



Universidad de Valladolid

Auditoría Retributiva

II Plan de Igualdad
Universidad de Valladolid
2021-2025

UVA

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	2
1.1 Ámbito internacional	2
1.2 Unión Europea	2
1.3 ORDENAMIENTO ESPAÑOL.....	3
2. CONTENIDO AUDITORÍA RETRIBUTIVA Uva	6
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PLANTILLAS UVA	15
4. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	17
4.1 PAS laboral.....	17
4.2 PDI laboral	20
4.3 Personal investigador	23
4.4 PDI funcionario	25
4.5 PAS funcionario	30
5. CONCLUSIONES.....	42

1. MARCO LEGAL

1.1 Ámbito internacional

El **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en 1951 aprobó que, al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la obligación a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.

1.2 Unión Europea

La igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**.

Y en las directivas comunitarias:

- Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas:
 - (I) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora;
 - (II) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras;
 - (III) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de

sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes;

(IV) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

1.3 Ordenamiento español

Estatuto de los Trabajadores, artículo 28, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, regula el principio de igualdad retributiva por trabajo de igualdad valor.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este último ha configurado en España un sistema de registro retributivo que permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad, es decir, empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará a través de:

- los registros retributivos,
- la auditoría retributiva,
- el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- el derecho de información de las personas trabajadoras.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La auditoría retributiva o auditoría salarial tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en la empresa.

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Según el INE la brecha salarial en nuestro país se sitúa en 21,9 puntos.

Cálculo utilizado para la determinación de la brecha salarial en la empresa:

$$\text{Brecha salarial} = (\text{salario hombre} - \text{salario mujer}) / \text{salario hombre} * 100$$

- **Brechas salariales sin ajustar.** Miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre mujeres y hombres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.
- **Brechas salariales ajustadas.** Miden la diferencia salarial media entre mujeres y hombres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas del personal (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.)

2. CONTENIDO AUDITORÍA RETRIBUTIVA UVa

La composición de la plantilla de la Universidad de Valladolid está integrada por el siguiente personal:

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (en adelante PDI), de tipo:

- Funcionario
- Laboral

PERSONAL INVESTIGADOR:

- Adscrito al convenio de PDI
- Adscrito al convenio de PAS

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (en adelante PAS), de tipo:

- Funcionario
- Laboral

La presente auditoría analiza la estructura salarial desde la perspectiva de:

- Personal Docente e Investigador, laboral y funcionario.
- Personal Investigador, distinguiendo el convenio al que está vinculado el personal.
- Personal de Administración y Servicios, laboral y funcionario.

La auditoría retributiva de la UVa, se ha dirigido al personal laboral y al funcionariado al servicio de las administraciones públicas, 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.**

MÉTODO UTILIZADO

Se ha incluido todo el personal en alta durante el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020. En aquellos casos que ha habido varias altas de la misma persona, se ha seguido el criterio de tener en consideración únicamente la última contratación.

Personal excluido en la auditoría:

- Profesorado emérito.
- Personal en situación e jubilación parcial.

ESTRUCTURA SALARIAL PAS LABORAL

Resolución de 2 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del **II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León**, con el Código 7800253 (BOCyL núm. 13 de 18 de enero de 2007)

Resolución de 4 de junio de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del **Acuerdo de Prórroga del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León**, con Código de Convenio 78000253012002 (BOCyL núm. 120 de 25 de junio de 2013)

TÍTULO XIII. Retribuciones

Artículo 56. – Estructura salarial.

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. – Retribuciones básicas:
 - Salario Base.
2. – Complementos salariales:
 - 2.1. Complementos personales:
 - de antigüedad.
 - transitorio.
 - 2.2. Complementos de puestos de trabajo:
 - de peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - de nocturnidad.
 - de dirección o jefatura.
 - de jornada de mañana y tarde.
 - de informática.
 - de plena disponibilidad.
 - de participación en proyectos o tareas excepcionales.
 - 2.3. Complemento de calidad y cantidad de trabajo:
 - horas extraordinarias.
 - trabajo en sábados, domingos y festivos.

- 2.4. Complemento de especialización del trabajador.
- 2.5. Complemento de turnicidad.
- 2.6. Complemento de convergencia.
- 2.7. Complementos en especie:
 - Casa-habitación.
- 2.8. Complemento de vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
- 3. - Percepciones no salariales:
 - Indemnizaciones por razón del servicio.
 - Indemnizaciones por traslados.

Artículo 57. – Recibo del salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 58. – Salario base.

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo. La cuantía del salario base para cada grupo será la que se establece en el Anexo de Retribuciones.

Artículo 59. – Antigüedad.

Todo el personal fijo de plantilla percibirá con carácter general en concepto de complemento de antigüedad una cuantía fija mensual de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1ª Las cantidades que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de complemento personal no absorbible de antigüedad.
- 2ª El valor del trienio, sin distinción de categorías, para los ejercicios de vigencia del convenio, será el que figura en el Anexo de Retribuciones.
- 3ª Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que, en este último caso, se adquiriera la condición de personal fijo de plantilla. Se computará igualmente a efectos de antigüedad el tiempo de prestación del servicio militar con los mismos requisitos y en los mismos términos que a los funcionarios.
- 4ª Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

El personal contratado temporal percibirá los trienios en las mismas condiciones que el personal fijo de plantilla cuando hayan completado un mínimo de tres años de prestación de servicios en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Artículo 60. – Complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se percibirá por la realización habitual de trabajos en puestos excepcionalmente peligrosos, penosos o tóxicos.

El reconocimiento de este complemento se limitará a aquellos casos excepcionales en los que medie informe favorable emitido por los órganos competentes. La cuantía del citado complemento para cada grupo retributivo será la fijada en el Anexo de Retribuciones.

Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

A aquellos trabajadores cuyos puestos en la actualidad tienen reconocido el complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, se les reconocerá un CPT no absorbible por la misma cuantía de dicho complemento y que mantendrán en tanto permanezcan en el actual puesto de trabajo o se le reconozca el complemento de peligrosidad con arreglo a este artículo.

Artículo 61. – Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana serán retribuidas tomando como referencia la cuantía fijada en el Anexo de Retribuciones para el complemento de nocturnidad.

Artículo 62. – Complemento de dirección o jefatura.

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores. Este complemento figurará en las Relaciones de Puestos de Trabajo, podrá ser de aplicación al personal de todos los grupos del Convenio y su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa. Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. La cuantía de este complemento será la que figura en el Anexo de Retribuciones.

Artículo 63. – Complemento de jornada de mañana y tarde.

La realización de la jornada prevista en el artículo 30 del presente Convenio se retribuirá con un complemento cuya cuantía será la establecida en el Anexo de retribuciones. Cuando esta jornada este asignada únicamente en determinados periodos del año, este complemento se percibirá por los períodos mensuales realmente ejecutados y por la parte proporcional correspondiente de las vacaciones anuales.

Artículo 64. – Complemento de Informática.

Retribuirá al personal que ocupe puestos de trabajo de la especialidad de Informática en el Área de Informática y Telecomunicaciones, siendo su cuantía la fijada en el Anexo de Retribuciones.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la asignación de éste complemento a otros puestos susceptibles de aplicación del mismo en los que exista discrepancia.

Artículo 65. – Complemento de especialización del trabajador.

El complemento de especialización del trabajador, denominado sexenio, con los importes que se especifican en el anexo de retribuciones de este convenio, se percibirá por el personal laboral fijo que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Seis años de servicio en la Universidad, computando los servicios prestados en cualquiera de las Universidades Públicas de Castilla y León.
- b) No haber sido sancionado por falta grave o muy grave en el periodo de seis años en periodo a computar, con sanción firme.
- c) Haber asistido a un mínimo de 20 horas de formación o reciclaje contempladas en los planes de formación de las universidades. Las universidades garantizarán la oferta de formación necesaria y suficiente.
- d) Los trabajadores que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior perfeccionarán el sexenio a partir del 1 de octubre del año 2008.

Artículo 66. – Complemento de turnicidad.

Artículo 67. – Complemento de convergencia.

Los trabajadores percibirán en concepto de complemento de convergencia las cuantías que se señalan en el anexo de retribuciones del presente convenio.

Artículo 68. – Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cada una de ellas de cuantía equivalente al importe mensual del salario base más complemento de antigüedad, que se pagarán al finalizar los meses de junio, septiembre y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

Artículo 69. – Complemento de plena disponibilidad.

Este complemento retribuye la plena disponibilidad para el desempeño de aquellos cometidos inherentes al puesto de trabajo que le sean requeridos, tales como conductores, seguridad, mantenimiento y otros de permanente atención, siempre que así figure en la Relación de Puestos de Trabajo. Este concepto excluye cualquier derecho a compensación económica u horaria por horas siempre que no supere el 30% de la jornada normalizada en cómputo semanal o mensual, según tenga establecido con carácter general la Universidad. La cuantía de este complemento será la fijada en el anexo de retribuciones.

Artículo 70. – Complemento de participación en proyectos o tareas excepcionales.

Este complemento remunera la participación ocasional y extraordinaria del trabajador en actividades vinculadas a la Universidad, determinadas previamente por el Gerente y asumidas voluntariamente por aquel. El Gerente determinará la cuantía individual que corresponde a cada trabajador, a propuesta del Director del servicio, proyecto o programa respectivo. Semestralmente, el Gerente informará al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este complemento.

Artículo 71. – Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores serán indemnizados por razón del servicio en los términos de la legislación general aplicable al personal de las Universidades.

Cuando los trabajadores realicen su trabajo habitual en instalaciones universitarias alejadas de la población, siempre que no exista transporte público que se adecue a su horario y la Universidad no les facilite medio de transporte, serán indemnizados, previa autorización individual de la Gerencia, por los gastos de viaje en que incurran.

A efectos de clasificación, todo el personal se considerará incluido en el Grupo 2 y percibirá las cuantías que correspondan a éste.

Los miembros de la Comisión Negociadora y Paritaria y en su caso los asesores serán indemnizados en las mismas cuantías que lo recogido en este artículo para la asistencia a las reuniones de las mismas a las que fueran convocados y en su caso a las preparatorias.

ESTRUCTURA SALARIAL PDI LABORAL

La estructura salarial del PDI Laboral viene determinada por el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, suscrito con fecha 18 de marzo de 2015.

TÍTULO X. Régimen Económico

Artículo 45. Estructura salarial.

1. La estructura salarial a que se refiere este artículo corresponde a las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor básico, profesor contratado doctor permanente, profesor contratado doctor senior, profesor colaborador y profesor asociado.
2. El PDI laboral será remunerado por los conceptos de **salario base, antigüedad, retribuciones complementarias y pagas extraordinarias**. El salario base, la antigüedad y las retribuciones complementarias serán satisfechas por períodos mensuales, cuyo pago se ordenará dentro del mes de devengo. Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el ordinal cuarto del presente artículo.
3. Se define el salario base mensual, para cada figura contractual mencionada en el artículo 45.1, como la correspondiente cantidad marcada en la tabla del anexo, oportunamente actualizada según el artículo 45.5, dividida entre el número catorce.
4. El PDI contratado percibirá dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base mensual y de una mensualidad de la antigüedad y se abonarán en los meses de junio y diciembre.
5. Durante la vigencia del presente convenio el incremento respecto del año anterior será el que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las referencias retributivas consideradas en el Anexo.

Artículo 46. Antigüedad.

1. El PDI laboral percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en los términos que se regulan en el presente artículo una cantidad igual a la que, por este mismo concepto, perciba anualmente un funcionario del Grupo A en el mismo régimen de dedicación. La mensualidad de antigüedad a que se hace referencia en el presente título se define como la cuantía anual del concepto de antigüedad, dividida entre el número catorce.
2. Para las seis primeras figuras del PDI laboral indicadas en el artículo 45.1, en el cálculo de dicha antigüedad se computarán los servicios prestados, en función de su régimen de dedicación, en la universidad, al amparo de relación funcional y/o contratación laboral y/o administrativa como personal docente y/o investigador. Se reconocerán también a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba y aquéllos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza. Se computará igualmente a efectos de antigüedad el tiempo de prestación del servicio militar con los mismos requisitos y en los mismos términos que a los funcionarios.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán, a partir de ese momento, en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.
4. Para los profesores asociados, habida cuenta de su condición de especialistas de reconocida competencia que llevan a cabo su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, en el cálculo de la antigüedad se computarán los servicios prestados, como PDI y en función de su dedicación en las universidades públicas de Castilla y León. A estos efectos, un año de servicio se computará como un año de antigüedad, independientemente del régimen de dedicación.

Artículo 47. Retribuciones complementarias.

1. A las figuras del PDI laboral con contrato indefinido se les aplicarán los **Complementos Retributivos Autonómicos** establecidos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en las mismas condiciones y con arreglo al mismo procedimiento que el fijado para el PDI funcionario.
2. El PDI contratado laboral recibirá aquellas otras retribuciones adicionales que, procedentes de programas de incentivo docente, investigador u otros, le sean aplicables en función de la normativa vigente.
3. Los **complementos por cargos académicos** tendrán la cuantía y condiciones que estén reconocidas para el personal funcionario de los cuerpos docentes.
4. Complementos Personales por Méritos Individuales. De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de la Universidad a la que pertenezca, el PDI contratado laboral fijo y dedicación a tiempo completo percibirá los siguientes complementos:
 - 4.1. **Complemento específico por méritos docentes**, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad durante cada período de 5 años desde el inicio de su contratación por la Universidad. El PDI Laboral podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo.
 - 4.2. **Complemento de productividad por actividad investigadora**, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada cada período de 6 años desde el inicio de su carrera investigadora. El PDI Laboral podrá someter la actividad investigadora realizada a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período. Con independencia del

número de tramos reconocidos por la evaluación positiva de la devengará retribución por el primer quinquenio y sexenio en las cuantías que se actividad docente e investigadora, durante la vigencia del presente Convenio sólo se establecen en la Disposición Transitoria cuarta del presente Convenio.

Con relación al art. 47.4 se ha firmado, recientemente, un acuerdo de mejora para la Universidad de Valladolid:

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, de 15 de diciembre de 2020 por el que se aprueba el calendario de pagos acordado por el Comité Intercentros del PDI y la Universidad de Valladolid, en reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo del PDI Contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PLANTILLAS UVA

Todo el personal se adscribe a:

- **II Convenio colectivo del personal laboral de Administración y Servicios de las universidades públicas de Castilla y León.**
- **II Convenio colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León.**
- **Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

Recoge en el Artículo 25, lo relativo a la Clasificación profesional, estableciendo los grupos retributivos:

GRUPO TITULACIÓN

- I. Titulados Superiores Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente
- II. Titulados de Grado Medio Diplomado, Arquitecto T., Ingeniero T. o equivalente
- III. Técnicos Especialistas Bachiller, Técnico Superior o equivalente
- IV-A. Oficiales Técnico, Graduado en Educación Secundaria o equivalente
- IV-B. Auxiliares Certificado de escolaridad o equivalente

II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

En el convenio para el personal laboral del colectivo PDI se establece que corresponde a las Universidades la dirección y organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable y sin perjuicio de los derechos y facultades que corresponden a los representantes del personal.

La relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen puestos de trabajo. La RPT recogerá, de acuerdo con lo establecido por la LOU, los puestos de trabajo correspondientes al PDI con contrato laboral.

Los requisitos mínimos de la estructura de la RPT serán establecidos por la comisión paritaria.

A tales efectos y con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación legal de la previa negociación con la representación del PDI laboral, cada Universidad efectuará, con carácter anual, la propuesta de elaboración y/o modificación de la RPT que afecta al PDI laboral, conforme a unos criterios y modelos de plantillas que serán negociados con el Comité de Empresa o con el Comité Intercentros de cada Universidad.

Una vez negociada dicha RPT del PDI laboral, cada Universidad podrá aprobar una única RPT que agrupe a todo el PDI.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Las universidades facilitarán trimestralmente a las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del convenio razón de las altas, variaciones y bajas de los contratos de trabajo.

La Universidad de Valladolid dispone de la RPT aprobada anualmente.

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

4. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

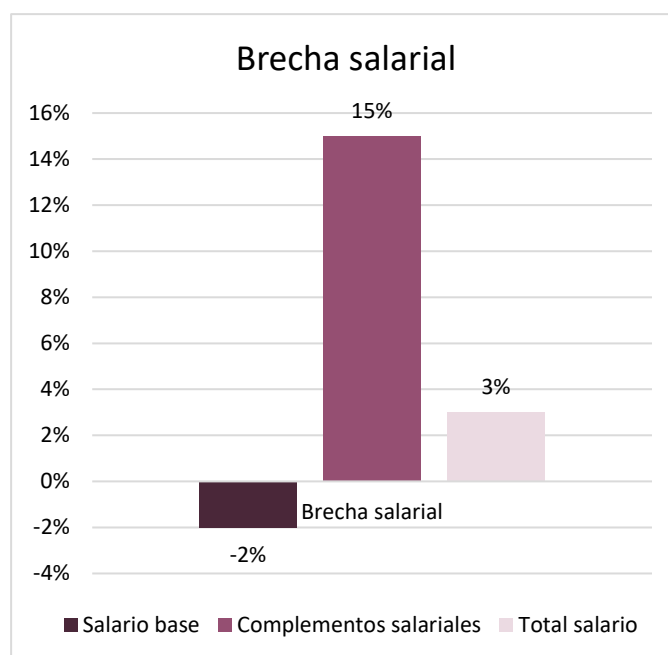
4.1 PAS laboral

El cálculo de la brecha salarial se ha realizado con el promedio de lo efectivamente cobrado, resultando en el promedio de salario base una brecha de un 2%, negativa, puesto que el salario medio de las mujeres es sensiblemente superior al de los hombres, 21.050€ frente a 20.567€. La mediana en salario base es del 0%, lo que confirma la ausencia de brecha salarial en el salario base del personal laboral de PAS.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		-2%	15%	3%
Hombre	385	20.567	10.586	31.154
Mujer	225	21.050	9.020	30.070

Tabla 1. Promedio salario base y complementos salariales PAS laboral.



PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Se han considerado puestos de igual valor para el personal laboral de Administración y Servicios, la clasificación recogida en el segundo convenio colectivo:

- GRUPO I. Titulación Superior, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente
 GRUPO II. Titulación de Grado Medio Diplomatura, Arquitectura T., Ingeniería T. o equivalente
 GRUPO III. Nivel técnicos Especialistas Bachiller, nivel Técnico Superior o equivalente
 GRUPO IV-A. Oficiales Técnico/a, Graduación en Educación Secundaria o equivalente
 GRUPO IV-B. Auxiliares Certificado de escolaridad o equivalente

La clasificación coincide con la misma utilizada en el informe de diagnóstico de igualdad.
 Complementos salariales en el personal laboral de Administración y Servicios:

TRINIENOS	C. CARGO ACADÉMICO
ANTIGÜEDAD CONSOLID.	INDEMNIZACION POR JUBILACION
VACACIONES NO DISFRUTADAS	COMPLEMENTO TRANSPORTE
C. PERSONAL TRANSIT.	INDEMNIZACION CONTRATO
VACACIONES NO DISFRUTADAS MENOR DE 1 DIA	INDEMNIZACION FALLECIMIENTO
ABONO POR SENTENCIA	INDEMNIZACIÓN JUBILACIÓN PAS LABORAL
C. DIRECCIÓN/JEFATURA	HORAS EXTRAS DIURNAS
C.P.T.	HORAS NOCTURNAS
C. PENOSIDAD	C. SABADOS/FESTIVOS
C. JORNADA M/T	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE MATRÍCULA
COMPLEM. PLENA DISPONIBILIDAD	RETRIBUCION EN ESPECIE VIVIENDA
ROPA LABORALES	COMPLEMENTO TRANSPORTE
C. DIRECCION ESPECIAL	PRESTACION IT A CARGO DE LA UNIVERSIDAD
ROPA LABORALES MENSUAL	PRESTACIÓN IT A CARGO DE LA SEG. SOCIAL
C. INFORMATICA	COMPLEMENTO POR I.T.
C. TAREAS EXCEP. PAS LABORAL	IMPORTE AYUDA SOCIAL
C. CONVERGENCIA	AYUDA SOCIAL NO EXENTA
C. TRANSPORTE MENSUAL	PAGA ADICIONAL A CUENTA
COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	
C. DE TURNICIDAD (GUARDA LEGAL)	
SEXENIOS PAS	

En el cómputo global de los complementos salariales se identifica una brecha salarial del 15%, y se reproduce en todos los grupos, excepto en el grupo de titulación superior. En

ninguno de los grupos en los que se ha clasificado al personal, se supera el 25%, porcentaje que cuando se supera marca la necesidad de justificar los motivos de la brecha identificada.

Tres son los complementos que tienen un impacto diferenciado entre mujeres y hombres: el complemento de informática con el que se retribuye al personal que ocupe puestos de trabajo de la especialidad de Informática en el Área de Informática y Telecomunicaciones, el que tiene que ver con jornada de mañana y tarde, previsto para quienes, en determinados periodos del año, tengan asignada esta jornada y el complemento de Incapacidad Temporal.

En estos complementos durante el periodo de referencia las trabajadoras del PAS han tenido menos percepciones, pero no se puede determinar que responda a una discriminación por razón de género, ya que son complementos salariales asociados a la actividad, como el de informática, lo perciben tanto mujeres como hombres si están trabajando en el área de informática y telecomunicaciones. El complemento de mañana y tarde, se cobra de igual forma ante la misma situación de modificación de jornada, y el de incapacidad temporal se genera en el caso de accidente o enfermedad, ninguno de ellos está sujeto a valoraciones en las que pueda operar algún sesgo de género.

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO I		-11%	-9%	-10%
Hombre	24	27.092	12.953	40.045
Mujer	30	30.006	14.094	44.100
GRUPO II		0%	20%	6%
Hombre	59	23.470	12.053	35.523
Mujer	35	23.561	9.683	33.245
GRUPO III		4%	23%	10%
Hombre	179	19.590	10.129	29.719
Mujer	89	18.840	7.788	26.628
GRUPO IV-A		2%	15%	7%
Hombre	74	18.893	9.798	28.690
Mujer	37	18.445	8.352	26.797
GRUPO IV-B		6%	24%	11%
Hombre	33	15.384	5.842	21.227

Tabla 2. Promedio salario base y complementos salariales PAS laboral por grupos.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	16%	2%
Hombre	385	22.723	10.363	32.119
Mujer	225	22.723	8.706	31.372

Tabla 3. Mediana salario base y complementos salariales PAS laboral.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
GRUPO I		-1%	3%	-2%
Hombre	24	30.421	15.005	43.894
Mujer	30	30.688	14.564	44.756
GRUPO II		0%	19%	11%
Hombre	59	25.801	12.239	37.660
Mujer	35	25.801	9.880	33.704
GRUPO III		0%	14%	6%
Hombre	179	22.723	10.001	32.413
Mujer	89	22.723	8.610	30.570
GRUPO IV-A		0%	23%	6%
Hombre	74	19.886	9.975	29.256
Mujer	37	19.886	7.651	27.537
GRUPO IV-B		0%	24%	8%
Hombre	33	17.594	6.197	24.178
Mujer	24	17.509	4.685	22.258

Tabla 4. Mediana salario base y complementos salariales PAS laboral por grupos.

4.2 PDI laboral

El PDI laboral, presenta una complejidad a la hora de tratar la información de retribuciones, por un lado, el volumen de altas y ceses de personal, ya que su actividad no tiene que desarrollarse durante todo el curso académico, si no durante cuatrimestres, cursos concretos, además que pueden acceder para una carga lectiva muy variada hace que, en la comparativa de retribuciones, nos interese más que el dato de brecha salarial la situación de las mujeres en este colectivo.

Si nos fijamos exclusivamente en la brecha salarial, esta nos indica que en cuanto a salario base, esta es de un 6%, y en la percepción de complementos salariales no existe.

Nos va a dar una información muy interesante cómo se comporta la brecha salarial en las escalas profesionales, como profesorado asociado a Ciencias de la Salud, más del doble son mujeres, pero tienen colaboraciones de menor tiempo a lo largo del curso, comparando con sus compañeros.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		6%	0%	5%
Hombre	728	10.287	1.437	11.725
Mujer	858	9.683	1.440	11.123

Tabla 5. Promedio salario base y complementos salariales PDI laboral.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

En la identificación de trabajos de igual valor, se ha seguido la clasificación de la Universidad de Valladolid para personal laboral de Personal Docente y de Investigación:

- Escala 01: Profesorado contratado Doctor
- Escala 02: Profesorado asociado Ciencias de la Salud
- Escala 03: Profesorado asociado
- Escala 04: Ayudante doctor
- Escala 05: Profesorado colaborador

Conceptos de los complementos retributivos del PDI

TRIENIOS	C.AUTONÓMICO DOCTOR
COMPLEMENTO DE DESTINO	C.AUTONÓMICO GESTIÓN DE CARGO
COMPLEMENTO ESPECÍFICO GRAL	C.AUTONÓMICO MEJORA TRANSITORIA
C. CARGO ACADÉMICO	ADIC.ESPECO.EXTRA A CUENTA
C. MÉRITOS DOCENTES	COMPLEMENTO I.T. MUFACE
C. PRODUC. INVESTIGADORA	ADICIONAL C.MÉRITOS DOCENTES
C. CARGO ACADÉMICO L.R.U	INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN
Ant.C. LABOR DOCENTE	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE MATRÍCULA
Ant.C. DOCTOR	COMPLEMENTO POR I.T.
Ant.C. GESTIÓN CARGO	SUELDO P. VINCULADA
ESPECÍFICO EXTRA A CUENTA	COMPL.TRIENIOS TIEMPO PARCIAL
C.AUTONÓMICO LABOR DOCENTE	ANTIGÜEDAD PLAZA VINCULADA

C. DESTINO P.VINCULADA
COMPL. ESPECÍFICO P.VINCULADA
PRODUC. P.VINCUL. FIJA
GUARDIAS MÉDICAS
PRODUC. P.VINCUL. VARIABLE
ACUERDO MARCO
PRODUC. FIJA ACUERDO MARCO

ATENCIÓN CONTINUADA
PROMEDIO INCIDENCIA VACACIONES
CARRERA PROFESIONAL
COMPLEMENTO ASISTENCIAL
AYUDA SOCIAL
AYUDA SOCIAL NO EXENTA

En el periodo de referencia personal laboral PDI ha percibidos complemento salarial por alguno de estos conceptos:

- Trienios
- Paga extra
- Complemento de destino
- Complemento cargo académico
- Dietas y gastos de viajes
- Retribuciones en especie
- Horas extras

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		-3%	4%	-2%
Hombre	109	26.751	6.261	33.012
Mujer	137	27.529	6.015	33.544
ESCALA 02		23%	-67%	20%
Hombre	128	3.742	119	3.861
Mujer	273	2.888	198	3.087
ESCALA 03		5%	18%	5%
Hombre	411	5.562	331	5.892
Mujer	367	5.309	271	5.580
ESCALA 04		2%	-13%	0%
Hombre	75	22.657	2.528	25.185
Mujer	74	22.251	2.860	25.111
ESCALA 05		1%	-35%	-6%
Hombre	5	23.706	5.110	28.816
Mujer	7	23.541	6.913	30.454

Tabla 6. Promedio salario base y complementos salariales PDI laboral por escala.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		25%	26%	26%
Hombre	728	6.088	130	6.458
Mujer	858	4.566	95	4.764

Tabla 7. Mediana salario base y complementos salariales PDI laboral.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	0%	-1%
Hombre	109	29.806	5.156	34.075
Mujer	137	29.806	5.156	34.318
ESCALA 02		16%		18%
Hombre	128	4.145	0	4.566
Mujer	273	3.475	0	3.743
ESCALA 03		7%		6%
Hombre	411	5.676	0	5.822
Mujer	367	5.265	0	5.483
ESCALA 04		0%	-39%	-1%
Hombre	75	27.041	1.360	28.238
Mujer	74	27.041	1.888	28.513
ESCALA 05		0%	-85%	-12%
Hombre	5	23.706	4.098	27.804
Mujer	7	23.706	7.572	31.278

Tabla 8. Mediana salario base y complementos salariales PDI laboral por escala.

4.3 Personal investigador

El personal de investigación con convenio tanto con convenio PAS como con convenio PDI, no presentan brechas salariales ni en el salario base, ni en los complementos.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PAS

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		-20%	-12%	-15%
Hombre	33	6.977	11.492	18.469
Mujer	41	8.349	12.880	21.229

Tabla 9. Promedio salario base y complementos salariales PI por con convenio PAS.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PAS

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	-1%	0%
Hombre	33	10.526	15.790	26.316
Mujer	41	10.526	15.914	26.382

Tabla 10. Mediana salario base y complementos salariales PI con convenio PAS.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PDI

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		1%	1%	1%
Hombre	178	11.998	18.984	30.982
Mujer	173	11.865	18.855	30.720

Tabla 11. Promedio salario base y complementos salariales PI con convenio PDI.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES CON CONVENIO PDI

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	0%	1%
Hombre	178	13.192	20.511	34.103
Mujer	173	13.192	20.590	33.783

Tabla 12. Mediana salario base y complementos salariales PI con convenio PDI.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR CON CONVENIO PDI

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	-1%	1%
Hombre	177	13.192	20.431	34.155
Mujer	173	13.192	20.590	33.783
ESCALA 02				
Hombre	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0
ESCALA 03		100%	100%	100%
Hombre	1	9.728	23.723	33.450
Mujer	0	0	0	0

Tabla 13. Mediana salario base y complementos salariales PI con convenio PDI por escala.

4.4 PDI funcionario

El Personal Docente Investigador, funcionario, compuesto por Catedráticos y Catedráticas y profesorado titular tanto de Universidad como de Escuela Universitaria, en el salario base no presenta brecha salarial, en un análisis conjunto de todo el personal, en cambio, por grupos profesionales en el de Catedráticas de Universidad, se refleja una brecha del 4%.

Complementos para personal PDI Funcionario: Trienios, Complemento de destino, Cargo académico, Dietas y gastos de viaje, Ayuda social y Retribución en especie.

En los complementos correspondientes a trienios, complemento de destino, cargo académico y dietas y gastos de viaje la brecha salarial va del 2% como es el caso de cargo académico, 3% complemento de destino, 7% trienios y 30% dietas y gastos de viaje.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Equivalencias de los grupos:

Catedráticas/os de Universidad	GRUPO 01
Catedráticas/os de Escuela Universitaria	GRUPO 02
Profesorado Titular de Universidad	GRUPO 03
Profesorado Titular de Escuela Universitaria	GRUPO 04

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		-6%	4%	-1%
Hombre	626	17.269	20.331	37.600
Mujer	411	18.313	19.510	37.824

Tabla 14. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT
TOTAL		7%	3%	2%	30%	-28%	-31%
Hombre	626	5.798	12.045	1.129	89	7	135
Mujer	411	5.396	11.644	1.112	62	9	177

Tabla 15. Promedio complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES			TOTAL SALARIO	
GRUPO 01. Catedráticas/os de Universidad		4%	2%			3%	
Hombre	188	17.808	22.739			40.547	
Mujer	73	17.159	22.289			39.448	
GRUPO 02. Catedráticas/os de Escuela Universitaria		0%	-6%			-3%	
Hombre	9	15.928	20.667			36.595	
Mujer	3	15.928	21.898			37.826	
GRUPO 03. Profesorado Titular de Universidad		-11%	2%			-4%	
Hombre	376	17.220	19.546			36.767	
Mujer	281	19.097	19.076			38.173	
GRUPO 04. Profesorado Titular de Escuela Universitaria		0%	-3%			-2%	
Hombre	53	15.928	17.302			33.230	
Mujer	54	15.928	17.881			33.809	
	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADÉMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT
GRUPO 01. Catedráticas/os de Universidad		5%	1%	1%	-3%	93%	-40%
Hombre	188	6.631	13.161	1.329	117	3	169
Mujer	73	6.307	12.998	1.314	120	0	235
GRUPO 02. Catedráticas/os de Escuela Universitaria		1%	0%	-62%	24%		-94%
Hombre	9	6.634	12.091	848	113	0	133
Mujer	3	6.539	12.091	1.373	86	178	259
GRUPO 03. Profesorado Titular de Universidad		5%	2%	0%	35%	-10%	-41%
Hombre	376	5.322	11.709	1.150	85	9	121
Mujer	281	5.049	11.494	1.149	55	10	171
GRUPO 04. Profesorado Titular de Escuela Universitaria		3%	-1%	-101%	-42%	19%	-7%
Hombre	53	6.074	10.465	313	10	9	117
Mujer	54	5.906	10.568	631	14	7	125

Tabla 16. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario por grupo.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	10%	0%	3%	2%
Hombre	626	15.928	6.130	12.091	18.834	35.247
Mujer	411	15.928	5.517	12.091	18.221	34.647

Tabla 17. Mediana salario base y complementos PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO 01		0%	9%	0%			2%	0%
Hombre	188	15.928	6.743	13.202	0	0	21.171	37.712
Mujer	73	15.928	6.130	13.202	0	0	20.731	37.712
GRUPO 02		0%	12%	0%		100%	-10%	-5%
Hombre	9	15.928	6.298	12.091	0	19	18.853	34.781
Mujer	3	15.928	5.517	12.091	0	0	20.674	36.602
GRUPO 03		0%	8%	0%			1%	0%
Hombre	376	15.928	5.517	12.091	0	0	18.221	34.374
Mujer	281	15.928	5.072	12.091	0	0	18.030	34.280
GRUPO 04		0%	7%	0%			1%	1%
Hombre	53	15.928	6.130	10.608	0	0	16.906	32.834
Mujer	54	15.928	5.685	10.608	0	0	16.738	32.666

Tabla 18. Mediana salario base y complementos PDI funcionario por grupo.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN NIVEL PROFESIONAL

Los niveles aplicables al personal funcionario van desde un nivel 26 a un nivel 30, el dato global no refleja brecha salarial en el salario base, y en el conjunto de los complementos salariales las mujeres perciben un 4% menos que los hombres por alguno de los complementos como trienios, complemento de destino, cargo académico y dietas y gastos de viaje. Aunque la brecha identificada está muy por debajo de la media nacional, en los niveles 29 y 30 se presenta una brecha en el salario base del 4%.

NIVEL	ESCALA
26	ESCALA 01
27	ESCALA 02
29	ESCALA 03
30	ESCALA 04

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		-6%	4%	-1%
Hombre	626	17.269	19.202	36.471
Mujer	411	18.313	18.398	36.712

Tabla 19. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	-2%	-1%
Hombre	53	15.928	16.988	32.916
Mujer	54	15.928	17.251	33.179
ESCALA 02		-11%	2%	-4%
Hombre	383	17.197	18.400	35.596
Mujer	284	19.064	17.954	37.018
ESCALA 03		4%	2%	3%
Hombre	184	17.829	21.329	39.158
Mujer	72	17.176	20.904	38.081
ESCALA 04		4%	-5%	-2%
Hombre	6	16.545	24.772	41.317
Mujer	1	15.928	26.073	42.001

Tabla 20. Promedio salario base y complementos salariales PDI funcionario por escala.

	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCION ESPECIE MAT
TOTAL		7%	3%	2%	30%	-28%	-31%
Hombre	626	5.798	12.045	1.129	89	7	135
Mujer	411	5.396	11.644	1.112	62	9	177

Tabla 21. Promedio complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	CARGO ACADEMICO	DIETAS Y GASTOS DE VIAJE	AYUDA SOCIAL	RETRIBUCION ESPECIE MAT
ESCALA 01		3%	-1%	-101%	-42%	19%	-7%
Hombre	53	6.074	10.465	313	10	9	117
Mujer	54	5.906	10.568	631	14	7	125
ESCALA 02		5%	2%	0%	35%	-33%	-41%
Hombre	383	5.346	11.688	1.149	86	9	122
Mujer	284	5.065	11.500	1.151	56	11	172
ESCALA 03		5%	1%	2%	-2%	93%	-43%
Hombre	184	6.616	13.067	1.358	119	3	166
Mujer	72	6.276	12.936	1.332	122	0	239
ESCALA 04		-21%	0%		100%		100%
Hombre	6	7.098	17.490	0	5	0	179
Mujer	1	8.582	17.490	0	0	0	0

Tabla 22. Promedio complementos salariales PDI funcionario por escala.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN NIVEL PROFESIONAL

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPL.SAL	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	10%	0%	3%	2%
Hombre	626	15.928	6.130	12.091	18.834	35.247
Mujer	411	15.928	5.517	12.091	18.221	34.647

Tabla 23. Mediana salario base y complementos salariales PDI funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TRIENIOS	COMPLEMENTO DESTINO	TOTAL COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	7%	0%	1%	1%
Hombre	53	15.928	6.130	10.608	16.906	32.834
Mujer	54	15.928	5.685	10.608	16.738	32.666
ESCALA 02		0%	4%	0%	0%	0%
Hombre	383	15.928	5.517	12.091	18.221	34.355
Mujer	284	15.928	5.294	12.091	18.171	34.303
ESCALA 03		0%	9%	0%	2%	0%
Hombre	184	15.928	6.743	13.202	21.171	37.588
Mujer	72	15.928	6.130	13.202	20.665	37.679
ESCALA 04		0%	-20%	0%	-4%	-2%
Hombre	6	15.928	7.134	17.490	25.161	41.089
Mujer	1	15.928	8.582	17.490	26.073	42.001

Tabla 24. Mediana salario base y complementos salariales PDI funcionario por escala.

4.5 PAS funcionario

En alguna tabla relativa a los complementos de PAS funcionario pueden aparecer complementos propios del PAS laboral (Ropa de Trabajo, Convergencia, Tareas Excepcionales y Turnicidad, señalados en las tablas con *). Estos complementos, que son excepcionales, y que como se comprobará en las tablas generan datos no representativos y marginales corresponden a la figura de cuatro personas que han estado en dos regímenes distintos durante el mismo año laboral.

PROMEDIO SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS POR NIVEL

La brecha salarial en el Personal de Administración y Servicios funcionario, en el salario base es del 3%, en los niveles 21 y 22 aumenta a un 5% la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

La diferencia en la percepción de complementos salariales como en el resto de personal analizado, reproduce el impacto de la segregación en las tareas de mujeres y hombres en la Universidad, y la más reciente incorporación a puestos de responsabilidad, quedando así reflejado en complementos como plena disposición, jornada partida, cargo académico, tareas especiales, donde la brecha salarial presenta valores muy superiores al 25%.

Correspondencia de los grupos con los niveles de PAS funcionario:

GRUPO	NIVEL
GRUPO 01	18
GRUPO 02	20
GRUPO 03	21
GRUPO 04	22
GRUPO 05	23
GRUPO 06	24
GRUPO 07	25
GRUPO 08	26
GRUPO 09	27
GRUPO 10	28
GRUPO 11	30

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		3%	6%	5%
Hombre	98	10.511	23.814	34.325
Mujer	354	10.248	22.419	32.667

Tabla 25. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO 01		-1%	4%	2%
Hombre	44	8.228	15.253	23.481
Mujer	145	8.293	14.699	22.992
GRUPO 02		-28%	-2%	-11%
Hombre	1	10.727	19.464	30.191
Mujer	1	13.729	19.804	33.533
GRUPO 03		5%	-1%	1%
Hombre	19	10.823	23.128	33.951
Mujer	100	10.327	23.372	33.699
GRUPO 04		5%	5%	5%
Hombre	8	11.547	29.402	40.949
Mujer	41	10.969	27.936	38.905
GRUPO 05		-80%	-68%	-72%
Hombre	2	7.692	14.090	21.782
Mujer	17	13.831	23.719	37.550
GRUPO 06		0%	-8%	-5%
Hombre	5	14.240	29.273	43.513
Mujer	11	14.240	31.639	45.879
GRUPO 07		4%	-17%	-10%
Hombre	7	13.894	30.017	43.911
Mujer	24	13.308	34.972	48.280
GRUPO 08		-5%	-10%	-9%
Hombre	7	13.683	42.851	56.535
Mujer	13	14.317	47.041	61.358
GRUPO 09		0%	0%	0%
Hombre	2	15.928	50.519	66.447
Mujer	2	15.928	50.283	66.211
GRUPO 10		100%	100%	100%
Hombre	2	15.928	56.239	72.168
Mujer	0	0	0	0
GRUPO 11		100%	100%	100%
Hombre	1	15.928	70.409	86.337
Mujer	0	0	0	0

Tabla 26. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario por grupo.

	Nº	TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADAS		COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD FIJA	PAGA ADICIONAL CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES					
TOTAL		-2%	-88%		4%	9%	58%	1%	-28%	43%	30%					
Hombre	98	2.384	8		6.897	11.225	906	766	5	339	24					
Mujer	354	2.439	16		6.623	10.261	378	756	6	192	16					
	Nº	ROPA LABORAL*	OBJETIVOS TEMPORAL*	CONVERGENCIA*	TAREAS EXCEPCIONALES*	TURNICIDAD*	CARGO ACADEMICO	INDEM CONTRATO*	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	CARRERA PROF	PREST IT	PRESTITSS	COMPL IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO
TOTAL		-70%	42%	-81%		-75%	27%	100%	-13%	-11%	-5%	-98%	-114%	-138%	-7%	
Hombre	98	1	16	1	0	1	30	14	90	96	612	25	265	67	42	0
Mujer	354	1	9	2	6	2	22	0	101	107	645	48	566	160	45	7

Tabla 27. Promedio complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADAS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD D FIJA	PAGA ADICIONAL CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES	ROPA LABORAL	OBJETIVOS TEMPORAL	CONVERGENCIA
GRUPO 01		-5%	-84%	0%	4%		0%			43%			
Hombre	44	1.038	19	5.214	7.062	0	637	0	0	52	0	0	0
Mujer	145	1.095	34	5.239	6.805	0	638	0	0	30	0	22	0
GRUPO 02		35%		2%	-16%		2%						
Hombre	1	3.925	0	6.681	7.166	0	731	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2.534	0	6.553	8.337	0	715	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03		-1%		4%	3%		4%		49%			100%	
Hombre	19	2.970	0	7.084	10.327	0	804	0	822	0	0	82	0
Mujer	100	3.005	0	6.823	10.022	0	768	0	416	8	0	0	0
GRUPO 04		-6%		2%	0%	82%	3%		78%				
Hombre	8	3.260	0	7.668	13.155	1.440	856	0	1.583	0	0	0	0
Mujer	41	3.447	0	7.527	13.097	257	834	0	341	0	0	0	0
GRUPO 05		-106%		-58%	-58%		-60%						
Hombre	2	1.042	0	4.572	7.959	0	518	0	0	0	0	0	0
Mujer	17	2.148	36	7.210	12.553	0	827	130	0	29	29	0	49
GRUPO 06		-13%		-5%	-8%	-59%	-4%		-55%				
Hombre	5	3.586	0	8.194	13.699	621	906	0	548	0	0	0	0
Mujer	11	4.048	0	8.632	14.734	989	945	0	847	17	0	0	0
GRUPO 07		-25%		-6%	-9%	26%	-5%	100%			100%		100%
Hombre	7	3.463	0	8.182	14.136	1.842	903	68	0	0	12	0	18
Mujer	24	4.326	0	8.702	15.374	1.356	947	0	121	0	0	0	0
GRUPO 08		-13%		-2%	-13%	-18%	-6%		100%				
Hombre	7	4.404	0	10.328	20.573	4.746	1.015	0	315	0	0	0	0

Mujer	13	4.954	0	10.524	23.180	5.603	1.079	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 09		-5%		0%	-11%	49%	-2%							
Hombre	2	5.185	0	12.091	23.640	6.823	1.111	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	5.446	0	12.091	26.299	3.476	1.133	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 10		100%		100%	100%	100%	100%							
Hombre	2	4.739	0	12.647	29.307	7.220	1.178	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 11		100%		100%	100%		100%							
Hombre	1	6.639	0	14.718	47.430	0	592	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Nº	TAREAS EXCEPCIONALES *	TURNICIDAD*	CARGO ACADEMICO*	INDEM CONTRATO*	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	GRATIF HORA EXTRA	CARRERA PROF HOR	PRESTACION IT	PRESTACIÓN IT	COMPLEMENTO IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO EX
GRUPO 01				65%		24%	-16%		-15%	29%	67%	49%	-54%	
Hombre	44	0	0	67	0	110	35	0	315	32	542	102	27	0
Mujer	145	14	0	23	0	84	41	10	363	22	177	52	41	7
GRUPO 02									-5%					
Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	962	0	0	0	0	0
Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	1.007	281	0	378	0	0
GRUPO 03						-160%	-120%		0%	-625%		-1391%	2%	
Hombre	19	0	0	0	0	54	78	0	831	6	0	13	57	0
Mujer	100	0	0	41	0	141	171	6	831	44	838	195	56	7
GRUPO 04						47%	-57%		1%				-42%	
Hombre	8	0	0	0	0	364	114	0	920	0	0	0	43	0
Mujer	41	0	0	0	0	193	179	36	907	45	815	196	61	0
GRUPO 05														
Hombre	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	17	0	33	0	0	0	0	0	422	104	0	121	28	0

GRUPO 06							100%		-4%	58%	-18%	48%	40%	
Hombre	5	0	0	0	0	0	293	0	871	179	112	170	94	0
Mujer	11	0	0	31	0	141	0	0	903	75	132	89	56	0
GRUPO 07			100%		100%		41%		-12%					-17%
Hombre	7	0	13	0	200	0	347	0	816	0	0	0	18	0
Mujer	24	0	0	0	0	0	206	0	916	134	2.249	620	21	0
GRUPO 08							29%		-6%		28%	-78%	70%	
Hombre	7	0	0	0	0	0	120	0	966	0	218	140	26	0
Mujer	13	0	0	0	0	0	86	0	1.020	119	157	249	8	62
GRUPO 09							-84%		0%					62%
Hombre	2	0	0	0	0	0	388	0	1.030	0	0	0	250	0
Mujer	2	0	0	0	0	0	713	0	1.030	0	0	0	95	0
GRUPO 10									100%					100%
Hombre	2	0	0	0	0	0	0	0	1.030	0	0	0	120	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 11									100%					
Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	1.030	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 28. Promedio complementos salariales PAS funcionario por grupo.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	-7%	-8%
Hombre	98	10.727	20.693	30.714
Mujer	354	10.727	22.200	33.318

Tabla 29. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
GRUPO 01		0%	2%	1%
Hombre	44	9.093	15.603	24.696
Mujer	145	9.093	15.341	24.442
GRUPO 02		-28%	-2%	-11%
Hombre	1	10.727	19.464	30.191
Mujer	1	13.729	19.804	33.533
GRUPO 03		0%	0%	0%
Hombre	19	10.727	23.148	33.875
Mujer	100	10.727	23.177	33.830
GRUPO 04		0%	13%	11%
Hombre	8	10.727	31.113	43.056
Mujer	41	10.727	27.198	38.237
GRUPO 05		-82%	-77%	-79%
Hombre	2	7.692	14.090	21.782
Mujer	17	14.006	24.972	38.979
GRUPO 06		0%	-7%	0%
Hombre	5	14.006	28.632	44.560
Mujer	11	14.006	30.764	44.771
GRUPO 07		0%	-12%	-4%
Hombre	7	14.006	30.421	45.674
Mujer	24	14.006	33.950	47.437
GRUPO 08		0%	-2%	-2%
Hombre	7	14.006	46.329	60.336
Mujer	13	14.006	47.310	61.317
GRUPO 09		0%	0%	0%
Hombre	2	15.928	50.519	66.447
Mujer	2	15.928	50.283	66.211
GRUPO 10		100%	100%	100%
Hombre	2	15.928	56.239	72.168
Mujer	0	0	0	0
GRUPO 11		100%	100%	100%
Hombre	1	15.928	70.409	86.337

Tabla 30. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario por grupo.

PROMEDIO SALARIAL Y COMPLEMENTOS SALARIALES SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El promedio salarial por escalas presenta una brecha del 3% en el conjunto del salario base, y un 6% en el total de las percepciones por complementos salariales. En las diferentes escalas el comportamiento sigue esta línea de valores, aunque requiere mención el aumento de la brecha en los complementos del Grupo A1 (11%), cinco puntos por encima. La influencia del complemento de plena disposición en este grupo hace que aumente la diferencia en la percepción de complementos.

A1	ESCALA 01
A2	ESCALA 02
C1	ESCALA 03
C2	ESCALA 04

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		3%	6%	5%
Hombre	98	10.511	23.814	34.325
Mujer	354	10.248	22.419	32.667

Tabla 31. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		2%	11%	9%
Hombre	10	15.928	45.874	61.802
Mujer	11	15.645	40.697	56.342
ESCALA 02		-7%	-2%	-4%
Hombre	19	12.737	31.378	44.115
Mujer	65	13.582	32.106	45.687
ESCALA 03		0%	-4%	-3%
Hombre	35	10.321	22.706	33.028
Mujer	165	10.353	23.543	33.896
ESCALA 04		3%	6%	5%
Hombre	34	7.868	14.239	22.108
Mujer	113	7.651	13.428	21.079

Tabla 32. Promedio salario base y complementos salariales PAS funcionario por escala.

		TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADAS	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD FIJA	PAGA ADICIA CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES	ROPA LABORAL	OBJETIVOS TEMPORAL	CONVERGENCIA	
TOTAL		-2%	-88%	4%	9%	58%	1%	-28%	43%	30%	-70%	42%	- 81%	
Hombre	98	2.384	8	6.897	11.225	906	766	5	339	24	1	16	1	
Mujer	354	2.439	16	6.623	10.261	378	756	6	192	16	1	9	2	
		TAREAS EXCEPCI- ONALES *	TURNICH-DAD *	CARGO ACADEMI- CO	INDEM CONTRA-TO *	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	GRATIF HORA EXTRA	CARRERA PROF HOR	PRESTACI-ON IT	PRESTACIÓN IT	COMPLEMENTO IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO EX
TOTAL			-75%	27%	100%	-13%	-11%		-5%	-98%	-114%	- 138 %	-7%	
Hombre	98	0	1	30	14	90	96	0	612	25	265	67	42	0
Mujer	354	6	2	22	0	101	107	10	645	48	566	160	45	7

Tabla 33. Promedio complementos salariales PAS funcionario.

		TRINIENOS	VACACIONES NO DISFRUTADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLENA DISPOSICIÓN	PRODUCTIVIDAD FIJA	PAGA ADICIA CUENTA	JORNADA PARTIDA	TAREAS ESPECIALES	ROPA LABORAL *	OBJETIVOS TEMPORAL	CONVERGENCIA *	
ESCALA 01		-8%		9%	15%	57%	-2%							
Hombre	10	4.435	0	11.078	23.947	4.098	1.027	0	0	0	0	0	0	
Mujer	11	4.810	0	10.028	20.430	1.776	1.043	0	432	16	0	0	0	
ESCALA 02		0%		-2%	-3%	12%	-6%	-35%	70%		-79%		-91%	
Hombre	19	3.625	0	8.199	14.684	1.912	865	25	705	0	4	0	7	
Mujer	65	3.626	9	8.358	15.083	1.684	914	34	211	8	8	0	13	
ESCALA 03		-6%		-2%	-5%	91%	-1%		47%			100%		
Hombre	35	2.930	0	6.653	9.878	329	762	0	567	0	0	44	0	
Mujer	165	3.097	0	6.792	10.326	29	772	0	299	6	0	0	0	
ESCALA 04		-7%	-82%	3%	8%		3%			46%				
Hombre	34	526	24	5.191	6.937	0	636	0	0	68	0	0	0	
Mujer	113	563	44	5.047	6.404	0	614	0	0	36	0	29	0	
		TAREAS EXCEPCIONALES *	TURNICIDAD *	CARGO ACADEMICO	INDEM CONTRATO *	PRODUC POR PROGRAM	RETRIBUCIÓN ESPECIE MAT	GRATIF HORA EXTRA	CARRERA PROF HOR	PRESTACION IT	PRESTACIÓN IT	COMPLEMENTO IT	AYUDA SOCIAL	AYUDA SOCIAL NO EX
ESCALA 01							-47%		10%				74%	
Hombre	10	0	0	0	0	0	204	0	993	0	0	0	92	0
Mujer	11	0	0	0	0	0	299	0	892	215	317	414	24	0
ESCALA 02			-85%		100%		58%		-2%	-72%	-656%	-171%	15%	
Hombre	19	0	5	0	74	0	183	0	797	47	110	96	41	0

Mujer	65	0	9	5	0	36	78	0	811	81	830	261	35	12
ESCALA 03						-20%	-130%		-3%	-118%	-97%	-128%	-4%	
Hombre	35	0	0	0	0	113	68	0	830	21	377	78	56	0
Mujer	165	13	0	25	0	135	157	12	852	45	742	178	58	5
ESCALA 04				66%		30%	31%		-29%	20%	42%	13%	-148%	
Hombre	34	0	0	87	0	142	46	0	172	23	313	60	14	0
Mujer	113	0	0	30	0	99	31	13	222	19	181	52	34	8

Tabla 34. Promedio complementos salariales PAS funcionario por escala.

MEDIANA SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES SOBRE TRABAJOS DE IGUAL VALOR

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
TOTAL		0%	-7%	-8%
Hombre	98	10.727	20.693	30.714
Mujer	354	10.727	22.200	33.318

Tabla 35. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario.

	Nº	SALARIO BASE	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL SALARIO
ESCALA 01		0%	9%	6%
Hombre	10	15.928	44.562	60.490
Mujer	11	15.928	40.717	56.645
ESCALA 02		0%	0%	-2%
Hombre	19	14.006	31.542	44.427
Mujer	65	14.006	31.438	45.356
ESCALA 03		0%	-5%	-5%
Hombre	35	10.727	22.137	32.320
Mujer	165	10.727	23.195	33.835
ESCALA 04		0%	1%	1%
Hombre	34	9.093	15.233	24.326
Mujer	113	9.093	15.071	24.116

Tabla 36. Mediana salario base y complementos salariales PAS funcionario por escala.

5. CONCLUSIONES

En el análisis de la brecha salarial en la Universidad de Valladolid, los datos resultantes evidencian que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados: personal laboral PAS, PDI e investigador.

En los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta, y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de la Universidad de Valladolid, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial.

Por un lado, la diferencia de mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos, en los puestos más feminizados no se originan nocturnidad, trabajo en festivos, cambios en el horario, actividades informáticas.

Por otro lado, aunque en la Universidad de Valladolid, tiene muy reglamentados los criterios para la asignación de complementos es interesante asegurar que las comisiones que toman decisiones al respecto tengan formación en estructura salarial y género.

ASPECTOS POSITIVOS

- La Universidad de Valladolid dispone de una relación de puestos de trabajo que anualmente actualiza.
- Las mujeres no se ven afectadas por brechas salariales imputables a su género.
-

ÁREAS DE MEJORA

- Realizar una recogida de información sistematizada con todos los indicadores necesarios para permitir ahondar en diferencias salariales.
- La incorporación de mujeres en áreas de decisión promoverá un reparto equilibrado de los complementos.
- Recoger la información por horas trabajadas.