son profesorado Emérito y personal Investigador de actividades científico-técnicas.

Dentro del colectivo de PDI a tiempo completo, el 65,8% son hombres (1.006) y el 34,2% mujeres (523). Entre el PDI a tiempo parcial, el 72,4% son hombres (762) frente a un 27,6% de mujeres (290).

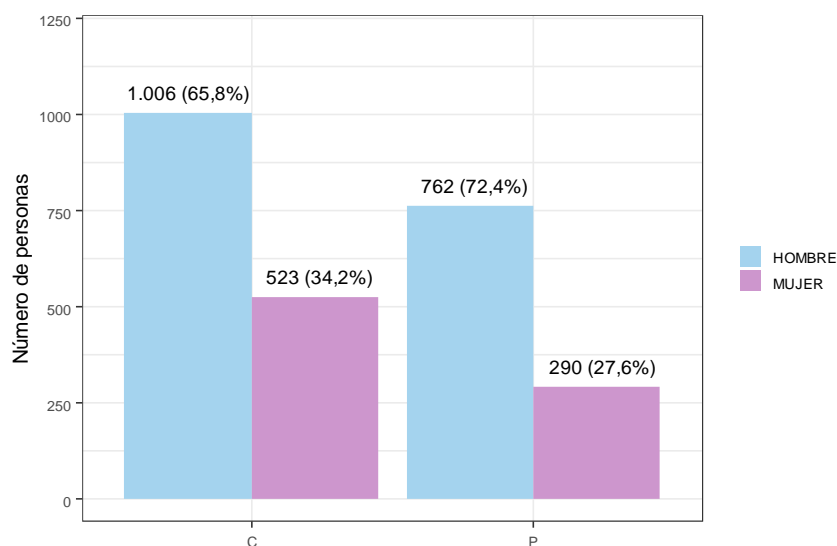


Gráfico 6. Distribución del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por dedicación (Tiempo completo-C /Tiempo parcial-P) y sexo.

Respecto al **PDI funcionario**, el 68% son Titulares de Universidad (473), un 31,9% son Catedráticos/as de Universidad (222) y el 0,1% restante es un profesor Titular de Universidad interino. De las 222 Cátedras, tan sólo un 30,6% están ocupadas por mujeres (68). Entre el profesorado Titular, el porcentaje de plazas ocupadas por mujeres aumenta hasta el 38,7% (Gráfico 7).

Dentro del colectivo de **PDI laboral**⁹, el 54,2% (1.021) corresponde a profesoras y profesores Asociados, un 18,4% (346) es personal docente e investigador en formación (predoctorales), un 12,3% (232) es personal docente e investigador de programas de incorporación de doctores/as (Investigador/a Distinguido, Ramón y Cajal, Beatriz Galindo, Juan de la Cierva, Investigador/a de Actividades Científico-Técnicas, Marie Curie, Postdoctorales y otros similares), el 8,4% (159) son Profesoras y Profesores Contratados Doctores y, Profesoras y Profesores Visitantes, un 4,2% (80) Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores, un 1,7% (32) Ayudantes Específicos/as y el 0,8% restante (15) son Profesoras y Profesores Eméritos (véase Gráfico 8).

⁹ En la descripción de las categorías contractuales de PDI laboral se utiliza la denominación recogida en los artículos 77 y ss de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

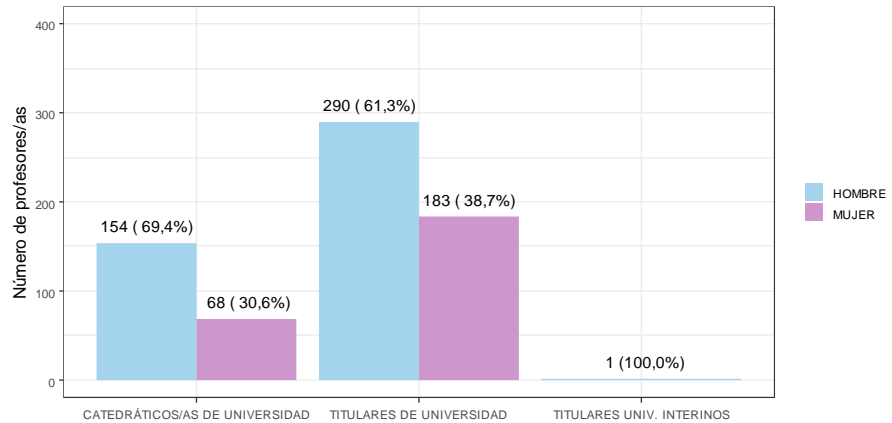


Gráfico 7. Distribución del Profesorado funcionario empleado en la UC3M durante el año 2023 por Categoría profesional y sexo.

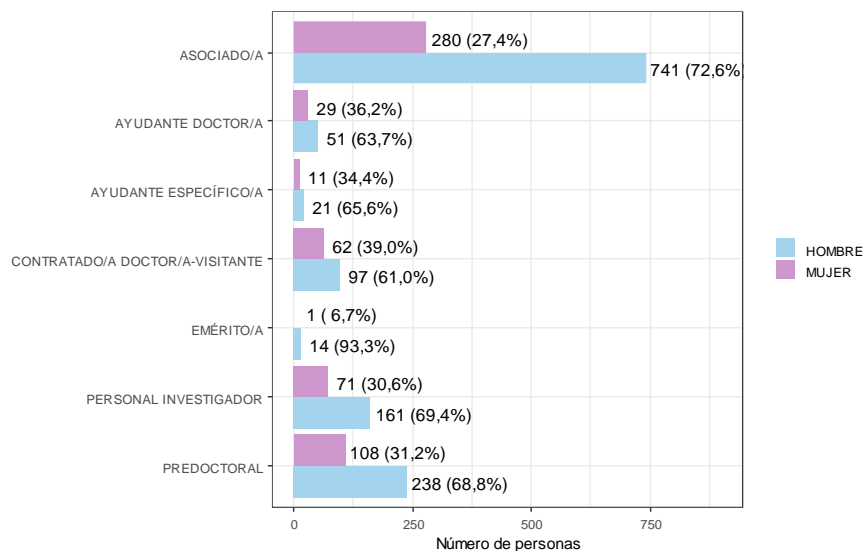


Gráfico 8. Distribución del PDI laboral empleado en la UC3M durante el año 2023 por Categoría profesional y sexo.

Atendiendo a la **rama de conocimiento**¹⁰, un 8,4% del PDI es del área de Ciencias Básicas¹¹ (216), el 38,9% de Ciencias Sociales y Jurídicas (1.003), un 13,8% de Humanidades¹² (357) y el 38,9% restante de Ingeniería (1.005).

A partir del gráfico 9 se observa que la distribución por género en algunas ramas dista de la distribución media de género global (68,5% hombres y 31,51% mujeres). En el área de las Humanidades, la presencia femenina tiende a asemejarse a la masculina (53,8% son hombres y un 46,2% son mujeres), sin embargo, en la rama de Ingeniería el porcentaje de mujeres es de tan sólo un 21,8% frente a un 78,2% de hombres.

¹⁰ La clasificación del PDI en las distintas ramas de conocimiento se ha llevado a cabo según el Departamento al que está adscrito.

¹¹ El área de Ciencias Básicas integra los Departamentos de Ciencia e Ingeniería de Materiales e Ingeniería Química, Física y Matemáticas.

¹² El área de Humanidades agrupa los Departamentos de Biblioteconomía y Documentación, Comunicación, Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura, y Humanidades: Historia, Geografía y Arte.

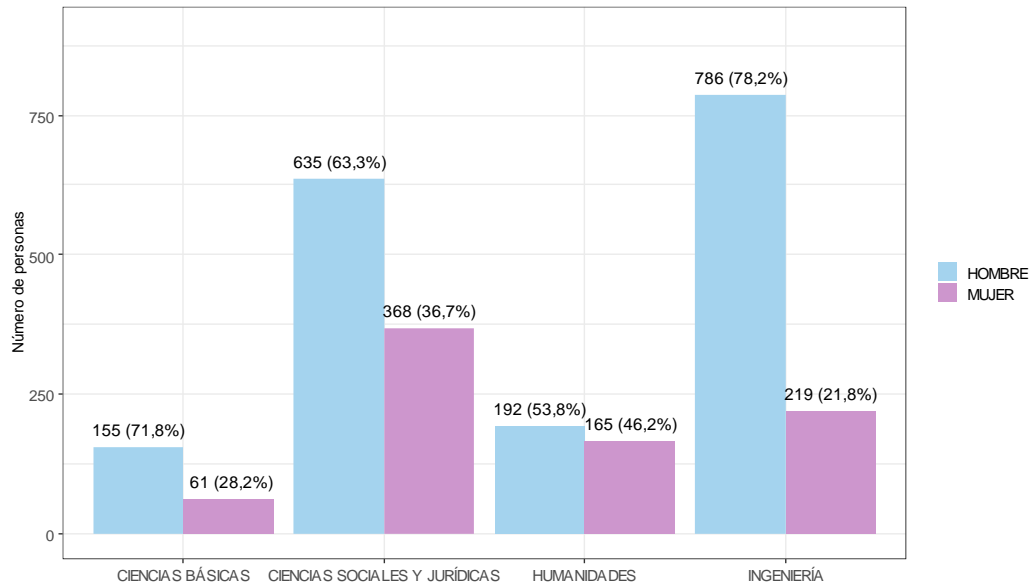


Gráfico 9. Distribución del PDI empleado en la UC3M durante el año 2023 por Rama de conocimiento y sexo.

3.2 PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN, Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

De acuerdo con la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, el Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la Universidad Carlos III de Madrid está formado por personal funcionario y laboral. El PTGAS funcionario se rige por lo establecido en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los pactos y acuerdos previstos en su artículo 38. El PTGAS laboral se rige por lo establecido en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la demás legislación laboral y los convenios colectivos aplicables. Además, el personal funcionario y laboral se rige por lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid.

Corresponde al Personal técnico, de gestión, y de administración y servicios el ejercicio de las tareas de gestión, administración y prestación de servicios, así como el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y cualesquiera otros procesos de gestión administrativa, económica, técnica y de soporte a la docencia, el estudio y la investigación que se determine necesario para la Universidad.

De las **798** personas que integran la plantilla de PTGAS de la universidad, un **64,3% son mujeres (513)** frente a un **35,7% de hombres (285)**. La **edad media** de las mujeres es de 50,7 años, frente a los 48,1 años de los hombres. Para el colectivo de las mujeres, el 73,9% tiene una edad entre los 40 y 59 años, y tan sólo un 8,2% tiene una edad inferior a 40 años (véase Gráfico 11). En el caso de los hombres, el 74,4% tiene una edad entre los 40 y 59 años, un 14,7% tiene una edad inferior a 40 años y sólo un 10,9% supera los 59 años.

Atendiendo al régimen jurídico del PTGAS, el **75,1% es personal funcionario (599 personas)** y un **24,9% personal laboral (199 personas)**. El personal funcionario es mayoritariamente femenino (véase Gráfico 12), con un 68,1% de mujeres (408) frente a un 31,9% de hombres (191). Para el personal laboral, la distribución por sexo se asemeja más, siendo un 52,8% mujeres (105) y un 47,2% hombres (94). Este fenómeno evidencia que el colectivo femenino tiende a buscar una estabilización laboral mediante el acceso a los procesos selectivos como personal funcionario de carrera con mayor intensidad que el colectivo masculino.

Respecto a la **edad del personal funcionario**, la edad media se sitúa en los 50,9 años en el caso de las mujeres y en 48,7 años en el caso de los hombres (Gráfico 13). En cuanto al **personal laboral**, la edad media de las mujeres es de 50 años, disminuyendo a 46,9 años para los hombres. Respecto al personal funcionario, un 15,59% supera los 59 años (94 personas) siendo mayoritariamente mujeres (74), frente a un 14,57% (29 personas) de personal laboral con más de 59 años (Gráfico 14).

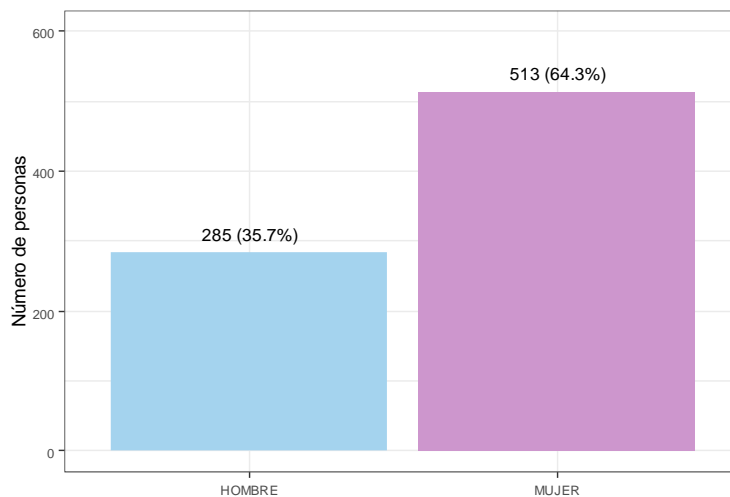


Gráfico 10. Distribución del PTGAS empleado en la UC3M durante el año 2023 por sexo.

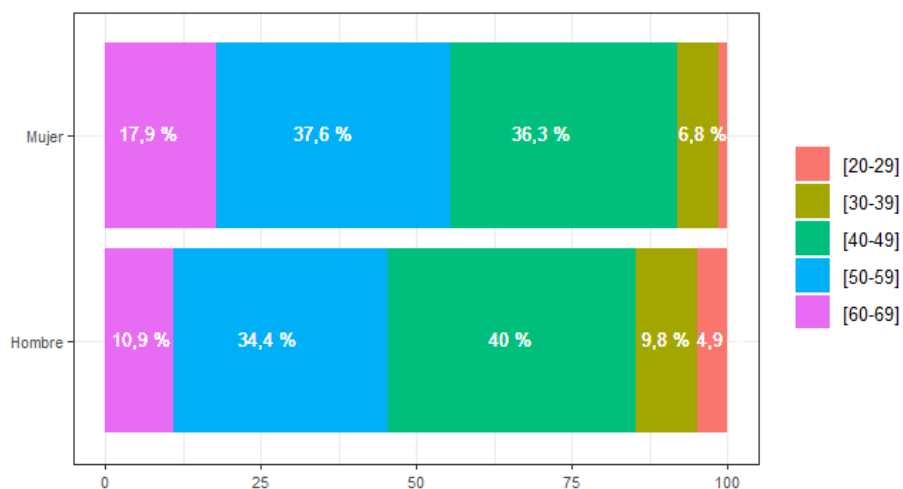


Gráfico 11 Distribución del PTGAS empleado en la UC3M durante el año 2023 por sexo y tramo etario.

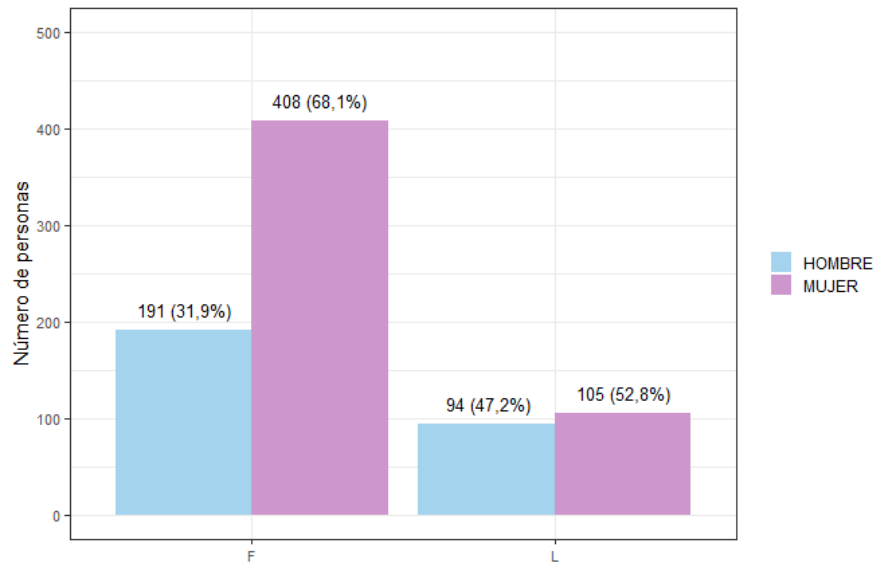


Gráfico 12. Distribución del PTGAS empleado en la UC3M durante el año 2023 por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y sexo.

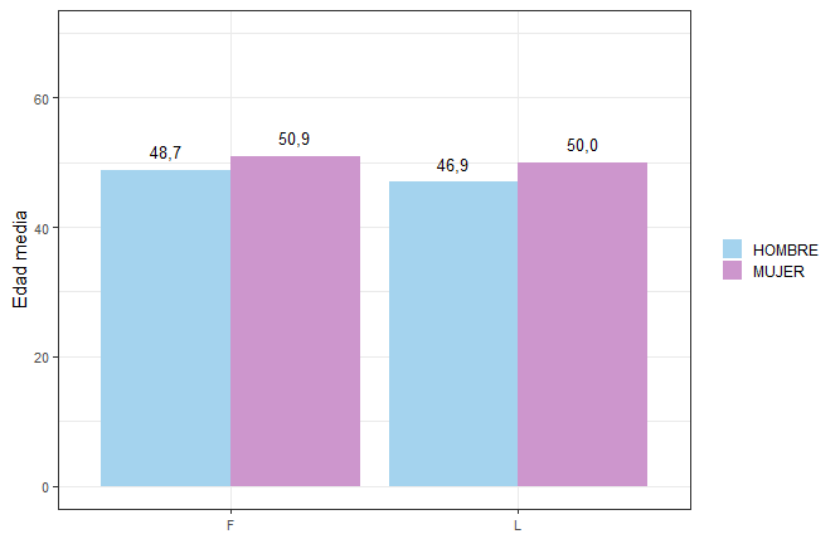


Gráfico 13. Edad media del PTGAS empleado en la UC3M durante el año 2023 por régimen (Funcionario-F/Laboral-L) y sexo.

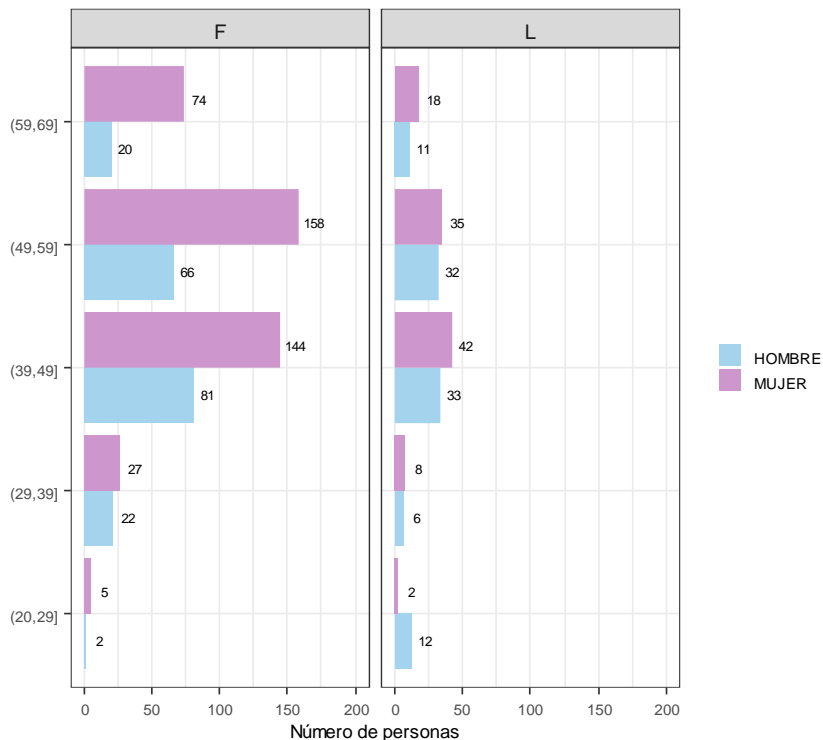


Gráfico 14. Distribución del PTGAS empleado en la UC3M durante el año 2023 por régimen (Funcionario-F/Laboral-L), tramo etario y sexo.

El personal funcionario y laboral tiene diferentes **categorías profesionales**, establecidas según el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por el que se regula la clasificación de los empleados públicos de la Administración del Estado. Para el **personal funcionario**, existen los grupos A1, A2, C1 y C2, en función del proceso selectivo y el nivel de estudios requerido por el que se ha accedido a la administración pública y con independencia de que se tenga o no una plaza fija. El grupo A1 es el que requiere mayor titulación e implica un mayor grado de responsabilidad, y el C2 el de menor nivel de estudios y responsabilidad. Además, dentro de cada grupo hay varios niveles en función de los requisitos específicos del puesto desempeñado. En el caso del **personal laboral**, contratado para atender razones de necesidad siguiendo la legislación laboral, existen los grupos A, B, C, D y PF (puesto funcional). El grupo A es el que requiere mayor nivel de estudios y responsabilidad, y el grupo D el de menor nivel de estudios y autonomía. El personal laboral en puesto funcional es personal en puestos de trabajo muy específicos y que requieren personal con una alta cualificación. Adicionalmente, el PTGAS laboral puede desempeñar un puesto de Alta Dirección/Fuera de Convenio.

De las **599 personas en régimen funcional**, los grupos más frecuentes son el C2 con un 32,2% (193 personas) y el A2 con un 31,9% (191 personas), seguido del grupo C1 con un 28,4% (170 personas). El grupo más alto, el A1 lo ocupan un 7,5% de la plantilla (45 personas).

En algunos grupos, la distribución por sexo difiere de la media global del personal funcionario (68,1% mujeres y 31,9% hombres) (véase Gráfico 15). En el grupo más alto, A1, la distribución es muy equitativa, un 48,9% son mujeres y un 51,1% son hombres. En cambio, el grupo C2 es mayoritariamente femenino (80,7% de mujeres frente a un 19,3% de hombres).

En el caso de las **199 personas en régimen laboral**, un 36,2% pertenecen al grupo C (72 personas), un 26,1% al grupo A (52 personas), un 11,6% al grupo B (23 personas), el 11,1% tienen un grupo D (22 personas), un 9% es personal de Alta Dirección/Fuera de Convenio (18) y el 6% restante (12 personas) desempeñan un puesto funcional. Para este colectivo, integrado por un 52,8% de mujeres y un 47,2% de hombres, se observa que el grupo D es mayoritariamente femenino (81,8% de mujeres frente a un 18,2% de hombres). Cabe observar que el grupo D es el de menor grado de estudios y responsabilidad. En el lado opuesto, en cuanto a responsabilidad, están los puestos de Alta Dirección/Fuera de Convenio (FConvenio), Puestos Funcionales (Grupo PF), y el Grupo A, donde la presencia femenina supera el 60% (véase Gráfico 16).

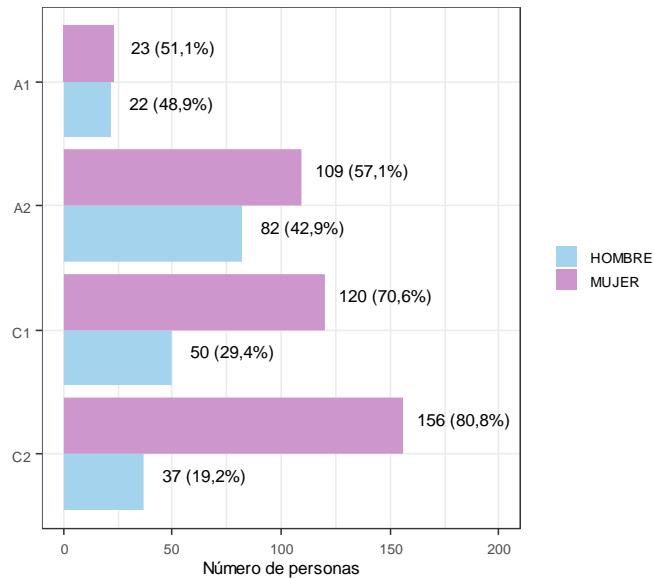


Gráfico 15. Distribución del PTGAS Funcionario empleado en la UC3M durante el año 2023 por Grupo y sexo.

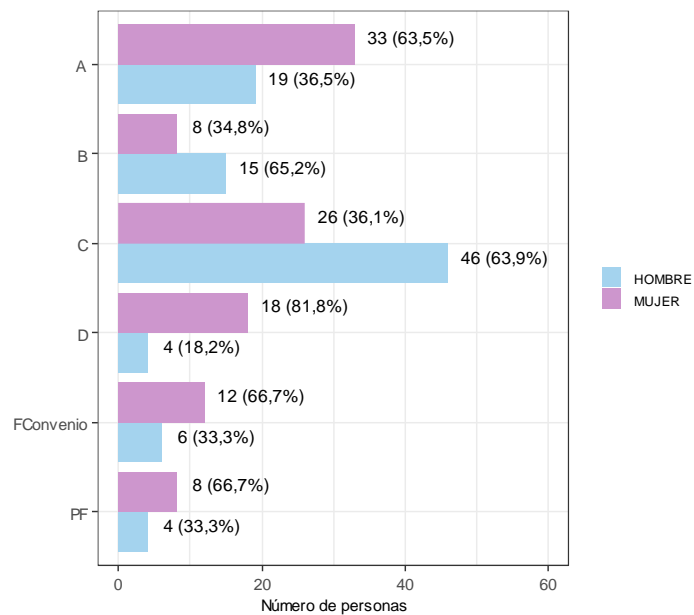


Gráfico 16. Distribución del PTGAS Laboral empleado en la UC3M durante el año 2023 por Grupo y sexo.

4.- VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LA UC3M

4.1 INTRODUCCIÓN

La valoración de los puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento. Existen diferentes métodos de valoración de los puestos de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agrupándose en dos grandes bloques: métodos cualitativos y métodos cuantitativos.

Los **métodos cualitativos** son aquellos que comparan los empleos y los clasifican en función de unos requisitos básicos, sin llevar a cabo un análisis de su contenido. Con estos métodos se determina la importancia de cada puesto, sin tener en cuenta las diferencias de valor entre unos y otros. Estos se dividen a su vez en: **sistema de jerarquización** (establece si un puesto de trabajo es inferior, igual o superior a otro, ordenándolos desde el nivel inferior al superior o viceversa) y el **sistema de clasificación** (ordena los puestos de trabajo respecto a una escala con unos niveles o grados ya establecidos, en función de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto de trabajo).

Los **métodos cuantitativos** o analíticos permiten examinar de manera sistemática todos los requisitos de los puestos de trabajo, evaluándolos y comparándolos mediante criterios comunes y precisos. Permiten identificar la diferencia de valor entre puestos de trabajo, ya que se les asigna un valor numérico. Estos a su vez se dividen en: **sistemas de comparación por factores**, donde el puesto de trabajo se descompone en factores que se jerarquizan en orden de importancia (los puestos se comparan factor a factor, para determinar su valor relativo) y sistemas de puntos por factor, que combina el procedimiento analítico, puesto que emplea la descomposición en factores, con el cuantitativo, asignando un valor a cada uno de esos factores.

En esta auditoría retributiva, se ha tomado como criterio utilizar un **método de valoración cualitativo**, utilizando la clasificación profesional de cada uno de los colectivos de la universidad, PDI y PTGAS. La valoración de los puestos de trabajo trae consigo la clasificación de los puestos de la UC3M en distintas escalas para cada colectivo. De este modo, se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan el mismo valor a la organización. Esta clasificación en escalas permite objetivar la jerarquía de retribuciones en la institución.

4.2 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PDI

La valoración de los puestos de trabajo del Personal Docente e Investigador (PDI) funcionario y laboral se muestran en las Tablas 6 y 7, respectivamente. El Personal Docente e Investigador funcionario se reparte en dos escalas, mientras que el Personal Docente e Investigador laboral se reparte en 8 escalas.

En cuanto al **profesorado funcionario (696 personas)**, un 31,9% se agrupa en la primera escala (222), integrada por Catedráticas y Catedráticos de Universidad, y el 68,1% restante en la segunda escala (474), constituida por Profesoras y Profesores Titulares de Universidad y un Profesor Titular de Universidad interino. La proporción de mujeres y hombres en la primera escala (Catedráticas y Catedráticos de Universidad) varía de la media del 36,06% de mujeres y 63,94% de hombres,

estando solamente un 30,63% de mujeres en esta categoría. Además, se observa que, mientras un 34,61% de los 445 profesores funcionarios son Catedráticos de Universidad, sólo un 27,09% de las 251 profesoras funcionarias consiguen ocupar una plaza de Catedrática de Universidad.

Respecto a las escalas del **PDI Laboral**, la primera escala de **Investigadores/as Senior** integra a Investigadores/as Distinguidos/as, Ramón y Cajal, Conex Plus, Atracción de Talento Modalidad 1, Recualificación SUE María Zambrano, Recualificación SUE y Beatriz Galindo Senior. La escala de **Investigadores/as Junior** (escala 03) agrupa a Investigadores/as Juan de la Cierva, Recualificación Margarita Salas, PostDoctorales, Investigadores/as de Actividades Científico-Técnicas, Marie Curie, Personal Investigador, Personal Investigador Proyectos y Beatriz Galindo Junior.

En cuanto al **PDI laboral (1.885 personas)**, un 54,2% (1.021) se concentran en la escala 08, que corresponde al profesorado **Asociado**. Para la mayoría de las escalas, la distribución por sexo es similar a la media global del PDI laboral (70,19% son hombres y un 29,81% son mujeres). Sin embargo, en algunas escalas se identifica una distribución que se aleja de la media. En la primera escala, constituida por **Investigadores/as Senior**, las mujeres representan un 25,33%, frente a un 74,67% de hombres. En la escala 07, integrada por el profesorado **Emérito**, tan sólo hay una mujer de los 15 profesores/as que se agrupan en esta escala.

De las 562 profesoras en régimen laboral, un 49,82% se concentran en la última escala, integrada por profesorado Asociado, frente a un 56,01% de la plantilla masculina en régimen laboral (1.323 hombres). El 51,18% restante de mujeres se distribuyen en el resto de las escalas en porcentajes ligeramente superiores a los hombres, excepto en el caso de Investigadores/as Senior. En la segunda escala, en la que se agrupan Profesoras y Profesores Contratados Doctores y Visitantes, se enmarca el 11,03% del profesorado de la plantilla femenina, frente a un 7,33% de los hombres.

Tabla 6. Escalas de los puestos de trabajo del PDI Funcionario

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Catedrático/a de Universidad	154	68	222 (31,9%)	69,37%	30,63%	34,61%	27,09%
02	Titular de Universidad - Titular de Universidad Interino	291	183	474 (68,1%)	61,39%	38,61%	65,39%	72,91%
Total	696	445	251	696 (100%)	63,9%	36,1%	100%	100%

Tabla 7. Escalas de los puestos de trabajo del PDI Laboral

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total (%)	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Investigador/a Senior	56	19	75 (3,98%)	74,67%	25,33%	4,23%	3,38%
02	Profesor/a Contratado/a Doctor/a - Visitante	97	62	159 (8,4%)	61,01%	38,99%	7,33%	11,03%
03	Investigador/a Junior	105	52	157 (8,33%)	68,88%	33,12%	7,94%	9,25%
04	Profesor/a Ayudante Doctor/a	51	29	80 (4,2%)	63,75%	36,25%	3,85%	5,16%
05	Ayudante/a Específico/a	21	11	32 (1,7%)	65,62%	34,38%	1,59%	1,96%
06	Predoctoral	238	108	346 (18,4%)	68,79%	31,21%	17,99%	19,22%
07	Profesor/a Emérito/a	14	1	15 (0,8%)	93,33%	6,67%	1,06%	0,18%
08	Profesor/a Asociado/a	741	280	1.021 (54,2%)	72,58%	27,42%	56,01%	49,82%
Total	1.885	1.323	562	1.885 (100%)	70,19%	29,81%	100%	100%

4.3 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PTGAS

Las 599 personas que integran el PTGAS funcionarias se reparten en 8 escalas (véase Tabla 8), mientras que las 199 personas del PTGAS en régimen laboral se agrupan en 7 escalas (véase Tabla 9).

Entre el **PTGAS funcionario** la presencia de mujeres y hombres en las distintas escalas es muy diferente a la media (31,89% de hombres y un 68,11% mujeres) y puede observarse la sobrerrepresentación de los hombres en las escalas superiores, así como una feminización de las escalas inferiores. En la última escala nos encontramos que un 81,08% son mujeres, frente a un 18,92% de hombres. En la escala 07 ocurre algo similar, hay un 80% de mujeres frente a un 20% de hombres. En la primera escala, integrada por Directores/as y Subdirectores/as de Servicio (Grupo A1 y niveles 27 a 30), hay un 55,2% de hombres frente a un 44,8% de mujeres.

También se observa que, de las 408 mujeres funcionarias en plantilla, un 29,41% (120) se concentra en la última escala, frente a tan sólo un 14,66% (28) de los hombres en plantilla. Sin embargo, en las escalas superiores se invierte la distribución. Mientras que en la escala 04, integrada por Técnicos/as de Gestión/ Técnicos/as Administrativos con Grupo A2 se enmarca el 20,42% de los hombres, únicamente integran esta escala un 12,01% de las mujeres en plantilla.

Respecto al **PTGAS en régimen laboral**, al observar los resultados de la Tabla 9, se pone de manifiesto que, aunque las escalas inferiores integran un colectivo mayoritariamente femenino (escalas 06 y 07), en las escalas superiores aumenta la

presencia femenina respecto a la media global del colectivo (47,24% hombres y 52,76% mujeres). Cabe recordar que, en los Puestos Funcionales y Grupo A, la proporción de mujeres es superior al 60%.

Tabla 8. Escalas de los puestos de trabajo del PTGAS Funcionario

Escala	Puesto	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Director/a – Subdirector/a de Servicio (Grupo A1-Nivel 27 a 30)	16	13	29 (4,84%)	55,17%	44,83%	8,38%	3,19%
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	19	26	45 (7,51%)	42,22%	57,78%	9,95%	6,37%
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	30	44	74 (12,35%)	40,54%	59,46%	15,71%	10,78%
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	39	49	88 (14,69%)	44,32%	55,68%	20,42%	12,01%
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	19	55	74 (12,35%)	25,68%	74,32%	9,95%	13,48%
06	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	31	65	96 (16,03%)	32,29%	67,71%	16,23%	15,93%
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	9	36	45 (7,51%)	20,00%	80,00%	4,71%	8,82%
08	Auxiliar (Grupo C2)	28	120	148 (24,71%)	18,92%	81,08%	14,66%	29,41%
Total		191	408	599	31,89%	68,11%	100%	100%

Tabla 9. Escalas de los puestos de trabajo del PTGAS Laboral

Escala	Puesto ¹³	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Hombres de la plantilla	% Mujeres de la plantilla
01	Alta Dirección/ Directores/as Servicio ¹⁴	6	12	18 (9,04%)	33,33%	66,67%	6,38%	11,43%
02	Funcional	4	8	12 (6,03%)	33,33%	66,67%	4,26%	7,62%
03	Titulado/a Superior (Grupo A)	19	33	52 (26,13%)	36,54%	63,46%	20,21%	31,43%
04	Titulado/a Medio (Grupo B)	15	8	23 (11,56%)	65,22%	34,78%	15,96%	7,62%
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	34	7	41 (20,60%)	82,93%	17,07%	36,17%	6,67%
06	Técnico Especialista (Grupo C2)	12	19	31 (15,58%)	38,71%	61,29%	12,77%	18,10%
07	Técnico Auxiliar (Grupo D)	4	18	22 (11,06%)	18,18%	81,82%	4,26%	17,14%
Total		94	105	199	47,24%	52,76%	100%	100%

¹³ En las escalas de PTGAS laboral cuya denominación aparece en masculino, se utiliza la nomenclatura que aparece en la RPT de PTGAS laboral aprobada por Resolución de 21 de diciembre de 2022 de la uc3m

¹⁴ Esta escala integra el personal de Alta Dirección/Fuera de Convenio

5.- BRECHA SALARIAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

5.1 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Antes de analizar las posibles brechas retributivas entre el Personal Docente e Investigador, conviene recordar que el 54,16% del personal docente e investigador laboral corresponde a la figura de profesorado asociado (1.021), por lo que al tener una dedicación a tiempo parcial su retribución no es comparable con la percibida por el profesorado con dedicación a tiempo completo. Esto provoca que la retribución media del PDI laboral no sea representativa de este colectivo, siendo necesario desagregar el PDI empleado según su dedicación. No obstante, en el análisis que se realiza en la Sección 5.2, las retribuciones han sido ajustadas por el factor equivalente a tiempo completo (ETC) y anualizadas, asegurando así que todas las retribuciones corresponden a personas que han trabajado a tiempo completo y durante todo el año. El análisis que se presenta en la Tabla 10 muestra las estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI por tipo de dedicación. Estas medidas descriptivas permiten tener una visión global de la distribución de las retribuciones percibidas por el PDI según su dedicación y sexo.

5.1.1 Retribuciones por dedicación

De forma global, la **retribución media del personal docente e investigador a tiempo completo** es muy similar entre hombres y mujeres, **51.420,7€ para los hombres** y **51.835,5€ para las mujeres**, con una diferencia de 414,8€ a favor de las mujeres (Tabla 10). Si se toma como medida de posición de tendencia central la mediana¹⁵, la retribución mediana de las mujeres supera a la de los hombres en 2.722,9€, siendo la retribución mediana de las mujeres de 55.731,8€ y 53.008,9€ en el caso de los hombres. Este resultado evidencia que, aunque hay menos mujeres con salarios bajos que hombres, al comparar la media con la mediana se constata que, en el colectivo de las mujeres, los salarios bajos disminuyen el promedio con respecto a los hombres, es decir, **las mujeres concentran las retribuciones más bajas**.

Tabla 10. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI por dedicación y sexo

Medida	Total PDI		Tiempo Completo		Tiempo Parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.768 (68,5%)	813 (31,5%)	1.006 (65,8%)	523 (34,2%)	762 (72,4%)	290 (27,6%)
Percentil 25	6.339,7€	8.532,5€	21.848,4€	22.682,4€	4.431,0€	4.291,4€
Percentil 75	60.051,3€	63.571,8€	73.178,0€	72.720,1€	8.861,6€	10.366,7€
Media	32.365,8€	35.961,0€	51.420,7€	51.835,5€	7.209,2€	7.332,1€
Mediana	18.168,6€	21.659,9€	53.008,9€	55.731,8€	5.983,8€	6.546,3€

¹⁵ La mediana representa el valor central de las retribuciones ordenadas de menor a mayor, es decir, corresponde a la retribución que es superada por el 50% de las retribuciones y, por tanto, hay un 50% de retribuciones inferiores a esta.

Para el colectivo de los hombres, si se excluye el 25% de las retribuciones más bajas y el 25% de retribuciones más altas, se observa que el 50% de los hombres perciben una retribución entre los 21.848,4€ (percentil 25) y los 73.178€ (percentil 75). Es decir, hay un 25% de hombres que perciben una retribución superior a los 73.178€ y un 25% de hombres que perciben una retribución inferior a los 21.848,4€. En el caso de las mujeres, se observa que un 25% percibe una retribución superior a los 72.720,1€ (percentil 75), siendo esta retribución inferior a la observada en el caso de los hombres (73.178€). De nuevo, esto confirma que **el colectivo de los hombres tiende a concentrar las retribuciones más altas.**

El cálculo de la brecha salarial de género utilizando la expresión [1], que recoge la proporción que en promedio está dejando de percibir una mujer con respecto a la retribución media de un hombre, muestra que, en términos globales, para el **personal docente e investigador a tiempo completo**, no existe una brecha salarial de género a favor de los hombres, sino a favor de las mujeres, con una brecha salarial de un **-0,81%**. Respecto al **PDI a tiempo parcial**, la brecha salarial de género es de un **-1,70%** a favor de las mujeres (Tabla 11). Como se ha mencionado con anterioridad, este colectivo está integrado, en su mayoría, por profesorado asociado, cuya retribución es proporcional al número de horas de trabajo, por lo que en el cálculo de la brecha salarial se están promediando retribuciones de profesorado con diferente dedicación, por lo que el cálculo de la brecha salarial en este colectivo no es concluyente. Si se examinan las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, se evitan ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dando así una imagen más fiel de la brecha. Por este motivo, el análisis de las retribuciones efectivas se realizará sólo para el PDI a tiempo completo.

Tabla 11. Brecha salarial de género del PDI por dedicación.

	Brecha Salarial Media	
	Dedicación a Tiempo Completo	Dedicación a Tiempo Parcial
Total PDI	-0,81%	-1,70%

Una vez analizada la situación general del PDI, es imprescindible conocer lo que ocurre en los diferentes subconjuntos en los que se divide el PDI, para encontrar dónde se producen las principales diferencias retributivas. A continuación, se analizan las retribuciones efectivas del PDI a tiempo completo atendiendo a su edad, rama de conocimiento, régimen jurídico y escala.

5.1.2 Retribuciones del PDI a tiempo completo por tramo etario

A partir de la información que proporciona la Tabla 13, podemos identificar que, para el **PDI a tiempo completo**, la mayor brecha salarial de género se produce entre los **30 y 39 años**, donde las mujeres **dejan de recibir un 13,04%** de la retribución media de los hombres. La retribución media de los hombres entre 30 y 39 años es de 33.905,9€ frente a los 29.483,4€ de las mujeres (véase Tabla 12). Además, si nos fijamos en el percentil 75, las diferencias entre ambos de acentúan. Mientras que, un 25% de los hombres entre 30 y 39 años percibe una retribución superior a los 47.529€, en el caso de las mujeres, esta retribución desciende a los 39.812,4€, lo que supone una diferencia de 7.716,6€ a favor de los hombres, constatando que los hombres acumulan los salarios más altos. El segundo tramo con mayor brecha

salarial se da entre los **60 y 69 años**, con una brecha salarial de género de un **10,86%**. Mientras que el salario medio de los hombres es de 83.574,2€, el de las mujeres desciende a los 74.494,6€.

Tabla 12. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a Tiempo completo por tramo etario y sexo

	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,29]	Hombre	188	15.282,0€	21.555,9€	17.880,0€	19.297,9€
	Mujer	67	13.405,6€	20.908,5€	17.063,5€	19.320,7€
[30,39]	Hombre	267	19.501,0€	47.529,0€	33.905,9€	30.516,2€
	Mujer	136	18.309,3€	39.812,4€	29.483,4€	25.759,2€
[40,49]	Hombre	218	50.662,0€	72.051,8€	60.797,2€	61.430,1€
	Mujer	143	50.947,3€	71.829,4€	61.107,0€	63.060,1€
[50,59]	Hombre	207	64.264,9€	89.805,2€	75.816,2€	75.213,7€
	Mujer	134	64.398,8€	86.267,7€	74.741,9€	74.264,0€
[60,69]	Hombre	120	71.857,1€	97.659,3€	83.574,2€	85.544,0€
	Mujer	43	61.609,1€	92.095,8€	74.494,6€	71.145,7€
[70,79]	Hombre	6	36.202,6€	65.497,9€	56.387,4€	53.209,0€
	Mujer	0	-	-	-	-

Tabla 13. Brecha salarial de género del PDI a tiempo completo por tramo etario

Edad	Brecha Salarial Media
[20,29]	4,57%
[30,39]	13,04%
[40,49]	-0,51%
[50,59]	1,42%
[60,69]	10,86%
[70,79]	-

5.1.3 Retribuciones del PDI a tiempo completo por rama de conocimiento

Para completar el análisis de las retribuciones que reciben mujeres y hombres es importante analizar si existen diferencias retributivas dentro de cada rama de conocimiento, así como analizar si en ciertas áreas de conocimiento se perciben mayores salarios que en otras, y qué relación guardan estas diferencias salariales con la mayor presencia (o no) de hombres o mujeres.

Los salarios base de las diferentes categorías del personal docente e investigador son iguales con independencia de las ramas de conocimiento, por lo que no hay diferencias en este componente salarial entre ramas de conocimiento. Sin embargo, las diferencias retributivas que se puedan obtener se observarán en los complementos y, por tanto, en las retribuciones totales.

Tabla 14. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a Tiempo completo por rama de conocimiento y sexo.

Rama	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
CIENCIAS BÁSICAS	Hombre	119	21.000,1€	74.751,3€	49.677,2€	49.222,9€
	Mujer	52	21.460,7€	70.741,7€	49.876,0€	59.644,3€
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Hombre	303	25.652,9€	84.120,5€	59.400,0€	63.368,2€
	Mujer	205	25.290,8€	79.174,0€	56.300,7€	60.879,7€
HUMANIDADES	Hombre	105	33.009,4€	69.160,1€	53.729,4€	56.238,5€
	Mujer	92	25.655,6€	65.452,9€	47.944,8€	48.427,1€
INGENIERÍA	Hombre	479	21.290,6€	66.044,2€	46.300,4€	41.914,1€
	Mujer	174	21.357,6€	70.681,7€	49.217,7€	48.673,7€

Tabla 15. Brecha salarial de género del PDI a tiempo completo por rama de conocimiento

Rama	Brecha Salarial Media
Ciencias Básicas	-0,40%
Ciencias Sociales y Jurídicas	5,22%
Humanidades	10,77%
Ingeniería	-6,30%

Atendiendo a la rama de conocimiento, encontramos diferencias significativas en el cálculo de la brecha salarial de género. En la rama de las **Humanidades** se observa una **brecha salarial de un 10,77%** a favor de los hombres, siendo la rama de conocimiento con mayor presencia femenina (un 46,2% son mujeres y un 53,8% son hombres) En la rama de las **Ciencias Sociales y Jurídicas** la brecha desciende a un **5,22%**. Sin embargo, en la rama de **Ingeniería** se observa una brecha salarial de un **-6,30% a favor de las mujeres**, a pesar de ser la rama con menor presencia femenina (un 21,8% de mujeres frente a un 78,2% de hombres).

Además de constatar que existen desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en algunas ramas de conocimiento, se pone de manifiesto que en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas se perciben mayores salarios que en el resto de las ramas de conocimiento, con una retribución media para los hombres de 59.400€ frente a los 56.300,7€ de las mujeres (Tabla 14). En el otro extremo se encuentra la rama de Ingeniería, con una retribución media de 46.300,4€ para los hombres y de 49.217,7€ para las mujeres. No obstante, dado que la edad media del profesorado a tiempo completo de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es de 45,5 años, frente a los 40,1 años de la rama de Ingeniería¹⁶, probablemente las diferencias observadas en las retribuciones medias de ambas ramas se explican, en gran parte, por la diferencia de edad del PDI. A medida que incrementa la edad, también lo hacen las retribuciones percibidas, acumulando antigüedad, consolidando la carrera investigadora a través de los sexenios, la docencia a través de los quinquenios, etc.

Sin embargo, la brecha salarial de género observada en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas no parece estar atribuida a la edad, ya que la edad media de los hombres es de 45,8 años y de 45,2 años para las mujeres. En la rama de Humanidades, sí se observan diferencias entre la edad media de mujeres y hombres (48,9 años para los hombres y 44,3 años para las mujeres), por lo que la edad puede explicar gran parte de la brecha existente. En la rama de Ciencias Básicas la edad media de mujeres y

¹⁶ En la rama de Ciencias Básicas la edad media del profesorado a tiempo completo es de 43,8 años y en Humanidades asciende a los 46,7 años.

hombres es similar, 44,3 años para los hombres y 42,8 años para las mujeres. En la rama de Ingeniería, la edad media de las mujeres es de 41,3 años, ligeramente superior a la edad media de los hombres, con 39,6 años.

5.1.4 Retribuciones del PDI a tiempo completo por régimen

El personal docente e investigador a tiempo completo puede ser en régimen funcional o laboral. De los 1.529 PDI a tiempo completo, el 45,5% son personal funcionario (696) y el 54,5% restante son personal laboral (833). Respecto al colectivo de PDI a tiempo parcial (1.052), todas las personas son en régimen laboral.

En el caso del profesorado a tiempo completo, en el colectivo del **PDI Funcionario las mujeres están dejando de percibir un 2,34%** del salario medio de los hombres, mientras que para el **PDI Laboral** la brecha salarial es de un **2,69%** (Tabla 17).

La edad media del PDI Funcionario de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres, siendo de 53,1 años para los hombres y de 52,2 años para las mujeres. Sin embargo, la edad media del PDI laboral a tiempo completo es similar entre mujeres y hombres (35 años en el caso de los hombres y 35,4 años en el caso de las mujeres).

Tabla 16. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI a tiempo completo por régimen y sexo

Medida	TOTAL PDI		PDI FUNCIONARIO		PDI LABORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.006 (65,8%)	523 (34,2%)	445 (63,94%)	251 (36,06%)	561 (67,35%)	272 (32,65%)
Percentil 25	21.848,4€	22.682,4€	64.043,1€	64.012,7€	18.612,9€	19.038,8€
Percentil 75	73.178,0€	72.720,1€	89.414,3€	86.008,6€	41.083,7€	41.371,4€
Media	51.420,7€	51.835,5€	76.894,0€	75.092,3€	31.213,9€	30.374,3€
Mediana	53.008,9€	55.731,8€	73.257,5€	72.298,6€	24.218,6€	25.290,8€

Tabla 17. Brecha salarial de género del PDI a tiempo completo por régimen

	Brecha Salarial Media
PDI Total	-0,81%
PDI Funcionario	2,34%
PDI Laboral	2,69%

5.1.5 Retribuciones por régimen y escala

A continuación, se muestran las estadísticas de las retribuciones efectivas del PDI atendiendo a la escala a la que pertenecen, de acuerdo con la valoración de los puestos de trabajo del PDI realizada en la Sección 4. Este análisis incluye las retribuciones efectivas de todo el PDI, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Tabla 18. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI Funcionario por escala y sexo

Escala	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
PDI FUNCIONARIO		Hombre	445	64.043,1 €	89.414,3 €	76.894,0 €	73.257,5 €
		Mujer	251	64.012,7 €	86.008,6 €	75.092,3 €	72.298,6 €
01	Catedrático/a de Universidad	Hombre	154	85.514,4€	98.679,6€	93.565,9€	92.153,8€
		Mujer	68	84.880,0€	99.837,8€	94.025,7€	90.690,6€
02	Titular de Universidad, Titular de Universidad Interino	Hombre	291	61.239,0€	73.441,4€	68.072,5€	66.072,6€
		Mujer	183	62.293,3€	74.230,8€	68.056,9€	67.865,5€

Tabla 19. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI Laboral por escala y sexo

Escala	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
PDI LABORAL		Hombre	1.323	5.328,1 €	21.627,4 €	17.388,1 €	9.218,8 €
		Mujer	562	5.579,0 €	25.229,8 €	18.484,2 €	11.299,3 €
01	Investigador/a Senior	Hombre	56	44.190,2€	88.077,2€	67.461,9€	61.166,0€
		Mujer	19	38.807,4€	50.542,7€	49.731,2€	42.232,7€
02	Profesor/a Contratado/a Doctor-Visitante	Hombre	97	41.177,8€	58.466,2€	48.801,8€	51.519,5€
		Mujer	62	37.677,8€	57.389,3€	45.877,8€	47.669,0€
03	Investigador/a Junior	Hombre	105	19.560,3€	38.526,8€	29.494,0€	29.564,4€
		Mujer	52	18.971,2€	39.780,0€	29.979,0€	29.275,5€
04	Profesor/a Ayudante Doctor/a	Hombre	51	29.320,5€	36.579,4€	30.434,9€	32.871,5€
		Mujer	29	30.850,9€	38.828,0€	33.896,3€	35.923,3€
05	Ayudante Específico/a	Hombre	21	15.500,3€	23.894,1€	18.679,6€	17.808,2€
		Mujer	11	21.185,4€	27.228,8€	23.321,0€	23.941,5€
06	Predoctoral	Hombre	238	14.887,5€	21.564,1€	17.533,1€	19.297,9€
		Mujer	108	14.479,6€	20.891,9€	17.179,2€	19.247,3€
07	Profesor/a Emérito/a	Hombre	14	13.244,5€	67.759,7€	35.911,9€	15.576,6€
		Mujer ¹⁷	1	-	-	-	-
08	Profesor/a Asociado/a	Hombre	741	4.425,7€	8.761,8€	6.445,1€	5.918,3€
		Mujer	280	4.121,8€	9.636,0€	6.899,3€	6.300,0€

¹⁷ Por protección de datos no se muestra la retribución

Tabla 20. Brecha salarial de género del PDI Funcionario por Escala

Escala	Puesto	Brecha salarial media
PDI Funcionario		2,34%
01	Catedrático/a de Universidad	-0,49%
02	Titular de Universidad - Titular de Universidad Interino	0,02%

Tabla 21. Brecha salarial de género del PDI Laboral por Escala

Escala	Puesto	Brecha salarial media
PDI Laboral		-6,30%
01	Investigador/a Senior	26,28%
02	Profesor/a Contratado/a Doctor/a-Visitante	5,99%
03	Investigador/a Junior	-1,64%
04	Profesor/a Ayudante Doctor/a	-11,37%
05	Ayudante Específico/a	-24,85%
06	Predoctoral	2,02%
07	Profesor/a Emérito/a	-
08	Profesor/a Asociado/a	-7,05%

En el caso del **PDI funcionario**, para los/as **Catedráticos/as** se observa una brecha salarial de género de un **-0,49%** a favor de las mujeres. La retribución media de las mujeres es de 94.025,7€ frente a los 93.565,9€ de los hombres. Para el profesorado **Titular de Universidad**, la brecha salarial es de un **0,02%** a favor de los hombres. En este caso, la retribución media de mujeres y hombres es prácticamente la misma, con 68.056,9€ para las mujeres y 68.072,5€ para los hombres. La edad media de las Catedráticas es de 56,1 años frente a los 58 años de los Catedráticos, mientras que la edad media del profesorado Titular es similar entre mujeres y hombres, 50,5 años en el caso de los hombres y 50,8 años para las mujeres.

Para el **PDI en régimen laboral**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se observan en la primera y segunda escala. En el caso de **Investigadores/as Senior**, la brecha salarial de género es de un **26,28%** a favor de los hombres. La retribución media de los hombres contratados en esta categoría es de 67.461,9€ mientras que la retribución media de las mujeres desciende a 49.731,2€, lo que supone una diferencia de 17.730,7€ a favor de los hombres. No obstante, este colectivo sólo representa el 3,98% de la plantilla del PDI laboral. En el análisis de las retribuciones equiparadas se podrá calcular con más exactitud la brecha salarial de género para este colectivo.

En el caso de **Profesores/as Contratados/as Doctores/as y Visitante** (escala 02), encontramos una brecha salarial de un **5,99%**, lo que supone que las mujeres están dejando de percibir un 5,99% del salario medio de los hombres contratados bajo esta categoría.

Por el contrario, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se encuentran entre el personal contratado como **Ayudante Específico/a** (escala 05) y **Profesor/a Ayudante Doctor/a** (escala 04), con una brecha salarial de un **-24,85%** y un **-11,37%**, respectivamente. En el caso de Ayudantes Específicos/as, al comparar el percentil 25 de hombres y mujeres, se observa que un 25% de los hombres perciben una retribución inferior a 15.500,3€, siendo ésta una cifra muy baja. Esto puede deberse a que el tiempo trabajado de algunos hombres sea inferior

al año, por lo que la diferencia de retribuciones medias entre mujeres y hombres podría atribuirse a diferencias en el tiempo trabajado. En el análisis de las retribuciones equiparadas se podrá calcular la brecha salarial con mayor exactitud.

En la última escala, integrada por profesorado Asociado, la brecha salarial de género es de un -7,05% a favor de las mujeres, sin embargo, al estar comparando retribuciones con distinta dedicación, el cálculo de la brecha salarial de género no es representativo de este colectivo, siendo necesario equiparar las retribuciones efectivas para cuantificar de manera más exacta la brecha salarial del profesorado Asociado.

5.1.6 Retribuciones del PDI a tiempo completo por régimen y componente salarial

En aras de entender los factores que inciden en la brecha salarial de género de algunos colectivos, resulta imprescindible desgranar los diferentes componentes salariales que conforman la retribución que percibe el personal docente e investigador. Las Tablas 22 y 23 muestran las retribuciones para el personal docente e investigador funcionario y laboral, respectivamente, a tiempo completo. Las estadísticas descriptivas de cada componente salarial¹⁸ están calculadas teniendo en cuenta el número de personas que han percibido dicho componente.

Para el personal funcionario, dado que el salario base de Catedráticos/as de Universidad es el mismo que para Titulares de Universidad, se consideran, a efectos de este estudio, retribuciones base la suma del salario base, el complemento destino y el complemento específico.

Para el **PDI funcionario**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en los **Sexenios** (11,74%), **Méritos UC3M** (8,91%) y **Méritos CAM** (5,57%). Por el contrario, en el componente **Extrasalarial**, la brecha salarial existente es de un -15,45% a favor de las mujeres.

Respecto al **PDI laboral**, la mayor brecha salarial de género a favor de los hombres se observa en el componente **Extrasalarial** (40,93%) y los **Méritos UC3M** (17,89%). En el extremo opuesto, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se dan en los **Quinquenios** (-18,28%), la **Docencia en Máster/Formación Continua** (-17,90%) y en el complemento por **Cargos o Méritos de Gestión** (-14,56%).

Cabe recordar que, las retribuciones **Extrasalariales** son retribuciones que corresponden a pagos no periódicos que no se corresponden directamente con el trabajo realizado, como los Premios de Excelencia del Consejo Social, las dietas percibidas por la asistencia a conferencias y congresos, los cursos de formación a PDI, la asistencia a Tribunales de Tesis, y otros similares.

¹⁸ Se ha decidido no analizar la BSG para las prestaciones recibidas en caso de situaciones de IT o baja por maternidad/paternidad debido a que, dada la naturaleza de estas retribuciones, el cálculo de la brecha salarial se realizaría con bajas de diferente duración, lo que dificultaría la interpretación correcta de los resultados.

Tabla 22. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI Funcionario por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas ¹⁹	% PDI ²⁰	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Retribución base ²¹	Hombre	445	100%	36.541,1€	45.056,5€	38.983,7€	36.541,1€
	Mujer	251	100%	36.541,1€	44.104,3€	38.735,1€	36.541,1€
Trienios	Hombre	445	100%	3.708,4€	6.596,0€	5.144,4€	5.276,8€
	Mujer	251	100%	3.957,6€	5.936,4€	4.933,4€	5.276,8€
Quinquenios	Hombre	445	100%	5.057,6€	10.115,3€	7.233,6€	6.743,5€
	Mujer	251	100%	5.057,6€	8.429,4€	7.037,2€	6.743,5€
Sexenios	Hombre	445	100%	3.371,8€	7.930,1€	5.822,5€	5.057,6€
	Mujer	251	100%	3.371,8€	6.743,5€	5.139,2€	5.057,6€
Cargos/Gestión	Hombre	191	42,92%	2.736,7€	4.717,6€	4.092,3€	3.796,2€
	Mujer	130	51,79%	2.808,2€	5.090,5€	4.244,8€	4.548,0€
Méritos UC3M	Hombre	341	76,63%	2.200,0€	7.269,1€	4.913,1€	4.529,9€
	Mujer	193	76,89%	2.200,0€	6.169,1€	4.475,3€	3.839,2€
Méritos CAM	Hombre	437	98,20%	6.300,0€	9.100,0€	7.295,0€	7.700,0€
	Mujer	243	96,81%	6.300,0€	7.700,0€	6.889,0€	7.700,0€
Docencia Máster/ Formación Continua	Hombre	240	53,93%	1.115,8€	9.486,5€	7.673,9€	3.650,0€
	Mujer	133	52,99%	1.140,0€	11.310,0€	7.968,8€	3.957,0€
Extrasalarial	Hombre	445	100%	1.067,0€	2.362,2€	2.692,5€	1.327,0€
	Mujer	249	99,20%	1.067,0€	2.387,2€	3.108,5€	1.267,0€
Salario Total	Hombre	445	100%	64.043,1€	89.414,3€	76.894,0€	73.257,5€
	Mujer	251	100%	64.012,7€	86.008,6€	75.092,3€	72.298,6€

¹⁹ Número de personas que han percibido el componente salarial²⁰ Porcentaje de personas que han recibido el componente salarial respecto al total de mujeres/hombres²¹ La retribución base se calcula como la suma del salario base, complemento destino y complemento específico.

Tabla 23. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PDI Laboral a tiempo completo por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	% PDI Laboral	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Retribución base ²²	Hombre	561	100%	16.783,3€	33.440,4€	25.320,9€	21.772,8€
	Mujer	272	100%	17.482,7€	31.617,6€	23.745,6€	22.369,9€
Trienios	Hombre	283	50,45%	319,3€	1.319,2€	1.042,0€	659,6€
	Mujer	153	56,25%	331,2€	1.429,8€	1.176,5€	659,6€
Quinquenios	Hombre	104	18,54%	1.426,7€	3.371,8€	2.547,0€	1.685,9€
	Mujer	70	25,74%	1.426,7€	4.863,2€	3.012,7€	1.685,9€
Sexenios	Hombre	122	21,75%	1.426,7€	1.685,9€	1.830,4€	1.685,9€
	Mujer	63	23,16%	1.426,7€	1.685,9€	1.893,6€	1.685,9€
Cargos/Gestión	Hombre	27	4,81%	1.920,1€	3.157,7€	2.706,5€	2.736,7€
	Mujer	12	4,41%	2.488,6€	3.518,4€	3.100,7€	2.736,7€
Méritos UC3M	Hombre	81	14,44%	1.165,0€	3.839,2€	2.606,4€	2.329,9€
	Mujer	39	14,34%	1.100,0€	2.782,4€	2.140,1€	2.124,7€
Méritos CAM	Hombre	420	74,87%	875,0€	3.500,0€	2.179,7€	875,0€
	Mujer	196	72,06%	875,0€	3.500,0€	2.280,7€	1.086,7€
Docencia Máster/ Formación Continua	Hombre	114	20,32%	457,1€	4.795,0€	4.175,2€	1.728,8€
	Mujer	78	28,68%	733,2€	6.100,0€	4.922,6€	2.685,0€
Extrasalarial	Hombre	296	52,76%	168,2€	2.241,3€	2.705,8€	307,4€
	Mujer	156	57,35%	209,0€	965,0€	1.598,4€	307,4€
Salario Total	Hombre	561	100%	18.612,9€	41.083,7€	31.213,9€	24.218,6€
	Mujer	272	100%	19.038,8€	41.371,4€	30.374,3€	25.290,8€

Tabla 24. Brecha salarial de género del PDI a tiempo completo por régimen y componente salarial

	Brecha Salarial Media	
	PDI Funcionario	PDI Laboral
Retribución base	0,64%	6,22%
Trienios	4,10%	-12,91%
Quinquenios	2,72%	-18,28%
Sexenios	11,74%	-3,45%
Cargos/Gestión	-3,73%	-14,56%
Méritos CAM	5,57%	-4,63%
Méritos UC3M	8,91%	17,89%
Docencia Máster/ Formación Continua	-3,84%	-17,90%
Extrasalarial	-15,45%	40,93%
Salario Total	2,34%	2,69%

²² Para el PDI laboral, dado que no tienen un complemento destino ni específico, la retribución base es igual al salario base.

5.2 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

En esta sección se han ajustado las retribuciones del PDI en equivalente a tiempo completo (ETC) y se han anualizado, con el fin de que todas las retribuciones percibidas sean homogéneas en cuanto a tiempo o periodo trabajado. Analizando las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, se evitan ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempo de trabajo, dando así una imagen más exacta de la brecha salarial de género. En el análisis de las retribuciones equiparadas se consideran las retribuciones de las **2.581 personas** que conforman el PDI de la UC3M.

5.2.1 Retribuciones por régimen

Si se comparan las retribuciones medias equiparadas del PDI funcionario (Tabla 25) con las retribuciones medias efectivas (Tabla 16), se observa un ligero incremento en las retribuciones medias. Este incremento se produce por cambios de cuerpo o escala del PDI durante el año de referencia. Esto es, el paso de Titular de Universidad a Catedrático/a de Universidad, o el paso de PDI contratado como Visitante, Profesor/a Ayudante Doctor/a o Personal Investigador/a, a Titular de Universidad. Al anualizar las retribuciones percibidas en su última categoría profesional, la retribución base se ve incrementada y así, la retribución total. Para el PDI laboral, las retribuciones medias se incrementan respecto a las equiparadas debido a la normalización y anualización de las retribuciones del PDI con contratos a tiempo parcial, así como por la anualización de las retribuciones del PDI que se ha incorporado a su puesto de trabajo durante el año de referencia.

Para el **profesorado funcionario**, la retribución media de los hombres es de 77.462,9€, frente a los 75.820,0€ que perciben las mujeres, con una diferencia de 1.642,9€ a favor de los hombres. Esto supone una brecha salarial de género de un 2,12% a favor de los hombres, es decir, las profesoras en régimen funcional perciben un **2,12%** menos que los hombres. Además, se observa que un 25% de profesores perciben una retribución superior a los 89.644,1€ (percentil 75), mientras que el percentil 75 desciende a los 86.176,6€ en el caso de las mujeres. Esto constata que **los hombres en régimen funcional concentran los salarios más altos**.

En el caso del **PDI en régimen laboral**, la retribución media de los hombres es de 34.009,9€, frente a los 33.395,9€ que perciben las mujeres, lo que supone una diferencia de 614€ a favor de los hombres. La brecha salarial de género para el profesorado laboral es de un **1,81%** a favor de los hombres. Al comparar la retribución mediana de mujeres y hombres, la situación se invierte, con una diferencia de 295,4€ a favor de las mujeres. Sin embargo, **los salarios altos de los hombres** elevan el promedio de las retribuciones respecto a las mujeres, reflejando así que, al igual que ocurre entre el PDI funcionario, los hombres del PDI laboral acumulan las retribuciones más altas.

Tabla 25. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI por régimen y sexo

Medida	TOTAL PDI		PDI FUNCIONARIO		PDI LABORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	1.768 (68,5%)	813 (31,5%)	445 (63,94%)	251 (36,06%)	1.323 (70,19%)	562 (29,81%)
Percentil 25	27.735,2€	28.089,3€	64.122,0€	64.282,3€	27.439,5€	27.001,2€
Percentil 75	60.916,1€	63.762,0€	89.644,1€	86.176,6€	36.343,9€	37.168,0€
Media	44.946,9€	46.493,6€	77.462,9€	75.820,0€	34.009,9€	33.395,9€
Mediana	34.013,2€	35.923,3€	74.065,1€	72.298,6€	32.003,7€	32.299,1€

Tabla 26. Brecha salarial de género del PDI por régimen

	Brecha Salarial Media
Total PDI	-3,44%
PDI Funcionario	2,12%
PDI Laboral	1,81%

5.2.2 Retribuciones por régimen y tramo etario

Al analizar las retribuciones equiparadas del PDI por edad (Tabla 27), lo que primero se observa es que las mayores diferencias retributivas entre mujeres y hombres se presentan en el tramo entre 50 y 59, con una retribución media de 51.616,1€ para los hombres y de 57.823,1€ para las mujeres, con una diferencia de 6.207,1€ a favor de las mujeres. En cambio, en el tramo entre 30 y 39 años la retribución media de los hombres es de 36.494,6€ frente a los 33.476,8€, siendo la diferencia de 3.017,8€ a favor de los hombres. En el análisis de las retribuciones efectivas, se concluyó que, entre el PDI a tiempo completo, la brecha salarial de género entre los 50 y 59 años era de un 1,42% a favor de los hombres. Cabe destacar que, al equiparar las retribuciones efectivas, se están incorporando al análisis las retribuciones de 1.052 personas que tenían una dedicación a tiempo parcial, por lo que los resultados no son comparables. Para ilustrar con mayor exactitud cómo son las brechas salariales del PDI, se realizará el análisis de las retribuciones atendiendo al régimen del PDI.

Tabla 27. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,29]	Hombre	206	19.297,9€	25.721,7€	22.839,6€	21.555,9€
	Mujer	70	19.222,0€	24.005,5€	21.685,2€	19.918,1€
[30,39]	Hombre	395	27.688,4€	42.062,7€	36.494,6€	32.356,2€
	Mujer	197	25.822,8€	38.624,4€	33.476,8€	31.845,8€
[40,49]	Hombre	446	31.215,0€	61.383,0€	47.104,6€	35.855,7€
	Mujer	241	32.368,2€	64.851,8€	49.761,1€	41.177,8€
[50,59]	Hombre	479	31.661,1€	70.982,1€	51.616,1€	37.198,2€
	Mujer	231	33.592,9€	78.811,6€	57.823,1€	58.149,0€
[60,69]	Hombre	222	33.059,5€	89.014,1€	60.931,4€	54.972,6€
	Mujer	73	35.184,0€	84.965,7€	58.842,3€	57.395,1€
[70,79]	Hombre	20	41.389,1€	67.473,7€	54.312,7€	45.091,4€
	Mujer ²³	1	-	-	-	-

²³ Por protección de datos no se muestra la retribución

En el caso de las **696 personas que son PDI funcionario**, la mayor brecha salarial se observa en el tramo entre 60 y 69 años, a favor de los hombres (véase Tabla 30). Sin embargo, para el **PDI laboral (1.885)**, las mayores brechas se dan en las edades más tempranas, en edades inferiores a los 40 años.

Tabla 28. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Funcionario por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,29]	Hombre	-	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	-
[30,39]	Hombre	32	54.814,6€	67.481,4€	62.513,9€	61.072,3€
	Mujer	7	56.791,2€	66.727,4€	62.866,1€	63.601,8€
[40,49]	Hombre	128	60.143,5€	75.738,2€	68.888,7€	65.091,3€
	Mujer	84	62.658,1€	76.676,1€	70.721,5€	67.099,4€
[50,59]	Hombre	174	66.613,1€	91.788,9€	79.971,9€	77.258,1€
	Mujer	121	68.324,6€	87.608,6€	79.312,8€	77.253,4€
[60,69]	Hombre	108	74.250,9€	98.085,8€	87.889,5€	88.728,5€
	Mujer	39	65.126,9€	93.231,9€	78.289,7€	73.660,3€
[70,79]	Hombre ²⁴	3	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	-

Tabla 29. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Laboral por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,29]	Hombre	206	19.297,9€	25.721,7€	22.839,6€	21.555,9€
	Mujer	70	19.222,0€	24.005,5€	21.685,2€	19.918,1€
[30,39]	Hombre	363	27.356,0€	38.546,2€	34.200,8€	32.272,5€
	Mujer	190	25.743,5€	37.623,7€	32.394,0€	31.242,8€
[40,49]	Hombre	318	27.959,1€	37.652,1€	38.336,2€	33.009,5€
	Mujer	157	30.028,9€	40.640,5€	38.546,6€	33.234,5€
[50,59]	Hombre	305	27.756,5€	36.553,8€	35.439,3€	32.525,8€
	Mujer	110	28.732,1€	36.400,9€	34.184,5€	33.225,5€
[60,69]	Hombre	114	27.863,9€	37.215,3€	35.392,1€	33.088,1€
	Mujer	34	28.292,9€	37.653,1€	36.534,9€	34.357,0€
[70,79]	Hombre	17	41.389,1€	61.335,7€	49.449,9€	41.599,1€
	Mujer ²⁴	1	-	-	-	-

Tabla 30. Brecha salarial de género del PDI por régimen y tramo etario

Edad	Brecha Salarial Media		
	Total PDI	PDI Funcionario	PDI Laboral
[20,29]	5,05%	-	5,05%
[30,39]	8,27%	-0,56%	5,28%
[40,49]	-5,64%	-2,66%	-0,55%
[50,59]	-12,03%	0,82%	3,54%
[60,69]	3,43%	10,92%	-3,23%
[70,79]	-	-	-

²⁴ Por protección de datos no se muestra la retribución media

5.2.3 Retribuciones por régimen y rama de conocimiento

Tanto para el PDI funcionario como laboral, las mayores brechas salariales se dan en la rama de conocimiento de Ciencias Básicas y en Ciencias Sociales y Jurídicas (véase Tabla 33), ambas a favor de los hombres. En el caso de la rama de Ciencias Básicas, la edad media del **PDI funcionario** es de 56 años para los hombres frente a los 50,7 años de las mujeres, por lo que la brecha salarial puede atribuirse a diferencias en la edad. Algo similar ocurre en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde la edad media del profesorado funcionario es de 56,3 años para los hombres frente a los 53,2 años de las mujeres²⁵. En el caso del **PDI laboral**, la edad media de los hombres en la rama de Ciencias Básicas es de 41,1 años frente a los 36,6 años de las mujeres. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, la edad media de los hombres también es superior a la de las mujeres, 45,8 años para los hombres y 43,5 años para las mujeres.

En la rama de **Ingeniería**, tanto para el PDI funcionario como laboral, se observa una brecha salarial de género a favor de las mujeres, con una brecha de un -0,75% y un -2,64%, respectivamente. En esta rama de conocimiento, la edad media de las mujeres en régimen funcional es ligeramente superior a la de los hombres, 50,2 años para las mujeres y 49,3 años para los hombres. Sin embargo, en el PDI laboral nos encontramos con una edad media de las mujeres de 38 años, inferior a los 40,3 años de los hombres.

Tabla 31. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Funcionario por rama y sexo

Rama	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
CIENCIAS BÁSICAS	Hombre	53	69.184,2€	93.991,0€	79.329,5€	76.319,4€
	Mujer	28	64.092,0€	81.341,4€	73.113,4€	70.532,4€
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Hombre	135	70.436,5€	94.482,8€	83.092,3€	81.945,6€
	Mujer	103	66.481,1€	89.955,5€	78.905,6€	75.486,3€
HUMANIDADES	Hombre	58	62.056,1€	78.607,5€	72.333,5€	67.179,9€
	Mujer	42	61.249,2€	79.486,8€	71.202,0€	67.489,8€
INGENIERÍA	Hombre	199	62.480,5€	86.277,2€	74.641,8€	70.694,1€
	Mujer	78	66.015,3€	83.068,1€	75.203,7€	73.154,4€

Tabla 32. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Laboral por rama y sexo

Rama	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
CIENCIAS BÁSICAS	Hombre	102	25.685,3€	37.035,3€	32.818,0€	27.861,5€
	Mujer	33	24.951,4€	38.208,0€	30.445,6€	27.693,8€
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Hombre	500	27.693,8€	37.673,9€	37.393,3€	32.427,1€
	Mujer	265	27.692,6€	37.330,5€	34.906,6€	32.356,2€
HUMANIDADES	Hombre	134	27.692,9€	36.139,4€	32.686,7€	31.516,9€
	Mujer	123	27.693,2€	34.804,1€	31.989,7€	32.463,5€
INGENIERÍA	Hombre	587	25.725,9€	34.502,9€	31.637,1€	31.119,7€
	Mujer	141	23.426,5€	38.050,0€	32.473,8€	30.028,9€

²⁵ Para el PDI funcionario de la rama de Humanidades, la edad media de los hombres es de 56 años frente a los 54,7 años de las mujeres. En el caso del PDI Laboral, la edad media de los hombres es de 47,6 años frente a los 43,8 años de las mujeres.

Tabla 33. Brecha salarial de género del PDI por régimen y rama de conocimiento

Rama	Brecha Salarial Media		
	Total PDI	PDI Funcionario	PDI Laboral
Ciencias Básicas	-2,69%	7,84%	7,23%
Ciencias Sociales y Jurídicas	-0,24%	5,04%	6,65%
Humanidades	6,03%	1,56%	2,13%
Ingeniería	-12,15%	-0,75%	-2,64%

5.2.4 Retribuciones por régimen y escala

Si se analizan las retribuciones equiparadas del **PDI funcionario** (véase Tabla 34), se observa una retribución media de 94.376€ para los Catedráticos de Universidad, frente a los 93.786,6€ de las Catedráticas, lo que supone una diferencia de 589,4€ a favor de los hombres, obteniendo una brecha salarial de género de un 0,62%. Sin embargo, para el profesorado Titular, la retribución media de los hombres es de 68.512,3€ frente a los 69.143,9€, con una diferencia de 631,6€ a favor de las mujeres, siendo la brecha salarial de género de un -0,92%, a favor de las mujeres (Tabla 36).

Para el **PDI en régimen laboral**, la mayor brecha salarial se presenta entre el personal Investigador Senior, con una brecha salarial de un 25,19% a favor de los hombres (véase la Tabla 37). Este resultado confirma el obtenido al analizar las retribuciones efectivas.

El análisis de la brecha salarial de género por escalas con retribuciones equiparadas muestra que, excepto en el caso del PDI laboral contratado como Investigador/a Senior, todas las brechas salariales de género son inferiores al 25%. El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Cuando se analicen los componentes salariales de las retribuciones del PDI será cuando podamos entender por qué se producen las brechas salariales en algunas escalas y dar una explicación a las brechas existentes.

Tabla 34. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Funcionario por escala y sexo

Escala	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
PDI FUNCIONARIO		Hombre	445	64.122,0€	89.644,1€	77.462,9€	74.065,1€
		Mujer	251	64.282,3€	86.176,6€	75.820,0€	72.298,6€
01	Catedrático/a de Universidad	Hombre	154	86.025,1€	98.679,6€	94.376,0€	92.439,2€
		Mujer	68	85.147,4€	98.528,0€	93.786,6€	90.816,7€
02	Titular de Universidad, Titular de Universidad Interino	Hombre	291	61.288,4€	73.583,0€	68.512,3€	66.072,6€
		Mujer	183	62.651,1€	74.264,0€	69.143,9€	68.215,7€

Tabla 35. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Laboral por escala y sexo

Escala	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
PDI LABORAL		Hombre	1.323	27.439,5€	36.343,9€	34.009,9€	32.003,7€
		Mujer	562	27.001,2€	37.168,0€	33.395,9€	32.299,1€
01	Investigador/a Senior	Hombre	56	50.264,7€	91.406,2€	73.496,1€	64.089,2€
		Mujer	19	41.903,8€	58.071,2€	54.979,0€	45.856,4€
02	Profesor/a Contratado/a Doctor/a - Visitante	Hombre	97	44.826,9€	61.027,5€	53.219,7€	52.364,6€
		Mujer	62	41.915,8€	57.389,3€	51.404,1€	50.768,5€
03	Investigador/a Junior	Hombre	105	28.675,4€	40.888,0€	36.579,6€	35.538,5€
		Mujer	52	30.089,2€	41.263,6€	37.820,3€	37.316,8€
04	Profesor/a Ayudante Doctor/a	Hombre	51	29.752,1€	36.579,4€	33.848,8€	33.326,7€
		Mujer	29	31.407,6€	39.817,2€	36.743,5€	35.478,3€
05	Ayudante Específico/a	Hombre	21	23.152,8€	26.304,4€	25.015,1€	23.356,2€
		Mujer	11	24.972,9€	28.539,1€	27.082,0€	27.229,7€
06	Predoctoral	Hombre	238	19.297,9€	25.177,3€	21.898,7€	21.216,6€
		Mujer	108	19.129,5€	24.971,1€	21.490,2€	20.119,7€
07	Profesor/a Emérito/a	Hombre	14	41.441,6€	60.827,8€	51.827,8€	44.035,4€
		Mujer ²⁶	1	-	-	-	-
08	Profesor/a Asociado/a	Hombre	741	27.735,2€	34.364,4€	31.966,4€	32.299,1€
		Mujer	280	27.693,8€	33.931,2€	31.587,2€	32.331,4€

Tabla 36. Brecha salarial de género del PDI Funcionario por Escala

	Brecha salarial media
PDI Funcionario	2,12%
Catedrático/a de Universidad	0,62%
Titular de Universidad, Titular de Universidad Interino	-0,92%

Tabla 37. Brecha salarial de género del PDI Laboral por Escala

	Brecha salarial media
PDI Laboral	1,81%
Investigador/a Senior	25,19%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a - Visitante	3,41%
Investigador/a Junior	-3,39%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	-8,55%
Ayudante Específico/a	-8,26%
Predoctoral	1,87%
Profesor/a Emérito/a	-
Profesor/a Asociado/a	1,19%

²⁶ Por protección de datos no se muestra su retribución

5.2.5 Retribuciones por régimen y componente salarial

Para el **PDI funcionario**, las mayores brechas salariales de género a favor de los hombres se dan en los **Sexenios** (11,74%), **Méritos UC3M** (8,91%), **Méritos CAM** (5,83%) y **Trienios** (4,33%). Por el contrario, el componente **Extrasalarial** recoge una brecha salarial de un -15,45% a favor de las mujeres (véase Tabla 40).

En el caso del **PDI laboral**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en los **Méritos UC3M** (20,16%), en el componente **Extrasalarial** (20,05%) y en **Sexenios** (7,13%). En el otro extremo, se observa que el componente salarial que refleja las retribuciones percibidas por **Cargos o Méritos de Gestión**, tiene una brecha salarial de -15,46% a favor de las mujeres, así como en las retribuciones por **Docencia en Máster o Formación continua**, con una brecha de un -20,25% a favor de las mujeres.

En todos los casos, la brecha salarial de género es inferior al 25%.

Tabla 38. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Funcionario por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	% PDI	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Retribución base	Hombre	445	100%	36.541,1€	45.056,5€	39.296,6€	36.541,1€
	Mujer	251	100%	36.541,1€	44.620,8€	38.741,4€	36.541,1€
Trienios	Hombre	445	100%	3.783,2€	6.596,0€	5.179,4€	5.276,8€
	Mujer	251	100%	3.925,5€	5.936,4€	4.955,0€	5.276,8€
Quinquenios	Hombre	445	100%	5.057,6€	10.115,3€	7.233,6€	6.743,5€
	Mujer	251	100%	5.057,6€	8.429,4€	7.037,2€	6.743,5€
Sexenios	Hombre	445	100%	3.371,8€	7.930,1€	5.822,5€	5.057,6€
	Mujer	251	100%	3.371,8€	6.743,5€	5.139,2€	5.057,6€
Cargos/Gestión	Hombre	191	42,92%	2.736,7€	4.717,6€	4.092,3€	3.796,2€
	Mujer	130	51,79%	2.808,2€	5.090,5€	4.244,8€	4.548,0€
Méritos UC3M	Hombre	341	76,63%	2.200,0€	7.269,1€	4.913,1€	4.529,9€
	Mujer	193	76,89%	2.200,0€	6.169,1€	4.475,3€	3.839,2€
Méritos CAM	Hombre	437	98,20%	6.300,0€	9.100,0€	7.323,1€	7.700,0€
	Mujer	243	96,81%	6.300,0€	7.700,0€	6.896,2€	7.684,6€
Docencia Máster/Formación Continua	Hombre	240	53,93%	1.115,8€	9.486,5€	7.673,9€	3.650,0€
	Mujer	133	52,99%	1.140,0€	11.310,0€	7.968,8€	3.957,0€
Extrasalarial	Hombre	445	100,0%	1.067,0€	2.362,2€	2.692,5€	1.327,0€
	Mujer	249	99,20%	1.067,0€	2.387,2€	3.108,5€	1.267,0€
Salario Total	Hombre	445	100%	64.122,0€	89.644,1€	77.462,9€	74.065,1€
	Mujer	251	100%	64.282,3€	86.176,6€	75.820,0€	72.298,6€

Tabla 39. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PDI Laboral por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	%PDI	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Retribución base	Hombre	1.323	100%	25.345,5€	32.357,7€	30.586,6€	29.718,6€
	Mujer	562	100%	24.714,5€	32.309,4€	29.411,1€	29.286,7€
Trienios	Hombre	595	44,97%	658,6€	2.224,6€	1.625,5€	1.107,6€
	Mujer	271	48,22%	659,6€	2.100,0€	1.581,8€	1.119,8€
Quinquenios	Hombre	110	8,31%	1.426,7€	3.371,8€	2.755,0€	1.685,9€
	Mujer	71	12,63%	1.426,7€	4.668,8€	2.975,8€	1.685,9€
Sexenios	Hombre	129	9,75%	1.426,7€	1.685,9€	2.039,0€	1.685,9€
	Mujer	63	11,21%	1.426,7€	1.685,9€	1.893,6€	1.685,9€
Cargos/Gestión	Hombre	30	2,27%	1.717,4€	3.168,6€	2.661,2€	2.736,7€
	Mujer	13	2,31%	2.633,9€	3.150,0€	3.072,7€	2.736,7€
Méritos UC3M	Hombre	97	7,33%	1.100,0€	3.839,2€	2.521,7€	2.265,0€
	Mujer	44	7,83%	970,6€	2.572,2€	2.013,2€	2.124,7€
Méritos CAM	Hombre	428	32,35%	875,0€	3.500,0€	2.393,6€	875,0€
	Mujer	198	35,23%	875,0€	3.500,0€	2.447,3€	2.565,5€
Docencia Máster/ Formación Continua	Hombre	203	15,34%	450,0€	4.060,0€	3.427,7€	1.590,0€
	Mujer	114	20,28%	581,2€	5.438,1€	4.121,7€	1.725,0€
Extrasalarial	Hombre	896	67,72%	46,9€	234,8€	1.017,3€	75,0€
	Mujer	379	67,44%	54,8€	307,4€	813,3€	97,0€
Salario Total	Hombre	1.323	100%	27.439,5€	36.343,9€	34.009,9€	32.003,7€
	Mujer	562	100%	27.001,2€	37.168,0€	33.395,9€	32.299,1€

Tabla 40. Brecha salarial de género del PDI por régimen y componente salarial

	Brecha Salarial Media	
	PDI Funcionario	PDI Laboral
Retribución base	1,41%	3,84%
Trienios	4,33%	2,69%
Quinquenios	2,72%	-8,01%
Sexenios	11,74%	7,13%
Cargos/Gestión	-3,73%	-15,46%
Méritos UC3M	8,91%	20,16%
Méritos CAM	5,83%	-2,24%
Docencia Máster/Formación Continua	-3,84%	-20,25%
Extrasalarial	-15,45%	20,05%
Salario Total	2,12%	1,81%

5.2.6 Retribuciones por régimen, escala y componente salarial

Dado que el cálculo de las retribuciones medias por componente salarial se calcula teniendo en cuenta las personas que han percibido dicho componente, la interpretación de la brecha salarial de género de cada componente salarial debe realizarse con cautela, teniendo en cuenta el número de personas con las que se ha calculado dicha brecha. Además, por protección de datos únicamente se han calculado las brechas salariales de género para los componentes salariales que hayan sido percibidos por un mínimo de 5 personas.

Analizando los resultados de la Tabla 41, se constata que las mayores diferencias a favor de los hombres entre el **profesorado Catedrático** (escala 01) se da en los **Sexenios** (9,02%), **Quinquenios** (6,83%) y **Trienios** (5,76%) mientras que, a favor de las mujeres, las mayores diferencias se dan en las retribuciones por **Cargos o Méritos de Gestión** (-11,57%) y en las percepciones **Extrasalariales** (-23,48%).

Entre el **profesorado Titular**, las mayores diferencias retributivas a favor de los hombres se dan en los **Méritos UC3M** (6,85%) y **Sexenios** (5,35%). Por el contrario, las mayores brechas salariales de género a favor de las mujeres se dan en el componente **Extrasalarial** (-17,15%) y **Quinquenios** (-5,37%). No obstante, todas las brechas salariales son inferiores al 25%. Recordemos que, la edad media de los Catedráticos es de 58 años frente a los 56,1 años de las Catedráticas, por lo que la edad podría explicar parte de la brecha salarial existente en complementos como Sexenios, Quinquenios y Trienios. En cambio, los profesores y las profesoras Titulares de Universidad tienen una edad media similar, 50,5 años para los hombres y 50,8 años para las mujeres.

Para el **PDI laboral**, la mayor brecha salarial de género, en la mayoría de las escalas, se da en el componente **Extrasalarial**. En todas las escalas, excepto para el PDI Ayudante Específico/a (escala 05) y profesorado Asociado (escala 08), la brecha salarial se da a favor a los hombres. Sin embargo, dado que la mediana de la retribución que percibe el PDI laboral en este componente salarial es de 75€ en el caso de los hombres y de 97€ en el caso de las mujeres (véase Tabla 39), la diferencia entre las medianas es de 22€ a favor de las mujeres, por lo que, aunque en algunos casos la brecha salarial de género supera el 25%, al tener en cuenta las diferencias retributivas absolutas en euros, no se considera que estas brechas sean significativas y en todo caso, no responden a una razón de sexo.

En cuanto al PDI laboral contratado como **Investigador/a Senior** (escala 01), las mayores brechas salariales, exceptuando el componente Extrasalarial, se da en los **Trienios**, con una brecha salarial del 42,84%, **Sexenios**, con una brecha del 32,43% y en los **Quinquenios**, con una brecha de un 23,74%, todas a favor de los hombres. La edad media de los hombres contratados como Investigadores Senior es de 44,4 años, frente a los 40,8 años de las Investigadoras Senior, por lo que la diferencia de edad entre mujeres y hombres explicaría las desigualdades retributivas identificadas para este colectivo.

Para el PDI **Contratado Doctor y Visitante** (escala 02), las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en el componente **Extrasalarial** (24,56%), en los **Méritos UC3M** (13,41%) y en las retribuciones por **Cargos o Méritos de Gestión** (11,17%). Por el contrario, en los **Quinquenios** se una brecha salarial de género a favor de las mujeres de un -22,41%.

Entre el PDI **Investigador Junior** (escala 03), se observa una brecha salarial del 27,47% en los **Complementos UC3M**, a favor de los hombres. Las retribuciones obtenidas bajo este concepto responden a una valoración objetiva de los méritos individuales del PDI de conformidad con el artículo 110 de los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid, y no responde a cuestiones de sexo. Para este colectivo, la edad media de los hombres es de 35,4 años frente a los 36,7 años de las mujeres. Por el contrario, se observa una brecha salarial de un -25,67% a favor de las mujeres en los **Sexenios**.

Respecto a **Profesores/as Ayudantes Doctores/as** (escala 04), las mayores brechas salariales se dan a favor de las mujeres. En el componente salarial **Docencia Máster/Formación continua**, se observa una brecha salarial de un -70,15%. Este componente recoge la retribución que percibe el PDI por la docencia impartida en Másteres universitarios o propios, así como en cursos de Formación Continua, por lo que la retribución que se percibe responde al número de horas docentes que se imparten. Así mismo, en los **Méritos UC3M** y **Quinquenios** se da una brecha de un -42,33% y un -31,68%. Las retribuciones que se perciben en ambos componentes salariales responden a una evaluación objetiva de méritos docentes y de investigación, en el caso de los Méritos UC3M y de la docencia en el caso de los Quinquenios. Cabe destacar que en el componente **Trienios** también se observa una brecha salarial de género de un -13,75% a favor de las mujeres. Para este colectivo, la edad media de los hombres es de 37 años, frente a los 38,7 años de las mujeres, por lo que las desigualdades existentes pueden atribuirse a la diferencia de edad entre mujeres y hombres.

En el PDI contratado como **Ayudante Específico/a** (escala 05), la mayor brecha salarial se da en los **Méritos CAM**, con una brecha de un -16,21% a favor de las mujeres.

Para el PDI **Predoctoral** (escala 06), la mayor brecha salarial se da en el componente **Docencia en Máster/Formación Continua**, con una brecha de un -109% a favor de las mujeres. No obstante, si se analizan las retribuciones medianas del componente salarial Docencia Máster/Formación Continua para esta escala, se obtiene que la retribución mediana de las mujeres es de 650€ frente a los 457€ de los hombres, con una diferencia de 193€ a favor de las mujeres, por lo que no se considera que las diferencias sean significativas, y en todo caso, la diferencia existente responde al número de horas de docencia impartidas, y no responde a cuestiones de sexo. En el otro extremo, se observa una brecha salarial a favor de los hombres en el componente **Extrasalarial**, con una brecha de un 80,7%. En este caso ocurre algo similar, la retribución mediana de los hombres es de 132€ frente a los 150€ de las mujeres, siendo la diferencia entre ambas de 18€ a favor de las mujeres, por lo que la brecha existente no se considera concluyente.

En el caso del **profesorado Asociado** (escala 08), la mayor brecha salarial, exceptuando el componente Extrasalarial, se da en los **Méritos UC3M**, con una brecha de un 25,87% a favor de los hombres. Como se ha mencionado anteriormente, las retribuciones percibidas en este componente responden a una valoración objetiva de los méritos individuales del PDI. Además, hay que tener en cuenta que únicamente 5 mujeres de este colectivo han percibido una retribución por Méritos UC3M, frente a 11 hombres (véase Tabla 41Bis).

Tabla 41. Brecha salarial de género del PDI por régimen, escala y componente salarial

Componente Salarial	PDI FUNCIONARIO		PDI LABORAL							
	01	02	01	02	03	04	05	06	07	08
Retribución base	0,49%	-0,62%	20,73%	5,27%	-1,69%	0,70%	-4,86%	3,86%	-	1,36%
Trienios	5,76%	-0,93%	42,84%	-8,64%	-17,85%	-13,75%	-6,96%	1,66%	-	2,62%
Quinquenios	6,83%	-5,37%	23,74%	-22,41%	-8,04%	-31,68%	-	-	-	-
Sexenios	9,02%	5,35%	32,43%	-1,33%	-25,67%	-15,42%	-	-	-	-
Cargos/Gestión	-11,57%	-1,84%	-	11,17%	-	-	-	-	-	-
Méritos UC3M	0,38%	6,85%	-	13,41%	27,47%	-42,33%	-	-	-	25,87%
Méritos CAM	3,54%	3,22%	14,96%	-2,85%	1,70%	-0,46%	-16,21%	1,22%	-	-
Docencia Máster/ Formación Continua	-4,81%	-4,55%	-	7,27%	-195%	-70,15%	-	-109%	-	8,92%
Extrasalarial	-23,48%	-17,15%	49,34%	24,56%	10,41%	51,9%	-15,24%	80,7%	-	-76,5%
Salario Total	0,62%	-0,92%	25,19%	3,41%	-3,39%	-8,55%	-8,26%	1,87%	-	1,19%

Tabla 41Bis. Número de personas que han percibido cada componente salarial, por régimen laboral, escala y sexo.

Componente salarial	Sexo	PDI FUNCIONARIO		PDI LABORAL							
		01	02	01	02	03	04	05	06	07	08
Retribución base	HOMBRE	154	291	56	97	105	51	21	238	14	741
	MUJER	68	183	19	62	52	29	11	108	1	280
Trienios	HOMBRE	154	291	24	76	21	46	21	88	0	319
	MUJER	68	183	11	45	14	27	11	43	0	120
Quinquenios	HOMBRE	154	291	14	53	10	23	4	0	6	0
	MUJER	68	183	5	37	7	19	3	0	0	0
Sexenios	HOMBRE	154	291	27	49	16	29	2	0	6	0
	MUJER	68	183	4	31	9	19	0	0	0	0
Cargos/Gestión	HOMBRE	72	119	7	10	1	8	0	1	2	1
	MUJER	40	90	2	5	1	2	1	1	0	1
Méritos UC3M	HOMBRE	133	208	22	36	8	15	1	0	4	11
	MUJER	55	138	2	21	5	10	1	0	0	5
Méritos CAM	HOMBRE	151	286	42	80	47	42	15	196	6	0
	MUJER	67	176	9	46	22	25	7	89	0	0
Docencia Máster/ Formación Continua	HOMBRE	88	152	13	45	12	16	2	27	3	85
	MUJER	38	95	2	34	8	17	5	13	0	35
Extrasalarial	HOMBRE	154	291	37	97	58	51	21	38	8	586
	MUJER	67	182	16	62	28	29	11	15	0	218
Salario Total	HOMBRE	154	291	56	97	105	51	21	238	14	741
	MUJER	68	183	19	62	52	29	11	108	1	280

6.- BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN, Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

6.1 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

El personal técnico, de gestión, y de administración y de servicios (PTGAS) tiene una dedicación a tiempo completo, por lo que el estudio de las retribuciones efectivas de este colectivo no requiere un análisis desagregado según su dedicación. No obstante, cabe recordar que, cuando se analizan las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas que han estado empleadas durante todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses, por encontrarse en situaciones de excedencia o por haberse incorporado a su puesto de trabajo durante el año de referencia, como es el caso del personal laboral temporal y funcionario interino.

6.1.1 Retribuciones por régimen

En conjunto, la **retribución media de los hombres** es de **40.055,2€**, mientras que la **retribución media de las mujeres** es de **37.090,8€**, lo que significa una diferencia de 2.964,4€ en favor de los hombres (Tabla 42). Si comparamos las retribuciones medianas, la situación es similar, con una diferencia de 3.398,4€. Además, se observa que el 25% de los hombres percibe una retribución total inferior a los 32.974,9€ (percentil 25), mientras que, en el caso de las mujeres, esta cifra desciende a los 28.917,1€. Es decir, un 25% percibe una retribución inferior a los 28.917,1€. Esto evidencia que **las mujeres concentran los salarios más bajos**. Si nos fijamos en el valor que proporciona el percentil 75, en el caso de los hombres se observa que el 25% tienen una retribución superior a los 47.576,2€. Sin embargo, en el caso de las mujeres, esta retribución desciende a los 43.369,1€, mostrando que el 25% de las mujeres perciben una retribución superior a los 43.369,1€, lo que supone 4.207,1€ menos que los hombres. Este resultado evidencia que en el colectivo de PTGAS, **los hombres concentran los salarios más altos**.

Para el **PTGAS en régimen funcional**, la **retribución media de los hombres** es de **41.594,5€** y el de las **mujeres 36.793€**, con una diferencia de 4.801,5€ a favor de los hombres. Al comparar las retribuciones medianas, el comportamiento es similar. De nuevo, si se comparan los percentiles de ambos colectivos, se evidencia que las mujeres concentran los salarios más bajos, mientras que en el caso de los hombres se concentran los salarios más altos. Para el **PTGAS en régimen laboral** se observa una **retribución media de 36.927,5€ para los hombres** y de **38.248,2€ para las mujeres**, con una diferencia de 1.320,7€ en favor de las mujeres. Si comparamos las retribuciones medianas, esta situación se invierte, la diferencia entre ambas retribuciones es de 5.205,2€ a favor de los hombres. Esto evidencia que los hombres tienden a concentrar los salarios más altos. Sin embargo, al observar que la retribución media de las mujeres es superior a su retribución mediana, se pone de manifiesto que los salarios altos de las mujeres hacen aumentar la retribución media respecto a la retribución mediana.

Tabla 42. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS por régimen y sexo

Medida	TOTAL PTGAS		PTGAS FUNCIONARIO		PTGAS LABORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	285 (35,71%)	513 (64,29%)	191 (31,89%)	408 (68,11%)	94 (47,23%)	105 (52,76%)
Percentil 25	32.974,9€	28.917,1€	32.931,1€	28.716,4€	33.556,5€	29.078,1€
Percentil 75	47.576,2€	43.369,1€	50.806,0€	42.262,6€	45.020,5€	45.023,2€
Media	40.055,2€	37.090,8€	41.594,5€	36.793,0€	36.927,5€	38.248,2€
Mediana	39.037,9€	35.639,5€	38.680,0€	35.795,7€	39.866,8€	34.661,6€

Tabla 43. Brecha salarial de género del PTGAS por régimen

Total PTGAS	Brecha Salarial Media	
	PTGAS Funcionario	PTGAS Laboral
7,40%	11,54%	-3,58%

En términos globales, para el PTGAS se observa una **brecha salarial de género** de un **7,40%**, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 7,4% de la retribución media de los hombres. Ahora bien, si analizamos las diferencias entre las retribuciones del **personal funcionario**, la brecha salarial de género asciende a un **11,54%**. Por el contrario, para el **personal laboral**, las diferencias retributivas se dan a favor de las mujeres, con una brecha salarial de un **-3,58%**.

Además, hay que recordar que en la valoración de los puestos de trabajo del PTGAS funcionario de la Sección 4, se ha observado que un 29,41% de mujeres se concentran en la escala más baja de los puestos de trabajo (escala 08), lo cual explica la brecha salarial existente en este colectivo. Sin embargo, en el caso del PTGAS laboral, un 50,48% de las mujeres se concentra en las tres primeras escalas, frente a un 30,85% de los hombres, explicando así la brecha salarial existente a favor de las mujeres.

6.1.2 Retribuciones por régimen y tramo etario

Para el **PTGAS funcionario** se observa una brecha salarial de género a favor de los hombres en todos los tramos etarios, siendo la mayor brecha salarial para el colectivo **menor de 39 años**. Sin embargo, al observar el valor del percentil 25 para el colectivo de las mujeres, se obtiene que un 25% de personas han obtenido una retribución inferior a 18.393€, siendo ésta una cifra muy baja respecto a los hombres (véase Tabla 45). En este contexto, es probable que el tiempo trabajado por algunas mujeres sea inferior a 12 meses y, en consecuencia, el valor de la brecha salarial obtenido sea atribuible a diferencias en el tiempo trabajado. En el análisis de las retribuciones equiparadas se podrá calcular con mayor exactitud la brecha salarial para este colectivo. En el resto de los tramos, la brecha salarial oscila entre el **15,46%** de las personas **entre 40 y 49 años** a un **17,71%** para las personas entre **50 y 59 años**, a favor de los hombres. La menor brecha salarial se observa entre los **60 y 69 años**, con un **3,14%**.

Para el personal contratado en **régimen laboral** con menos de 39 años ocurre algo similar al personal funcionario, en este colectivo el cálculo de la brecha parece no ser concluyente, dadas las diferencias existentes entre los percentiles de mujeres y hombres. Entre el PTGAS laboral con una edad **entre los 40 y 49 años** se observa una brecha salarial de un **9,74%** a favor de los hombres, disminuyendo a un 3,63%

en el tramo entre los 50 y 59 años. Sin embargo, entre los **60 y 69 años** la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres (-5,28%).

Tabla 44. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,39]	Hombre	42	9.861,3€	37.286,8€	24.468,2€	27.746,7€
	Mujer	42	12.113,0€	29.876,3€	23.116,5€	27.258,1€
[40,49]	Hombre	114	32.993,7€	45.166,9€	38.899,3€	38.500,3€
	Mujer	186	27.994,9€	39.326,7€	33.441,5€	33.331,3€
[50,59]	Hombre	98	36.407,4€	51.321,3€	45.943,1€	43.734,4€
	Mujer	193	30.077,0€	46.849,6€	39.323,8€	37.056,7€
[60,69]	Hombre	31	39.017,3€	54.315,3€	46.810,3€	43.319,1€
	Mujer	92	36.609,5€	54.431,0€	46.164,0€	41.231,6€

Tabla 45. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS Funcionario por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,39]	Hombre	24	27.090,8€	38.413,0€	30.078,6€	28.563,8€
	Mujer	32	18.393,0€	29.821,0€	23.525,3€	27.469,4€
[40,49]	Hombre	81	32.887,4€	44.966,0€	39.245,8€	37.961,8€
	Mujer	144	27.996,5€	39.043,4€	33.178,6€	33.331,3€
[50,59]	Hombre	66	34.830,4€	54.527,3€	47.044,0€	43.525,9€
	Mujer	158	29.549,0€	47.258,1€	38.712,0€	37.331,9€
[60,69]	Hombre	20	39.997,0€	54.463,0€	46.942,0€	46.584,2€
	Mujer	74	36.844,9€	54.784,5€	45.466,5€	40.669,9€

Tabla 46. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS Laboral por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,39]	Hombre	18	2.979,7€	34.638,6€	16.987,7€	9.143,8€
	Mujer	10	8.518,6€	32.830,9€	21.808,5€	19.729,4€
[40,49]	Hombre	33	35.554,7€	45.817,0€	38.048,8€	40.000,0€
	Mujer	42	27.815,8€	40.486,1€	34.342,9€	33.629,4€
[50,59]	Hombre	32	40.397,4€	45.909,4€	43.672,5€	43.734,4€
	Mujer	35	32.105,0€	45.566,3€	42.085,7€	35.521,6€
[60,69]	Hombre	11	38.411,8€	45.885,1€	46.570,8€	43.319,1€
	Mujer	18	34.729,2€	50.889,3€	49.031,5€	44.852,9€

Tabla 47. Brecha salarial de género del PTGAS por régimen y tramo etario

Edad	Brecha Salarial Media		
	Total PTGAS	PTGAS Funcionario	PTGAS Laboral
[20,39]	5,52%	21,79%	-28,38%
[40,49]	14,03%	15,46%	9,74%
[50,59]	14,41%	17,71%	3,63%
[60,69]	1,38%	3,14%	-5,28%

6.1.3 Retribuciones por régimen y escala

Atendiendo a las diferentes **escalas del PTGAS funcionario**, en la primera escala, que agrupa los puestos de **Directores/as y Subdirectores/as de Servicio** (Grupo A1 y Niveles 27 a 30) se da una brecha salarial de género de un **4,06% a favor de los hombres** (véase Tabla 50). Por el contrario, en algunas escalas inferiores se identifican brechas salariales a favor de las mujeres.

Tabla 48. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS Funcionario por escala y sexo

Escala	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
01	Director/a – Subdirector/a de Servicio (Grupo A1)	Hombre	16	69.718,7€	82.519,3€	76.161,0€	79.396,5€
		Mujer	13	71.029,0€	79.669,4€	73.067,8€	71.786,3€
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	Hombre	19	58.480,7€	62.002,8€	60.344,7€	59.850,1€
		Mujer	26	59.973,6€	63.272,4€	60.825,3€	60.973,3€
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	Hombre	30	49.167,0€	51.293,4€	48.061,0€	50.734,1€
		Mujer	44	50.398,5€	52.811,4€	49.823,4€	51.302,2€
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	Hombre	39	37.008,4€	42.822,9€	37.172,6€	38.798,4€
		Mujer	49	38.513,3€	43.475,5€	39.028,9€	40.051,3€
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	Hombre	19	38.525,7€	41.501,7€	38.123,7€	39.471,7€
		Mujer	55	38.609,2€	41.752,7€	38.050,3€	39.130,0€
06	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	Hombre	31	32.454,3€	36.071,8€	32.628,4€	34.538,1€
		Mujer	65	33.856,2€	36.829,8€	34.392,7€	35.296,9€
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	Hombre	9	33.254,6€	34.183,1€	33.819,9€	33.606,1€
		Mujer	36	32.019,3€	34.363,3€	33.355,6€	33.481,9€
08	Auxiliar (Grupo C2)	Hombre	28	18.897,9€	29.121,3€	23.130,1€	27.704,9€
		Mujer	120	18.880,2€	29.143,2€	23.720,6€	27.975,4€

Respecto al **PTGAS laboral**, la mayor brecha salarial a favor de los hombres se da en las escalas 05 y 06, integradas por **Técnicos²⁷ Especialistas de Grupos C1 y C2/C3**, respectivamente, con una brecha de un 42,14% y un 14,95% (véase Tabla 51). Por el contrario, las mayores brechas salariales a favor de las mujeres se dan en el personal de **Alta Dirección/Directores/as de Servicio** (-27,27%), en los/las **Titulados/as Superiores** (-24,60%), **Titulados/as Medios** (-48,82%) y **Técnicos Auxiliares** (-29,97%). No obstante, al analizar el percentil 25 de estas escalas, se observan valores extremadamente bajos, por lo que es posible que se estén considerando personas que no han estado empleadas durante todo el año. En el análisis de las retribuciones equiparadas se podrá analizar con mayor precisión la brecha salarial de estos colectivos.

²⁷ Como se ha señalado anteriormente, la nomenclatura de los puestos de PTGAS laboral es la recogida en la RPT publicada en 2022

Tabla 49. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS Laboral por escala y sexo

Escala	Puesto	Género	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
01	Alta Dirección/ Directores/as Servicio	Hombre	6	47.911,4€	73.862,0€	60.645,3€	66.524,6€
		Mujer	12	66.796,1€	84.908,4€	77.182,6€	74.627,7€
02	Funcional	Hombre ²⁸	4	-	-	-	-
		Mujer	8	37.497,1€	52.948,6€	48.087,5€	44.746,2€
03	Titulado/a Superior (Grupo A)	Hombre	19	12.130,9€	40.519,0€	26.846,9€	34.539,6€
		Mujer	33	17.154,7€	46.109,4€	33.451,0€	37.109,2€
04	Titulado/a Medio (Grupo B)	Hombre	15	2.853,9€	48.080,2€	28.867,5€	37.619,5€
		Mujer	8	41.582,1€	45.189,4€	42.960,2€	43.634,1€
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	Hombre	34	39.702,3€	45.799,3€	43.209,4€	43.421,5€
		Mujer	7	15.079,2€	37.154,5€	24.999,2€	27.475,1€
06	Técnico Especialista (Grupo C2/C3)	Hombre	12	31.664,8€	37.949,1€	35.893,7€	34.992,9€
		Mujer	19	31.874,3€	34.038,4€	30.526,1€	32.610,8€
07	Técnico Auxiliar (Grupo D)	Hombre ²⁸	4	-	-	-	-
		Mujer	18	27.716,2€	29.931,1€	27.922,8€	28.912,1€

Tabla 50. Brecha salarial de género del PTGAS Funcionario por Escala

Escala	Puesto	Brecha Salarial Media
PTGAS Funcionario		11,54%
01	Director/a - Subdirector/a de Servicio (Grupo A1)	4,06%
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	-0,80%
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	-3,67%
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	-4,99%
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	0,19%
06	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	-5,41%
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	1,37%
08	Auxiliar (Grupo C2)	-2,55%

Tabla 51. Brecha salarial de género del PTGAS Laboral por Escala

Escala	Puesto	Brecha Salarial Media
PTGAS Laboral		-3,58%
01	Alta Dirección/ Directores/as de Servicio	-27,27%
02	Funcional	-7,80%
03	Titulado/a Superior	-24,60%
04	Titulado/a Medio	-48,82%
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	42,14%
06	Técnico Especialista (Grupo C2/C3)	14,95%
07	Técnico Auxiliar	-29,97%

²⁸ Por protección de datos no se muestra la retribución media

6.1.4 Retribuciones por régimen y componente salarial

Para tener una visión pormenorizada de las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres, y explicar cuáles son los conceptos o componentes salariales donde se produce en mayor medida dichas brechas, las tablas 52 y 53 muestran las estadísticas de las retribuciones del PTGAS funcionario y laboral, respectivamente, por componente salarial. El cálculo de las estadísticas descriptivas se ha realizado teniendo en cuenta sólo a las personas que cobran dichos componentes salariales.

Tabla 52. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS Funcionario por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	% PTGAS	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Salario Base	Hombre	191	100%	9.780,5€	15065,7€	12.230,1€	11.538,8€
	Mujer	407	99,75%	9.662,5€	14831,9€	10.928,9€	11.538,8€
Complemento Destino	Hombre	191	100%	5.530,8€	9.526,4€	7.486,7€	7.167,7€
	Mujer	408	100%	4.924,5€	8.252,1€	6.491,2€	6.452,3€
Complemento Especifico	Hombre	191	100%	8.091,1€	13.194,4€	11.663,0€	9.536,5€
	Mujer	408	100%	7.866,3€	10.693,1€	9.718,0€	9.049,6€
Complemento Puesto	Hombre	190	99,48%	3.816,1€	5.695,2€	4.666,0€	4.726,8€
	Mujer	403	98,77%	3.758,8€	5.083,9€	4.252,3€	4.423,7€
Trienios	Hombre	164	85,86%	1.294,8€	4.054,7€	2.800,7€	2.777,6€
	Mujer	365	89,46%	1.083,5€	4.034,1€	2.589,4€	2.274,3€
Extrasalarial	Hombre	191	100%	1.576,9€	2.971,0€	2.662,0€	1.999,4€
	Mujer	405	99,26%	1.423,5€	2.551,3€	2.254,3€	1.767,6€
Salario Total	Hombre	191	100%	32.931,1€	50.806,0€	41.594,5€	38.680,0€
	Mujer	408	100%	28.716,4€	42.262,6€	36.793,0€	35.795,7€

Tabla 53. Estadísticas de las Retribuciones efectivas del PTGAS Laboral por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	% PTGAS	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Salario Base	Hombre	94	100%	26.864,4€	31.393,0€	27.040,5€	28.143,1€
	Mujer	105	100%	22.605,6€	35.851,5€	30.299,7€	27.043,7€
Complemento Puesto	Hombre	67	71,28%	4.693,4€	9.887,9€	7.121,8€	7.086,9€
	Mujer	78	74,29%	2.185,2€	6.720,8€	3.992,8€	2.346,6€
Trienios	Hombre	76	80,85%	2.801,7€	4.977,0€	3.854,9€	4.179,3€
	Mujer	89	84,76%	2.437,8€	4.403,7€	3.393,9€	3.588,3€
Extrasalarial	Hombre	68	72,34%	100,0€	1.741,5€	1.581,8€	341,3€
	Mujer	73	69,52%	100,0€	985,7€	1.264,3€	388,4€
Salario Total	Hombre	94	100%	33.556,5€	45.020,5€	36.927,5€	39.866,8€
	Mujer	105	100%	29.078,1€	45.023,2€	38.248,2€	34.661,6€

Tabla 54. Brecha salarial de género del PTGAS por régimen y componente salarial

Componente salarial	Brecha Salarial Media	
	PTGAS Funcionario	PTGAS Laboral
Salario Base	10,64%	-12,05%
Complemento Destino	13,30%	
Complemento Específico	16,68%	
Complemento Puesto	8,87%	43,94%
Trienios	7,54%	11,96%
Extrasalarial	15,32%	20,07%
Salario Total	11,54%	-3,58%

Tras el análisis de los distintos componentes salariales que integran la retribución del **PTGAS funcionario** se identifica una brecha salarial de género a favor de los hombres en todos los componentes salariales. Siendo las mayores brechas salariales en el **Complemento específico** (16,68%), en el componente **Extrasalarial** (15,32%) y en el **Complemento destino** (13,30%).

Recordemos que, entre el PTGAS funcionario, un 38,23% de mujeres se concentran en las dos últimas escalas, frente a tan sólo un 19,37% de hombres, por lo que la brecha salarial existente entre el **PTGAS funcionario** responde a una **mayor proporción de hombres en puestos de mayor responsabilidad**.

Respecto al **PTGAS laboral**, las mayores brechas salariales se dan en los **complementos del Puesto** y en el componente **Extrasalarial**, con una brecha de un **43,94%** y de un **20,07%**, respectivamente, a favor de los hombres.

Las retribuciones del personal técnico, de gestión, y de administración y servicios contratado en régimen laboral, no incorporan un complemento destino ni específico, por lo que las retribuciones que complementan al salario base que están vinculados con el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar se recogen en el complemento del puesto. Por ejemplo, los complementos de jefatura y de especialización, que varían en función del grupo en el que está cada persona. En consecuencia, la brecha salarial de género existente en el complemento del Puesto parece estar también relacionado con un mayor número de hombres en puestos de mayor responsabilidad y/o más cantidad de mujeres en puestos de menor retribución. En el análisis de las retribuciones equiparadas se podrá calcular con mayor exactitud la brecha salarial en estos componentes.

6.2 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

En esta sección se realiza un análisis de las retribuciones equiparadas, esto es, transformando las retribuciones efectivas en ETC y anualizadas. En el caso del PTGAS, y a diferencia del PDI, todas las personas trabajan a tiempo completo, por lo que únicamente ha sido necesario anualizar las retribuciones efectivas.

6.2.1 Retribuciones por régimen

Al comparar las retribuciones medias equiparadas con las retribuciones medias efectivas, de mujeres y hombres del PTGAS, la brecha salarial de género global pasa de un 7,40% con las retribuciones efectivas (Tabla 43) a un 9,08% con las retribuciones equiparadas (Tabla 56). La diferencia entre las brechas salariales de las retribuciones efectivas y equiparadas se produce por la incidencia de los contratos de duración inferior a un año y las situaciones de excedencia. Para el **PTGAS funcionario**, la brecha salarial de género asciende a un **11,52%**, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 11,52% del salario medio de los hombres. En el caso del **PTGAS laboral**, la brecha salarial de género se reduce a un **1,59%**.

Respecto al **PTGAS funcionario**, la retribución media de los hombres se sitúa en 44.331,8€ frente a los 39.224,0€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.107,8€ a favor de los hombres (Tabla 55). Si comparamos los percentiles 75 de hombres y mujeres, se observa que, mientras que un 25% de hombres percibe retribuciones superiores o iguales a 50.851,2€, este percentil se reduce a 43.513,8€ para las mujeres, esto es, un 25% de mujeres percibe una retribución superior o igual a 43.513,8€. Algo similar ocurre con el percentil 25, mientras que un 25% de mujeres percibe una retribución inferior o igual a 29.637,1€, en el caso de los hombres este percentil asciende a los 34.289,7€, esto es, un 25% de hombres percibe retribuciones inferiores o iguales a 34.289,7€. Esto constata que **las mujeres concentran los salarios más bajos**.

Con relación al **PTGAS laboral**, la retribución media de los hombres es ligeramente superior al de las mujeres. Los hombres perciben una retribución media de 42.465,7€, frente a los 41.789€, lo que supone una diferencia de 676,7€ a favor de los hombres. Si bien el percentil 75 de hombres y mujeres es similar (45.735€ para los hombres y 45.960,3€ para las mujeres), lo que se interpreta como una concentración de salarios altos similar para ambos colectivos, al comparar el percentil 25 de hombres y mujeres se observa que mientras que un 25% de hombres percibe una retribución inferior o igual a 37.594,5€, este percentil se reduce a los 30.846,2€ para las mujeres, lo cual evidencia que **las mujeres acumulan los salarios más bajos**. Estas conclusiones confirman los resultados obtenidos en el análisis de las retribuciones efectivas.

Tabla 55. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS por régimen y sexo

Medida	TOTAL PTGAS		PTGAS FUNCIONARIO		PTGAS LABORAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
n	285 (35,71%)	513 (64,29%)	191 (31,89%)	408 (68,11%)	94 (47,23%)	105 (52,76%)
Percentil 25	35.707,1€	29.679,5€	34.289,7€	29.637,1€	37.594,5€	30.846,2€
Percentil 75	49.558,4€	43.817,3€	50.851,2€	43.513,8€	45.735,0€	45.960,3€
Media	43.716,3€	39.749,0€	44.331,8€	39.224,0€	42.465,7€	41.789,0€
Mediana	39.733,7€	36.710,6€	39.350,3€	36.737,1€	40.234,7€	36.710,6€

Tabla 56. Brecha salarial de género del PTGAS por régimen

Brecha Salarial Media		
Total PTGAS	Funcionario	Laboral
9,08%	11,52%	1,59%

6.2.2 Retribuciones por régimen y tramo etario

Al analizar las retribuciones equiparadas se observa que, en el caso del **PTGAS funcionario** la brecha salarial de género se da a favor de los hombres en todos los tramos de edad.

Respecto al **PTGAS en régimen laboral**, se identifica una brecha salarial a favor de los hombres entre los 40 y 59 años. Sin embargo, en los tramos extremos, en edades inferiores a los 39 años y entre los 60 y 69 años, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres. Estos resultados son consistentes con los obtenidos tras el análisis de las retribuciones efectivas.

Tabla 57. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,39]	Hombre	42	30.042,4€	38.341,2€	35.017,8€	37.396,0€
	Mujer	42	27.858,8€	34.924,5€	31.589,2€	29.579,8€
[40,49]	Hombre	114	34.335,6€	46.016,7€	42.007,3€	39.286,3€
	Mujer	186	28.714,1€	40.085,7€	36.331,2€	34.794,5€
[50,59]	Hombre	98	37.189,4€	51.397,3€	47.664,6€	43.877,7€
	Mujer	193	30.828,1€	46.849,6€	40.474,6€	37.056,7€
[60,69]	Hombre	31	39.385,8€	56.841,9€	49.304,3€	43.349,0€
	Mujer	92	37.322,5€	55.328,2€	48.861,7€	42.536,2€

Tabla 58. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS Funcionario por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,39]	Hombre	24	29.002,4€	38.572,9€	35.185,1€	36.928,9€
	Mujer	32	27.724,0€	31.683,2€	30.225,9€	28.212,8€
[40,49]	Hombre	81	33.449,1€	46.799,3€	42.723,8€	38.761,0€
	Mujer	144	29.019,3€	39.851,1€	35.966,9€	34.540,1€
[50,59]	Hombre	66	36.334,7€	54.020,7€	48.406,6€	44.369,7€
	Mujer	158	30.638,5€	47.258,1€	40.126,7€	37.625,8€
[60,69]	Hombre	20	39.997,0€	55.609,4€	48.373,2€	46.584,2€
	Mujer	74	38.388,8€	54.784,5€	47.525,8€	41.934,4€

Tabla 59. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS Laboral por tramo etario y sexo

Edad	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
[20,39]	Hombre	18	36.137,4€	37.619,5€	34.794,7€	37.619,5€
	Mujer	10	33.889,3€	36.987,0€	35.951,6€	36.855,4€
[40,49]	Hombre	33	37.302,7€	45.817,0€	40.248,7€	40.000,0€
	Mujer	42	27.535,9€	40.616,9€	37.580,5€	35.318,5€
[50,59]	Hombre	32	41.661,8€	46.686,3€	46.134,1€	43.842,3€
	Mujer	35	31.874,3€	45.566,3€	42.045,1€	35.177,7€
[60,69]	Hombre	11	39.385,8€	57.113,1€	50.997,2€	43.349,0€
	Mujer	18	34.729,2€	57.300,3€	54.353,7€	46.606,4€

Tabla 60. Brecha salarial de género del PTGAS por régimen y tramo etario

Edad	Brecha Salarial Media		
	PTGAS	PTGAS Funcionario	PTGAS Laboral
[20,39]	9,79%	14,09%	-3,32%
[40,49]	13,51%	15,82%	6,63%
[50,59]	15,08%	17,10%	8,86%
[60,69]	0,90%	1,75%	-6,58%

6.2.3 Retribuciones por régimen y escala

Al analizar las diferentes escalas del **PTGAS funcionario**, encontramos pequeñas brechas salariales de género, tanto a favor de los hombres, como de las mujeres (véase la Tabla 63). Teniendo en cuenta que al analizar las retribuciones equiparadas por tramo de edad se identifica una brecha salarial de género a favor de los hombres en todos los tramos, se puede concluir que las desigualdades retributivas entre el PTGAS funcionario responden a un mayor número de hombres en puestos de mayor responsabilidad, o lo que es lo mismo, mayor cantidad de mujeres en puestos de menor retribución, y sin embargo, dentro de una misma escala, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres tienden a diluirse.

Respecto el **PTGAS laboral**, se observan diferencias significativas entre las retribuciones medias de mujeres y hombres en algunas escalas. En la escala 05 que agrupa a **Técnicos Especialistas con Grupo C1**, la retribución media de los hombres es de 43.157,5€ frente a los 31.355,4€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 11.802€ a favor de los hombres, siendo la brecha salarial de género de un 27,35%. Algo similar ocurre con la escala 06 de **Técnicos Especialistas con Grupo C2/C3**, con una retribución media de los hombres de 35.893,7€ frente a los 31.705€ de las mujeres, con una diferencia de 4.188,7€ a favor de los hombres, con una brecha salarial de género de un 11,67%.

Por el contrario, la mayor brecha salarial a favor de las mujeres se da en los/as **Titulados/as Superiores** (escala 03), con una brecha de un -10,72%.

Tabla 61. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS Funcionario por escala y sexo

Escola	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
01	Director/a-Subdirector/a de Servicio (Grupo A1)	Hombre	16	75.457,9€	82.572,2€	80.322,0€	79.563,5€
		Mujer	13	71.091,0€	79.669,4€	77.516,0€	71.786,3€
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	Hombre	19	58.480,7€	63.235,7€	60.502,1€	59.850,1€
		Mujer	26	60.056,9€	63.272,4€	60.699,0€	60.973,3€
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	Hombre	30	49.558,4€	51.293,4€	50.381,8€	50.734,1€
		Mujer	44	50.390,2€	52.811,4€	51.284,9€	51.302,2€
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	Hombre	39	38.378,0€	42.833,0€	40.664,0€	39.326,3€
		Mujer	49	39.111,3€	43.817,3€	41.214,9€	40.440,7€
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	Hombre	19	38.583,8€	41.501,7€	39.980,3€	39.662,7€
		Mujer	55	38.759,9€	41.962,4€	39.924,3€	39.283,9€
06	Técnico/ Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	Hombre	31	32.931,1€	36.071,8€	34.556,7€	34.406,2€
		Mujer	65	34.041,9€	36.829,8€	35.425,7€	35.296,9€
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	Hombre	9	33.254,6€	34.183,2€	33.819,9€	33.606,1€
		Mujer	36	32.422,9€	34.573,2€	33.921,2€	33.581,1€
08	Auxiliar	Hombre	28	27.730,0€	29.291,6€	28.573,8€	28.468,5€
		Mujer	120	27.864,3€	29.462,3€	28.514,8€	28.557,6€

Tabla 62. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS Laboral por escala y sexo

Escola	Puesto	Sexo	n	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
01	Alta Dirección/ Directores/as Servicio	Hombre	6	70.112,0€	82.237,8€	78.443,1€	76.754,3€
		Mujer	12	70.661,0€	86.838,3€	83.491,7€	75.702,9€
02	Funcional	Hombre ²⁹	4	-	-	-	-
		Mujer	8	37.497,1€	52.948,6€	48.087,5€	44.746,2€
03	Titulado/a Superior (Grupo A)	Hombre	19	36.749,2€	41.046,0€	37.116,5€	38.286,5€
		Mujer	33	36.710,6€	46.109,4€	41.095,3€	39.891,0€
04	Titulado/a Medio (Grupo B)	Hombre	15	37.619,5€	48.080,2€	42.531,7€	37.619,5€
		Mujer	8	40.682,6€	45.189,4€	42.516,4€	42.612,8€
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	Hombre	34	39.702,3€	45.799,3€	43.157,5€	43.421,5€
		Mujer	7	27.118,6€	37.154,5€	31.355,4€	27.475,1€
06	Técnico Especialista (Grupo C2/C3)	Hombre	12	31.664,8€	37.949,1€	35.893,7€	34.992,9€
		Mujer	19	31.874,3€	34.038,4€	31.705,2€	32.610,8€
07	Técnico Auxiliar (Grupo D)	Hombre ²⁹	4	-	-	-	-
		Mujer	18	26.073,6€	27.717,7€	26.837,7€	27.243,5€

Tabla 63. Brecha salarial de género del PTGAS Funcionario por escala

Escola	Puesto	Brecha Salarial Media
PTGAS Funcionario		11,52%
01	Director/a-Subdirector/a de Servicio (Grupo A1)	3,49%
02	Jefe/a de Servicio (Grupo A1/A2)	-0,33%
03	Jefe/a de Sección (Grupo A1/A2)	-1,79%
04	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo A2)	-1,35%
05	Técnico/a de Gestión/ Técnico/a Administrativo/a (Grupo C1)	0,14%
06	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C1)	-2,51%
07	Técnico/a Auxiliar/ Administrativo/a (Grupo C2)	-0,30%
08	Auxiliar	0,21%

Tabla 64. Brecha salarial de género del PTGAS Laboral por escala

Escola	Puesto	Brecha Salarial Media
PTGAS Laboral		1,59%
01	Alta Dirección/ Directores/as Servicio	-6,44%
02	Funcional	-7,89%
03	Titulado/a Superior	-10,72%
04	Titulado/a Medio	0,04%
05	Técnico Especialista (Grupo C1)	27,35%
06	Técnico Especialista (Grupo C2/C3)	11,67%
07	Técnico Auxiliar	-5,70%

²⁹ Por protección de datos no se muestra la retribución media

6.2.4 Retribuciones por régimen y componente salarial

Al analizar las retribuciones medias de los diferentes componentes salariales que conforman la retribución del **PTGAS funcionario**, se observa que todas las brechas salariales de género se dan a favor de los hombres, sin embargo, ninguna supera el 25%. En el **complemento Específico** la brecha salarial es de un **16,24%**, en el componente **Extrasalarial** la brecha es de un **15,67%** y en el **complemento Destino** alcanza el **13,01%**. En los **Trienios** también se observa una brecha salarial de un **6,83%**. Estos complementos reflejan las desigualdades existentes en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a cargos o responsabilidades que implican una mayor retribución. Los trienios se relacionan con la antigüedad en la institución, y el complemento destino con la capacidad de progresar en el sistema de carrera administrativa. El complemento específico refleja la capacidad para ajustarse a las funciones u obligaciones que exige determinados puestos de trabajo.

Estos resultados constatan que la brecha salarial existente entre el PTGAS funcionario se produce a consecuencia de una **mayor representación de hombres en los puestos de mayor responsabilidad**, que implican una mayor retribución respecto a las mujeres, o lo que es lo mismo, una mayor proporción de mujeres en puestos de menor responsabilidad y, por tanto, menor retribución.

En el caso del **PTGAS laboral**, las mayores brechas salariales a favor de los hombres se dan en el componente **Extrasalarial**, con una brecha de un **20,69%**, y en el complemento por el **Puesto** desempeñado, con una brecha del **40,65%**.

Las retribuciones del personal técnico, de gestión, y de administración y servicios contratado en régimen laboral, no incluyen un complemento destino ni específico, por lo que las retribuciones que complementan al salario base que están vinculadas con el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar se recogen en el complemento del puesto. Por ejemplo, los complementos de jefatura y de especialización, que varían en función del grupo en el que está cada persona. Cabe recordar, que el grupo está relacionado con la titulación exigida para acceder a ese puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar. En consecuencia, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres del PTGAS laboral se explican por las divergencias en el complemento del puesto, mientras que para el PTGAS funcionario, estas desigualdades se explican por una acumulación de diferencias retributivas en los complementos destino, específico y del puesto.

Estos resultados evidencian que las principales fuentes de desigualdades retributivas entre mujeres y hombres del **PTGAS**, tanto funcionario como laboral, son los complementos salariales, que reflejan **divergencias en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a responsabilidades** de mujeres y hombres.

Respecto al componente Extrasalarial, teniendo en cuenta que el PTGAS contratado en régimen laboral percibe una retribución mediana en este componente de 340€ en el caso de los hombres y de 364€ para las mujeres (tabla 66), la diferencia absoluta en euros entre ambos es de 24€, a favor de las mujeres, por lo que no se considera que la brecha salarial de este componente sea significativa, y en todo caso, no responde a una razón de sexo.

Tabla 65. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS Funcionario por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	% PTGAS	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Salario Base	Hombre	191	100%	11.406,2€	15.065,7€	13.163,1€	14.628,2€
	Mujer	408	100%	9.780,5€	14.929,5€	11.777,7€	11.538,8€
Destino	Hombre	191	100%	5.719,1€	9.526,4€	7.999,7€	7.186,0€
	Mujer	408	100%	4.985,1€	8.332,2€	6.958,8€	6.452,3€
Específico	Hombre	191	100%	9.013,1€	13.381,0€	12.469,3€	9.536,5€
	Mujer	408	100%	8.016,2€	10.693,1€	10.444,3€	9.049,6€
Puesto	Hombre	190	99,48%	4.119,7€	5.695,2€	4.988,9€	4.726,8€
	Mujer	402	98,53%	3.817,9€	5.200,7€	4.556,9€	4.423,7€
Trienios	Hombre	164	85,86%	1.593,8€	4.104,6€	2851,4€	2.777,6€
	Mujer	365	89,46%	1.151,2€	4.126,4€	2656,7€	2.341,8€
Extrasalarial	Hombre	191	100%	1.598,1€	3.032,7€	2.785,1€	2.026,4€
	Mujer	404	99,02%	1.508,3€	2.634,8€	2.348,8€	1.840,5€
Salario Total	Hombre	191	100%	34.289,7€	50.851,2€	44.331,8€	39.350,3€
	Mujer	408	100%	29.637,1€	43.513,8€	39.224,0€	36.737,1€

Tabla 66. Estadísticas de las Retribuciones equiparadas del PTGAS Laboral por componente salarial y sexo

Componente salarial	Sexo	Nº personas	% PTGAS	Percentil 25	Percentil 75	Media	Mediana
Salario Base	Hombre	94	100%	27.569,8€	36.085,3€	32.364,2€	28.143,1€
	Mujer	105	100%	24.225,9€	36.085,6€	33.757,1€	31.280,3€
Complemento Puesto	Hombre	65	69,15%	6.686,8€	9.901,2€	7.516,0€	7.086,9€
	Mujer	75	71,43%	2.346,6€	7.006,8€	4.460,8€	2.361,7€
Trienios	Hombre	76	80,85%	2.767,5€	4.856,9€	3.887,5€	4.068,2€
	Mujer	89	84,76%	2.495,1€	4.458,4€	3.442,7€	3.453,9€
Extrasalarial	Hombre	69	73,40%	100€	1.657,3€	1.655,1€	340,0€
	Mujer	73	69,52%	100€	919,3€	1.312,7€	364,0€
Salario Total	Hombre	94	100%	37.594,5€	45.735,0€	42.465,7€	40.234,7€
	Mujer	105	100%	30.846,2€	45.960,3€	41.789,0€	36.710,6€

Tabla 67. Brecha salarial de género del PTGAS por régimen y componente salarial

Componente salarial	Brecha Salarial Media	
	PTGAS Funcionario	PTGAS Laboral
Salario Base	10,52%	-4,30%
Complemento Destino	13,01%	
Complemento Específico	16,24%	
Complemento Puesto	8,66%	40,65%
Trienios	6,83%	11,44%
Extrasalarial	15,67%	20,69%
Salario Total	11,52%	1,59%

6.2.5 Retribuciones por régimen, escala y componente salarial

Al igual que se hizo en el análisis de las retribuciones equiparadas del PDI por régimen, escala y complemento salarial, únicamente se ha calculado la brecha salarial de género en los complementos salariales donde el número de personas que han percibido dicho complemento sea superior o igual a 5.

Respecto al **PTGAS funcionario**, la escala que integra a **Jefes/as Servicio** (escala 02), presenta una brecha salarial de género en los **Trienios** de un -26,2% a favor de las mujeres (Tabla 68). Teniendo en cuenta que la edad media de las mujeres que pertenecen a esta escala es de 57 años frente a los 53 años de los hombres, se puede concluir que las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres responden a una cuestión objetiva de antigüedad en la Universidad, y no a una razón de sexo. Algo similar ocurre con la escala de Técnico/a Auxiliar-Administrativo/a con Grupo C2 (escala 07), la edad media de los hombres es de 48,9 años frente a los 52 años de las mujeres.

Para el resto de las escalas, todas las brechas salariales son inferiores al 25%.

En el caso del **PTGAS laboral**, las mayores brechas salariales se dan en los **Trienios**, en el **Complemento del Puesto** y en el componente **Extrasalarial** (Tabla 69).

Respecto al componente Extrasalarial, como se mencionó con anterioridad, estas retribuciones no corresponden directamente con el trabajo realizado, sino como resultado de los Premios de Excelencia del Consejo Social, la asistencia a Tribunales, cursos de Formación, Ayuda Social, y otros pagos similares, siendo, además, pagos no periódicos. Es un componente salarial que tiene mucha variabilidad, por lo que el cálculo de la brecha salarial no es concluyente. En el caso de los/as **Titulados/as Superiores** (escala 03), donde la brecha salarial de género de este componente es de un -131,6% a favor de las mujeres, si comparamos la retribución mediana de mujeres y hombres, la retribución mediana es de 267,7€ para los hombres y de 364€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 96,3€ a favor de las mujeres, reduciéndose la brecha salarial a un -26,46%. En todo caso, las diferencias retributivas no son significativas y no responden a una razón de sexo.

Las desigualdades retributivas que se identifican en los **Trienios** responden, en todos los casos, a la antigüedad del personal en la Universidad.

En el caso de los/las **Técnicos Especialistas** de Grupos C1 y C2/C3 (escalas 05 y 06) se observa una brecha salarial de género en el complemento del **Puesto** de un 42,63% y un 50,94%, respectivamente, ambas a favor de los hombres. Cabe destacar que estos puestos de trabajo tienen cierta peculiaridad. **Técnicos Especialistas con Grupo C1** (escala 05) son puestos de trabajo muy masculinizados, con un 82,9% de hombres. Este colectivo integra al Personal Técnico de Laboratorio, cuyos puestos de trabajo tienen algunos complementos que únicamente son accesibles para el personal laboral fijo, como el complemento de Jefatura y de Especialización. En esta escala, en el periodo de referencia, algunos/as empleados/as eran personal laboral temporal, por lo que no podían optar a dichos complementos. En el caso de las mujeres, al ser un colectivo tan minoritario (7 mujeres y sólo 5 cobran alguno de estos complementos), los valores extremadamente bajos de estos complementos hacen disminuir la retribución media. Sin embargo, si se comparan las retribuciones medianas de mujeres y hombres en el complemento del puesto, se obtiene una retribución mediana de 7.086€ para las mujeres frente a los 9.348€ de los hombres, resultando una brecha salarial de un 24,2% a favor de los hombres, 20 puntos inferior a la obtenida con las retribuciones

medias. Esto constata que las retribuciones medias de los complementos del puesto de las mujeres se ven aminoradas a consecuencia de las retribuciones del personal laboral temporal. Durante el año 2024 se ha estabilizado el personal que se encontraba en una situación laboral temporal, por lo que la retribución de las mujeres se verá incrementada.

Respecto a **Técnicos Especialistas con Grupo C2/C3** (escala 06), es un colectivo que integra algunos puestos de trabajo con sólo horario de mañana, por lo que no pueden optar al complemento de Jornada de 2 ó 4 tardes, el cual hace incrementar la retribución percibida en los complementos del Puesto. En consecuencia, la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres en este complemento no responde a una razón de sexo, sino a la dedicación del puesto que ocupa (horario de mañana / horario de mañana y tarde), siendo las mujeres las que mayoritariamente ocupan los puestos de mañana.

Tabla 68. Brecha salarial de género del PTGAS Funcionario por escala y componente salarial

Componente salarial	01	02	03	04	05	06	07	08
Salario Base	0,02%	2,38%	1,17%	1,75%	1,56%	3,78%	-5,88%	0,35%
Complemento Destino	3,73%	0,95%	0,47%	1,23%	0,96%	0,67%	-5,95%	1,28%
Complemento Específico	8,83%	0,03%	1,07%	0,98%	1,26%	5,42%	-6,65%	-0,97%
Complemento Puesto	3,43%	1,00%	1,26%	1,03%	-0,23%	3,0%	-8,17%	-0,20%
Trienios	-15,92%	-26,2%	-5,62%	-18,75%	-5,98%	-9,22%	-35,16%	-12,32%
Extrasalarial	10,06%	6,07%	-2,98%	-0,25%	6,93%	-23,05%	-5,81%	14,08%
Salario Total	3,49%	-0,33%	-1,79%	-1,35%	0,14%	-2,51%	-0,30%	0,21%

Tabla 69. Brecha salarial de género del PTGAS Laboral por escala y componente salarial

Componente salarial	01	02	03	04	05	06	07
Salario Base	-4,71%	-	-1,20%	17,11%	6,22%	1,94%	2,19%
Complemento Puesto	-5,03%	-	1,78%	19,83%	42,63%	50,94%	24,56%
Trienios	-104,1%	-	-4,84%	12,70%	51,25%	6,68%	-58,49%
Extrasalarial	-	-	-131,6%	44,67%	73,92%	15,56%	-444%
Salario Total	-6,44%	-7,89	-10,72%	0,04%	27,35%	11,67%	-5,70%

Tabla 68Bis. Número de personas del PTGAS Funcionario que percibe cada componente salarial por escala y sexo.

Componente salarial	Sexo	01	02	03	04	05	06	07	08
Salario Base	Hombre	16	19	30	39	19	31	9	28
	Mujer	13	26	44	49	55	65	36	120
Complemento Destino	Hombre	16	19	30	39	19	31	9	28
	Mujer	13	26	44	49	55	65	36	120
Complemento Específico	Hombre	16	19	30	39	19	31	9	28
	Mujer	13	26	44	49	55	65	36	120
Complemento Puesto	Hombre	16	19	29	39	19	31	9	28
	Mujer	13	25	43	48	54	65	34	120
Trienios	Hombre	15	19	30	29	19	25	9	18
	Mujer	13	25	44	45	55	57	36	90
Extrasalarial	Hombre	16	19	30	39	19	31	9	28
	Mujer	13	26	43	49	54	65	36	118
Salario Total	Hombre	16	19	30	39	19	31	9	28
	Mujer	13	26	44	49	55	65	36	120

Tabla 69Bis. Número de personas del PTGAS Laboral que percibe cada componente salarial, por escala y sexo.

Componente salarial	Sexo	01	02	03	04	05	06	07
Salario Base	Hombre	6	4	19	15	34	12	4
	Mujer	12	8	33	8	7	19	18
Complemento Puesto	Hombre	6	4	6	9	34	8	2
	Mujer	11	5	27	7	5	9	16
Trienios	Hombre	6	4	7	9	34	12	4
	Mujer	11	6	24	8	4	19	17
Extrasalarial	Hombre	4	4	8	9	31	10	3
	Mujer	5	5	21	7	3	15	17
Salario Total	Hombre	6	4	19	15	34	12	4
	Mujer	12	8	33	8	7	19	18

7. CONCLUSIONES

El análisis de la brecha salarial de género entre el personal docente e investigador pone de manifiesto que, existen diversos factores que causan desigualdades en las retribuciones que perciben mujeres y hombres.

El análisis de las retribuciones equiparadas evidencia que entre el PDI funcionario existe una brecha salarial de género de un 2,12% a favor de los hombres, esto es, las mujeres están dejando de percibir un 2,12% del salario medio de los hombres. En el caso del PDI laboral, la brecha salarial de género se reduce a un 1,81%.

En mayor o menor medida, las brechas salariales existen en la universidad y son evidentes. Las causas de las brechas salariales de género a favor de los hombres están vinculadas con el acceso a las diferentes categorías profesionales, la antigüedad y los diferentes complementos salariales que suman al salario base, los cuales, están ligados a la productividad investigadora.

Los tramos etarios donde se producen las mayores brechas salariales entre el PDI son en los tramos extremos. Para el PDI funcionario, la mayor brecha salarial se da a partir de los 60 años, con una brecha de un 10,92% a favor de los hombres. Las mujeres en los últimos tramos de edad van dejando de percibir una diferencia cada vez mayor con respecto a los hombres, como consecuencia de una acumulación de antigüedad y una consolidación de la carrera investigadora necesaria para conseguir sexenios. Sin embargo, para el PDI laboral, las mayores brechas se dan en las etapas más tempranas, con edades inferiores a los 40 años. En edades inferiores a los 29 años la brecha es de un 5,05% y entre los 30 y 39 años la brecha salarial es de un 5,28%.

También se concluye que, tanto para el PDI funcionario como laboral, las mayores brechas salariales se dan en las ramas de conocimiento de Ciencias Básicas y Ciencias Sociales y Jurídicas, ambas a favor de los hombres. En la rama de Ciencias Básicas, la brecha salarial de género para el PDI funcionario es de un 7,84%, similar a la obtenida para el PDI laboral, con un 7,23%. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, la brecha salarial de género del PDI funcionario es de un 5,04% mientras que para el PDI en régimen laboral se incrementa hasta un 6,65%.

Tras analizar los diferentes complementos salariales del PDI, se evidencia una brecha salarial de género a favor de los hombres en los Sexenios, Méritos UC3M, Méritos CAM y Trienios, tanto para el personal funcionario como laboral (para este último la brecha salarial no se da en los Méritos CAM). En el caso del PDI funcionario, también se observa una brecha salarial de género en los Quinquenios, a favor de los hombres.

Las brechas salariales existentes en los Sexenios o los complementos por Méritos retributivos individuales del PDI constatan que los hombres consolidan su carrera investigadora antes que las mujeres.

En el colectivo del PTGAS se evidencian brechas salariales importantes. En ambos regímenes, funcionario y laboral, se constata que los hombres concentran los salarios más altos como consecuencia de una mayor representación masculina en los puestos de mayor responsabilidad y, por tanto, mayor retribución. O lo que es lo mismo, las mujeres tienden a ocupar los puestos de menor responsabilidad y, en consecuencia, acumulan los salarios más bajos. Esta situación es mucho más acuciante entre el PTGAS funcionario.

Tras el análisis de las retribuciones equiparadas, se evidencia que, en general, el colectivo del PTGAS presenta una brecha salarial de género de un 11,52% para el

personal funcionario y de un 1,59% entre el personal contratado en régimen laboral, ambas a favor de los hombres. Esto significa que las mujeres del PTGAS funcionarias están dejando de percibir un 11,52% del salario medio de los hombres, mientras que las mujeres del PTGAS contratadas en régimen laboral están dejando de percibir un 1,59% del salario medio de los hombres.

Entre el PTGAS funcionario, la brecha salarial de género se da en todos los tramos etarios, mientras que entre el PTGAS laboral la brecha salarial de género a favor de los hombres se da entre los 40 y 59 años. Sin embargo, en edades hasta los 39 años y entre los 60 y 69 años, la brecha salarial de género se da a favor de las mujeres.

Una vez analizados los diferentes componentes salariales que conforman las retribuciones del PTGAS funcionario, encontramos desigualdades retributivas a favor de los hombres en todos los casos, como consecuencia de una mayor proporción de hombres en los puestos de mayor responsabilidad. En el complemento Específico la brecha salarial de género es de un 16,24%, un 13,01% en el complemento Destino, un 8,66% en el complemento del Puesto y de un 6,83% en los Trienios.

Respecto al PTGAS en régimen laboral, la mayor brecha salarial de género se da en los complementos del Puesto, con una brecha de un 40,65% y en los Trienios, con una brecha de un 11,44%, en ambos casos, a favor de los hombres.

Estos resultados evidencian que las principales fuentes de desigualdades retributivas para el PTGAS, tanto en régimen funcional como laboral, son los complementos salariales que se suman al salario base, que reflejan diferencias en el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y el acceso a responsabilidades, dado que implican una mayor retribución.

Este estudio pone de manifiesto que son diversos los factores que incurren en la brecha salarial de género entre mujeres y hombres. Todos ellos actúan de forma interrelacionada y motivan la acumulación de desigualdades entre las retribuciones de mujeres y hombres, constatándose la existencia de techos de cristal tanto dentro del personal docente e investigador como del personal técnico, de gestión, y de administración y servicios.

REFERENCIAS

[1] Massó, Matilde; Golías, Montserrat y Nogueira, Julia (2021), *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas. Informe Final*. Disponible en <https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero/>

[2] Ministerio de Universidades (2023), Estudio Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas. Disponible en:

<https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero-2023/#:~:text=El%20informe%20desvela%20un%2012,de%20un%2019%2C1%25>

[3] Ministerio de Igualdad (2024), Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género

Disponible en: <https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

[4] Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008), Promoción de la igualdad. Disponible en:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf