

## ***Brecha Salarial en el Sistema Universitario Público Español***

**Diciembre 2021**

El Ministerio de Universidades, CRUE Universidades y ANECA, en el marco de un convenio de colaboración, han puesto en marcha un **estudio sobre brecha salarial en el sistema universitario**, desarrollado por Pilar Carrasquer, de la UAB; y Montserrat Golías y Matilde Massó, de la UDC.

El objetivo es **conocer** la brecha salarial existente en el sistema universitario, sus características y sus causas con el objetivo de saber qué medidas pueden tomar las universidades para reducirla.

Este estudio es un primer paso muy importante para avanzar en la corrección de la brecha salarial en las universidades españolas y es la muestra del compromiso por parte de todas las universidades que han participado en este primer estudio, así como de Crue, Aneca y el Ministerio de Universidades para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema universitario.

En este primer estudio no han podido participar todas las universidades, pues el objetivo era realizar un primer análisis, partiendo de una muestra significativa de universidades (20 universidades públicas), en el que pudiéramos establecer y testear un sistema de recogida de datos adecuado, que luego fuera extensible al conjunto del sistema universitario, así como poner a prueba un modelo analítico de la brecha salarial para el contexto universitario.

El objetivo, en adelante, es analizar esta brecha salarial de forma sistemática incorporando a más universidades y consolidando la recogida de este tipo de datos para el conjunto del sistema universitario en los próximos años.

Este estudio de brecha salarial se enmarca en un plan global que el ministerio y sus organismos autónomos, fundamentalmente ANECA, desarrollan para combatir la brecha salarial con el objetivo de que desaparezca en los próximos años.

### **Qué es y cómo definimos la brecha salarial**

Se entiende por Brecha Salarial de Género (BSG), **la diferencia entre las retribuciones brutas anuales medias de mujeres y hombres expresada en porcentajes**. La BSG ofrece información relevante, aunque limitada, de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, en tanto que  **sintetiza, de manera agregada, un conjunto muy diverso de factores relativos a las condiciones laborales** de ambos grupos (EIGE, 2019)<sup>1</sup>. Los resultados muestran diferencias significativas en las retribuciones de ambos sexos que especialmente afectan a los complementos salariales. En este sentido, **las diferencias retributivas globales podrían considerarse indicadores de discriminación indirecta** (véase Directiva 2006/54/CE del

---

<sup>1</sup> European Institute for Gender Equality (2019). Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006) en tanto que visibilizan un patrón de diferencia salarial potencialmente estructural favorable a los varones que opera sobre normas y criterios aparentemente neutrales, bien que, dichos datos son susceptibles de complementarse en un futuro.

El año de referencia para el cálculo de la BSG es 2020. A lo largo del informe se usan diversos conceptos de brecha salarial que creemos que son útiles para entenderla en su conjunto:

- **Brecha salarial global:** se trata de un análisis de las diferencias en las retribuciones medias anuales entre hombres y mujeres. Incluye el **salario base** y los **complementos** retributivos.
- **Brecha salarial ajustada:** se trata de un análisis de las diferencias en las retribuciones medias anuales, ajustados por categoría laboral, lo cual permite identificar la brecha salarial en colectivos homogéneos.

A lo largo del análisis de los datos, se ha identificado una brecha salarial en general baja con relación al salario base, pero una mucho más elevada en relación con los complementos salariales, por lo que se ha analizado en profundidad la **brecha** con relación a los distintos tipos de **complementos**, siendo estos los siguientes:

- Complemento de destino. Complemento asociado a la categoría laboral.
- Complemento específico. Complemento asociado a la categoría laboral.
- Trienios. Es un complemento que se concede de manera automática cada tres años para cada grupo de clasificación profesional. Es el complemento que se asocia a la antigüedad.
- Quinquenios. Complemento que se otorga casi automáticamente cada cinco años por méritos docentes a tiempo completo o por tiempo equivalente a tiempo parcial.
- Sexenios. Se trata de un complemento a la productividad científica reconocida. Constituye un premio o recompensa a la producción investigadora sujeta a determinados estándares de calidad.
- Remuneración por proyectos de investigación. Premia la participación y liderazgo en proyectos investigadores.
- Remuneración por actividades de formación. Lo perciben muy pocos casos de la muestra, se trata de un complemento que premia actividades formativas, fuera de la docencia oficial habitual.

Es importante también, antes de señalar los datos extraídos durante el presente estudio, señalar los datos de la **Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE)**. En ella se señala que en 2019 la ganancia media anual por trabajador fue de 24.395,98 euros brutos al año, un 1,6% más que en 2018. Pero el aumento fue de un 0,7% para los hombres y de un 3,2% para las mujeres, lo que permitió cerrar algo la brecha salarial, que se queda en **2019** en el **19,5%**, frente al 21,4% de un año antes, probablemente al calor de la subida del salario mínimo que aquel año fue del 22% y alcanzó a más mujeres por ser mayoritarias en los puestos peor pagados.

## Conclusiones Generales:

- El valor medio de la **Brecha Global del salario total en el sistema universitario español es de un 10,9%**.
  - Los complementos arrojan un valor medio del **16,7%**.
  - El Salario base posee un valor medio del 0,6%.

La **Brecha Salarial Global** del Sistema Universitario Público Español tiene un **valor medio para el conjunto de las universidades de un 10,9%**, procediendo el grueso de esta brecha, fundamentalmente, de los **complementos salariales, donde la cifra alcanza el 16,7%**. Por otro lado, como era de esperar, la brecha con relación al **Salario Base es mínima, cercana al cero**, cuando tenemos en cuenta estos valores agregados. Cabe recordar que se trata de empleo público altamente regulado, de modo que no es extraño que la brecha con relación al salario base sea insignificante.

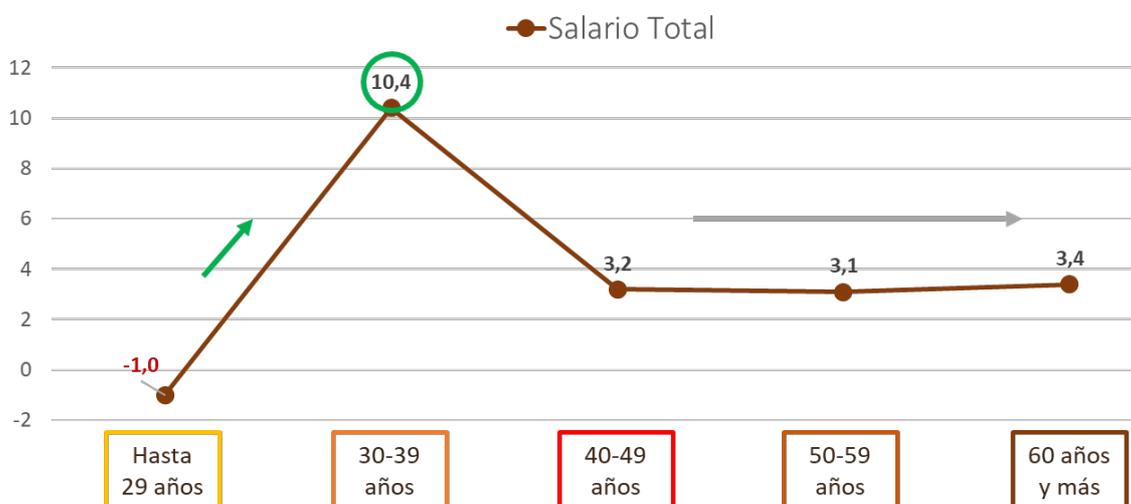
Es importante destacar que los **complementos** constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y la participación en otras actividades, como las formativas (docencia o coordinación de postgrados propios, por ejemplo) u otras actividades de investigación que pueden ser objeto de remuneración adicional. Y son estos complementos los que suponen el mecanismo a través del cual se configura la **discriminación salarial indirecta entre hombres y mujeres**.

Los mecanismos de dicha discriminación apuntan a la existencia de barreras culturales y sociales que **dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes evaluables por parte de las mujeres** en los inicios de la carrera académico docente y que repercuten en el desarrollo de esta y en el acceso a categorías más altas. En particular, las asociadas con el impacto de las responsabilidades de cuidados en las mujeres.

Los complementos no sólo tienen un efecto retributivo, sino que son causa y consecuencia del progreso de la carrera académica del PDI. De esta manera, altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que **representan probabilidades desiguales de continuidad, progresión y consolidación de la carrera profesional de mujeres y hombres**.

#### Conclusiones Específicas:

- **Brecha por grupo de edad:** Vemos como en un principio las condiciones tienden a igualarse, no hay diferencias salariales en el acceso en edades muy jóvenes. Mientras en un **segundo segmento (30-39), la brecha tiende a su máximo** coincidiendo con la edad de mayor acceso a la carrera docente. Con el paso del tiempo tiende a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 3%. La brecha en los complementos es la más significativa en cualquier franja de edad.



Diferencias salariales especialmente relevantes en el grupo de **mujeres con edades entre los 30 y 39 años (10,4%)**, la edad de la primera maternidad, en la cual las mujeres encuentran mayores dificultades para acumular los méritos docentes e investigadores.

- **Brecha por rama de conocimiento:** La brecha salarial por ramas de conocimiento se centran en **Ciencias, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud (superiores al 15%)**. Mientras las cifras en Ciencias Sociales y en Ingeniería y Arquitectura son cercanas al 0.

**Ciencias (19%), Ciencias de la Salud (15%) y Humanidades (16%)** son las ramas que presentan valores medios más elevados. Los datos refuerzan la idea de que los mecanismos de discriminación salarial indirecta operan independientemente de la mayor presencia de las mujeres con respecto a los hombres en determinadas ramas.

- **Brecha por tipo de jornada:** Hay que destacar que no hay gran diferencia en brecha salarial dependiendo del tipo de jornada laboral, siendo **ligeramente superior la jornada completa**.

En la jornada laboral se distingue al PDI que trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. La segunda dedicación está destinada fundamentalmente a categorías laborales más inestables. Respecto a la **jornada parcial, el valor medio en este caso es de 9,2%, frente al 11,4% de la jornada completa**.

- **Brecha por permisos:** Respecto a los permisos, **el permiso por responsabilidades familiares es el mayor generador de brecha**, coincidiendo también con la variable invisible e invisibilizada del peso de los cuidados.

Al cruzar esta variable con el salario base y los complementos, se observa lo siguiente:

Las personas que no usan permisos por responsabilidades familiares no presentan brecha salarial en el salario base. En los complementos sí presentan una brecha importante, al igual que la población global del estudio.

Sin embargo, en la población que sí ha utilizado permisos por responsabilidades familiares, la brecha en el salario base que normalmente tiende a la equidad se dispara, lo cual provoca una brecha en el salario total de un 20,7%, acuciada en los complementos con un 28,1%.

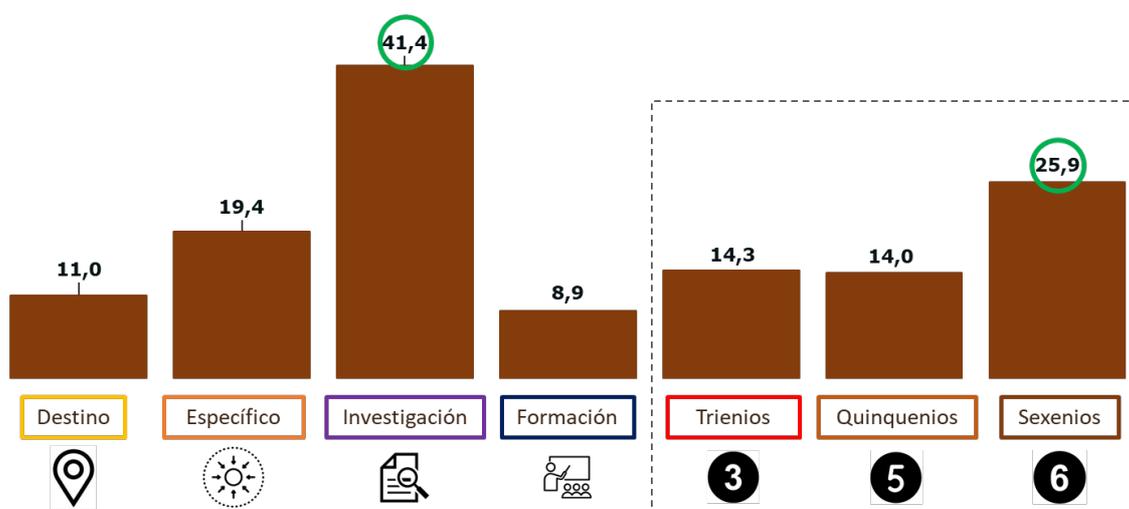
Entendemos, en consecuencia, que las mujeres solicitan más tipos de permisos no retribuidos, motivo por el cual el salario es inferior al de los varones, cuando analizamos los datos según esta variable.

- **Brecha por tipo de complemento:** El valor medio de la brecha del conjunto de complementos salariales presenta valores medios, medio altos o elevados de brecha favorable a los varones.

Destaca la brecha del **Complemento por participación y liderazgo de proyectos de Investigación**, que es de un 41,4%. Se deduce que los varones tienen un acceso mayor al ingreso de este tipo de complementos probablemente por una menor carga de trabajo reproductivo en el hogar, y así más disponibilidad para involucrarse en grupos de investigación; pero también porque el acceso a este tipo de proyectos se facilita desde posiciones más estables y con mejores condiciones laborales.

La brecha generada por **los Sexenios, pieza clave en la organización del sistema universitario español** es de un **25,9%**. Se trata de un complemento asociado al reconocimiento de la producción científica. Cabe recordar que los sexenios también están asociados a la estabilidad, categorías laborales más altas y en consecuencia, retribuciones también más altas, ya que sólo los pueden solicitar o funcionarios de carrera o, en aquellas universidades con convenio con ANECA, profesores contratados doctores (incluyendo también interinos).

Por último, tampoco es desdeñable la brecha que presenta el **complemento específico** asociado cada categoría laboral. En esta brecha se refleja la presencia mayoritaria de varones en las categorías de catedrático o equivalente, cuyas remuneraciones son más sustanciosas.



Se muestra una estructura con altas diferencias salariales en detrimento de las mujeres, en la cual las **brechas más significativas se hallan en los distintos complementos salariales**.

**Brecha por quinquenios:** la brecha media es de un 14%. Esta brecha parece indicar la sobrerrepresentación masculina en plazas a tiempo completo y por tanto de carácter más estable y con más alta remuneración, ya que este complemento se consigue cada cinco años por méritos docentes a tiempo completo. Además de un mayor recorrido académico en términos de antigüedad.

Destaca el caso del grupo de PDI con **un quinquenio, con valores medios de un 15% de brecha en los complementos**. La brecha del salario total es también próxima a cero en la mayoría de los grupos, siendo nuevamente el valor más elevado el del grupo de PDI con un quinquenio.

**Brecha Global por universidades:** Nos encontramos una **BSG media en España de un 10,9%**. Aproximadamente la mitad de las universidades se encuentran por encima de este dato y la otra mitad por debajo, por lo que **hay una distribución sin demasiada dispersión** según las universidades estudiadas.

### Medidas desde el Ministerio de Universidades

Desde el Ministerio de Universidades se han ido tomando medidas para combatir la brecha salarial, con el objetivo de eliminarla de nuestras universidades en los próximos años. Se enumeran a continuación medidas incluidas en diversos desarrollos legislativos, tanto en decretos como en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario.

Todas las medidas orientadas a la equidad en el sistema universitario presumiblemente reducirán la brecha salarial, pero algunas de ellas la atacan directamente.

- Se incluye como requisito para la creación y reconocimiento de las universidades el requisito de contar con **un registro retributivo del conjunto del personal** contratado y funcionario, con el objetivo de identificar y combatir la brecha salarial.
- En investigación, innovación y transferencia, se especifica que las comisiones de evaluación y selección de las convocatorias y proyectos serán de composición paritaria. Se promoverán proyectos científicos con perspectiva de género, la **paridad en los equipos de investigación** y el **aumento de mujeres como investigadoras principales**.

- En relación con el PDI, se añade en la LOSU un artículo con varios puntos que abordan de manera directa algunas de las causas que provocan la brecha salarial entre el personal contratado y funcionario docente e investigador. Con este aseguramos:
  - La **composición equilibrada** de mujeres y hombres **en comisiones de selección y evaluación**.
  - Actuaciones de **conciliación y de corresponsabilidad de los cuidados**, asegurando estas medidas en las políticas de movilidad del profesorado, y en los regímenes de dedicación.
  - **Análisis y corrección de los usos del tiempo** y de los regímenes dedicación.
  - El uso de **medidas de acción positiva en los concursos**, de a igual idoneidad para la plaza que se establezcan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado.
- Se incluye como obligatorio un **plan de igualdad de RRHH** y un plan de política universitaria para poder avanzar en materia de equidad de género, y asimismo se establece un artículo específico en la LOSU que obliga a la paridad en todos los órganos colegiados.