

Administraciones públicas. Brecha salarial en tiempos de la Covid-19

22 febrero 2021

SECRETARÍA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES



CONTENIDO

INTRODUCCION	3
EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS	5
Cómo se distribuye el personal en las Administraciones.	6
Distribución territorial de efectivos de las CCAA por tipo de Administración, área de actividad y sexo	7
MODALIDAD	10
BRECHA HORIZONTAL.....	12
BRECHA DE TIEMPO.....	14
BRECHA SALARIAL	15
TRABAJOS ESENCIALES EN TIEMPOS DE LA COVID-19	22
MUJERES Y SANIDAD	22
MUJERES Y UNIVERSIDAD	24
CONCILIACION EN TIEMPO DE COVID	25
CONCLUSIONES	28

INTRODUCCION

El informe sobre **brecha salarial en las administraciones públicas** se presenta en un tiempo complejo y preocupante atravesado por la crisis de la COVID 19 en el que todos los niveles de la Administración Pública se han visto obligada a poner en marcha una serie de medidas y actuaciones para contrarrestar los graves problemas sanitarios, económicos y socio laborales.

En estos tiempos tan complejos, las empleadas y empleados de los Servicios Públicos han tenido que redoblar sus esfuerzos, para ofrecer servicios esenciales para la sociedad, como son la sanidad, la dependencia, los servicios sociales, la seguridad, la educación, el transporte, la limpieza y la higienización, la defensa, el mantenimiento urbano, el sector agroalimentario y de primera necesidad, las comunicaciones y el suministro energético y de agua. El esfuerzo por garantizar la gestión de ayudas ante los expedientes de regulación de empleo, los subsidios o el salario mínimo ha sido titánico.

Demostrando que las Administraciones Públicas son esenciales en la protección de la ciudadanía ante adversidades y situaciones de riesgo como la que estamos viviendo con la pandemia, así como la reducción de las desigualdades, en la lucha contra la pobreza, la atención sanitaria...en definitiva para asegurar la protección y el bienestar de todas las ciudadanas y ciudadanos.

La crisis de la Covid 19, también ha puesto de manifiesto la situación de empleadas y empleados públicos ante las situaciones de emergencia, como podremos comprobar a continuación, en el análisis de la brecha salarial de género y ha planteado nuevos retos que debemos enfrentar como es la digitalización de las administraciones, la consecución de la igualdad de género, la inversión en el sistema sanitario y de dependencia. En definitiva, la necesidad de reforzar los servicios públicos universales y gratuitos para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y conseguir una sociedad más democrática, más igualitaria y más libre, basada en la justicia distributiva.

Desde estas líneas queremos agradecer a todas y todos los empleados públicos el esfuerzo realizado en estos tiempos difíciles. Su trabajo que es esencial para el conjunto de la sociedad, se ha dejado sentir en todas las calles y hogares de este país.

Por último, señalar que el informe se ha realizado con los últimos datos obtenidos del Boletín del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de julio de 2020, así como

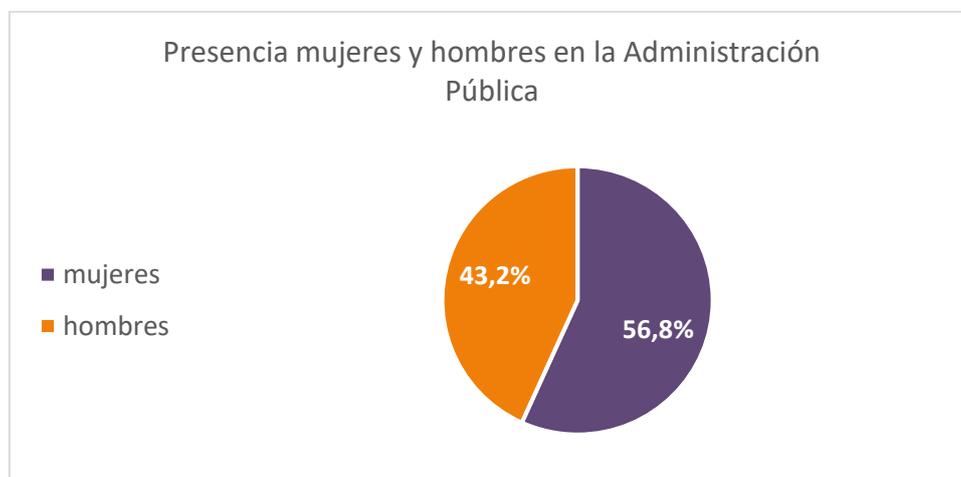
los datos del INE e informes realizados en diversos estudios que iremos citando. Por lo tanto, reflejan la realidad de la brecha salarial entre mujeres y hombres, una vez iniciada la pandemia, pero próximamente será necesario realizar un análisis más exhaustivo sobre la situación de las empleadas y empleados públicos en estos tiempos tan convulsos.

EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS

La distribución del personal que trabaja en la Administración Pública, se puede encontrar anualmente en el **Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BESAP)**, realizado por Registro Central de Personal que depende del *Ministerio de Política Territorial y Función Pública*.

En los últimos datos publicados en junio 2020, observamos que la Administración Pública cuenta con **2.598.481 trabajadores y trabajadoras**, del total de las 18.607.200, lo que supone 13,96% de la población activa. Debido a la pandemia provocada por la Covid-19, muchas personas perdieron su empleo durante el segundo trimestre del 2020

Del personal de la Administración pública hay un **43.2% de hombres** (1.123.472) y **56,8% de mujeres** (1.475.009). Se mantiene muy similar al año pasado. Teniendo en cuenta los datos que disponemos en febrero de 2021 y a la espera de próximas actualizaciones la variación con el informe emitido en febrero de 2020 es prácticamente mínima. Es importante reseñar que estamos en un estado de emergencia provocado por la Covid 19 y que la aprobación de presupuestos no se realizó hasta el mes de diciembre del 2020, por lo que deducimos que la brecha salarial de género en las administraciones publicas continua en el 14 por ciento.

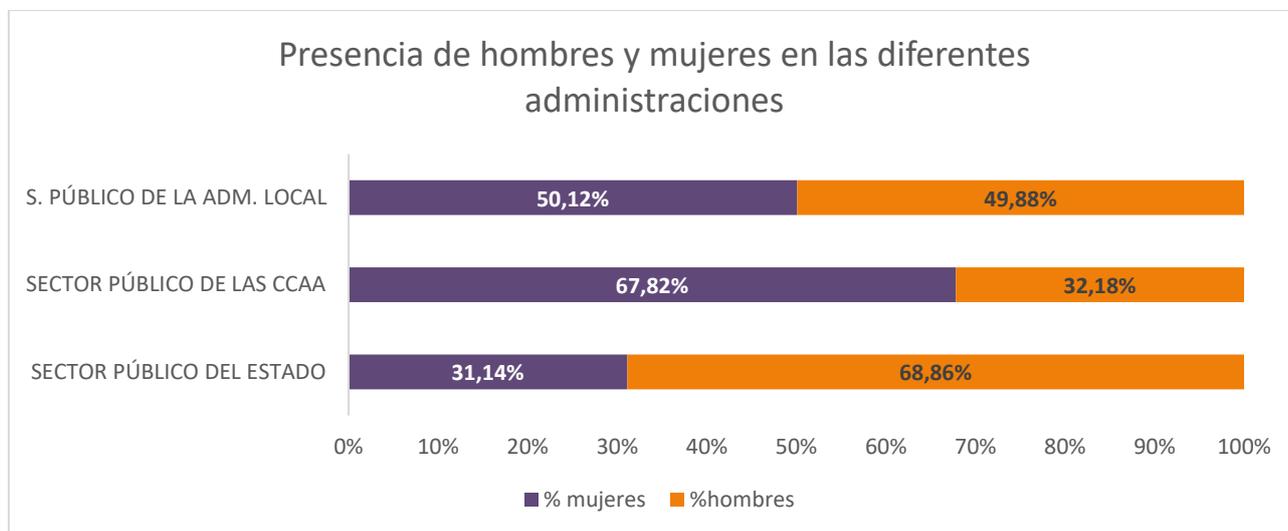


Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

Cómo se distribuye el personal en las Administraciones.

Los efectivos en la administración se distribuyen de la siguiente manera:

- **Administración Pública Estatal** con 515.931 efectivos, de los cuales el 68,86 % son hombres y el 31,14 % mujeres.
- **Administración de las CCAA** con 1.528.917 efectivos, de los cuales el 32,18% son hombres y el 67,82% mujeres.
- **Administración Local** con 553.633 efectivos, de los cuales el 49,88% son hombres y 50,12% mujeres.



Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

Distribución territorial de efectivos de las CCAA por tipo de Administración, área de actividad y sexo

ANDALUCÍA	HOMBRE	MUJER	TOTAL				
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	62746	19850	82596				
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	95811	179213	275024				
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	57888	48595	106483				
total	216445	247658	464103				
ARAGÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL	EXTREMADURA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	15728	5434	21162	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	10027	3050	13077
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	15268	36654	51922	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	17119	32821	49940
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	8832	9470	18302	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	11214	12543	23757
total	39828	51558	91386	total	38360	48414	86774
C. F. NAVARRA	HOMBRE	MUJER	TOTAL	GALICIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	3215	929	4144	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	19152	7951	27103
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	8877	19617	28494	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	29172	66652	95824
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	3044	4080	7124	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	13042	13188	26230
total	15136	24626	39762	total	61366	87791	149157
C. MADRID	HOMBRE	MUJER	TOTAL	ILLES BALEARS	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	95088	55486	150574	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	6717	3637	10354
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	56461	139575	196036	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	8969	21022	29991
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	29122	25585	54707	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	7003	8179	15182
total	180671	220646	401317	total	22689	32838	55527
C. VALENCIANA	HOMBRE	MUJER	TOTAL	LA RIOJA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	24692	9992	34684	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	2123	811	2934
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	46079	100443	146522	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	3353	8089	11442
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	28656	27736	56392	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	1224	966	2190
total	99427	138171	237598	total	6700	9866	16566
CANARIAS	HOMBRE	MUJER	TOTAL	P. ASTURIAS	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	17699	5613	23312	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	6461	2540	9001
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	21574	47858	69432	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	11761	30564	42325
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	15839	15854	31693	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	4422	4311	8733
total	55112	69325	124437	total	22644	37415	60059
CANTABRIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL	PAÍS VASCO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	2978	1599	4577	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	7065	3310	10375
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	6651	15976	22627	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	24312	50054	74366
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	2742	1941	4683	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	13844	17038	30882
total	12371	19516	31887	total	45221	70402	115623
CASTILLA-LA MANCHA	HOMBRE	MUJER	TOTAL	R. MURCIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	12417	4899	17316	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	11987	4100	16087
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	24577	48825	73402	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	18289	37659	55948
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	14930	17403	32333	S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	6594	4903	11497
total	51924	71127	123051	total	36870	46662	83532
CASTILLA Y LEÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL	CEUTA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	23715	10431	34146	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	5500	2464	7964
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	28804	64965	93769	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	1013	533	1546
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	17944	15954	33898	total	6513	2997	9510
total	70463	91350	161813	MELILLA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CATALUÑA	HOMBRE	MUJER	TOTAL	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	5626	2961	8587
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	15421	10619	26040	SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	784	481	1265
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA	73141	135901	209042	total	6410	3442	9852
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL	39833	49714	89547	EXTRANJERO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
total	128395	196234	324629	SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO	6927	4965	11892

Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

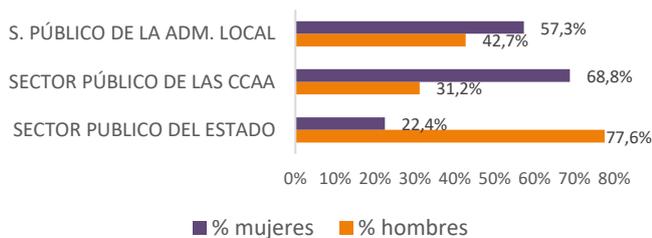
ANDALUCÍA



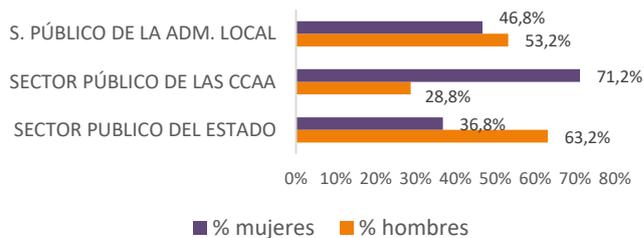
ARAGÓN



C.F. NAVARRA



C. MADRID



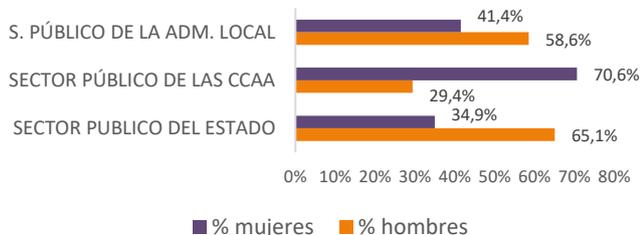
C. VALENCIANA



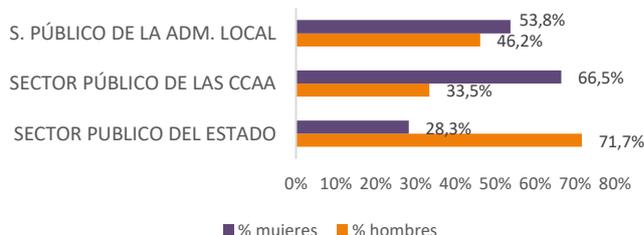
CANARIAS



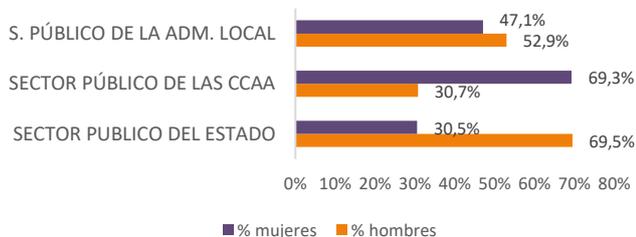
CANTABRIA



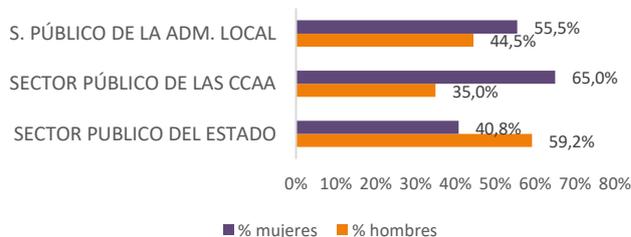
CASTILLA LA MANCHA



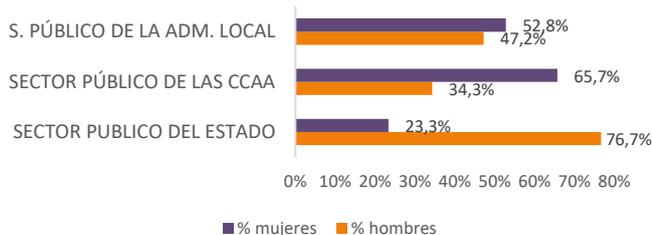
CASTILLA Y LEÓN



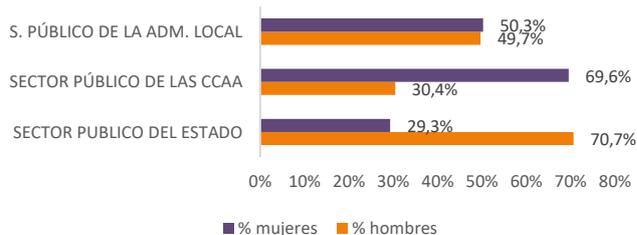
CATALUÑA



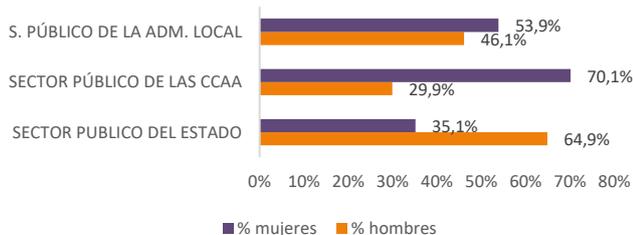
EXTREMADURA



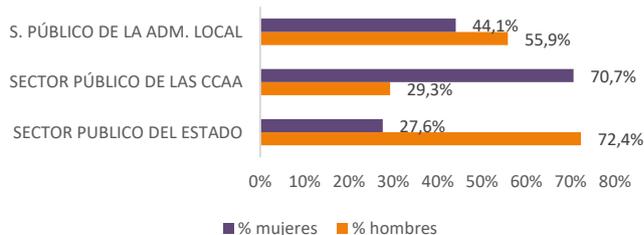
GALICIA



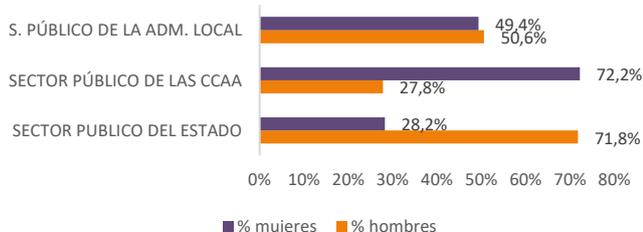
ILLES BALEARS



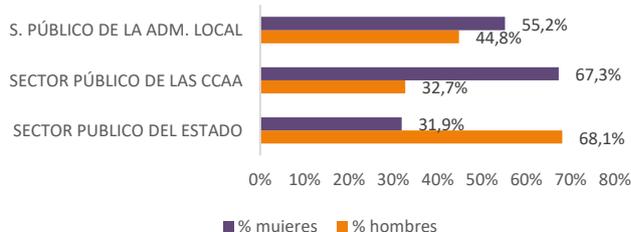
LA RIOJA



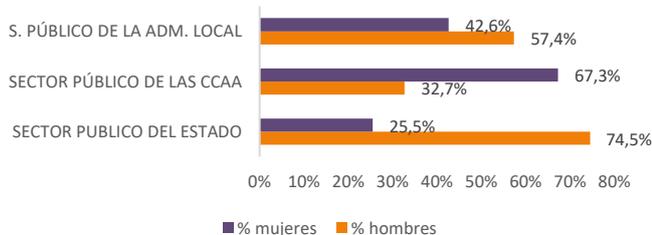
P. ASTURIAS



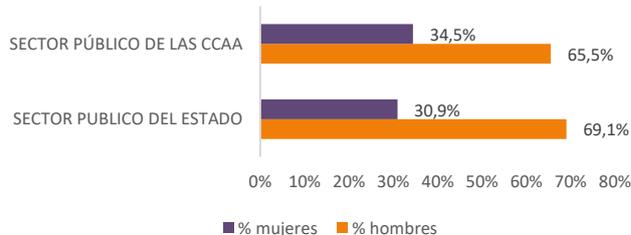
PAÍS VASCO



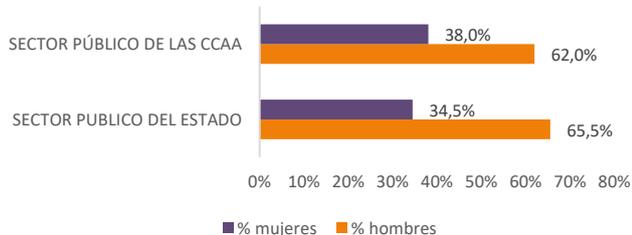
R. MURCIA



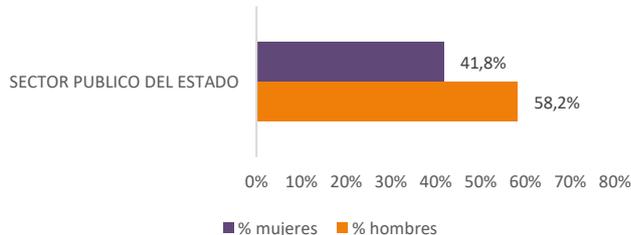
CEUTA



MELILLA



EXTERIOR

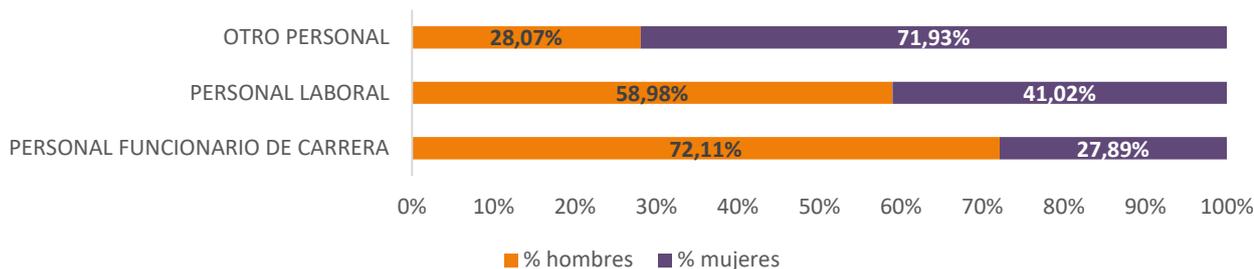


Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

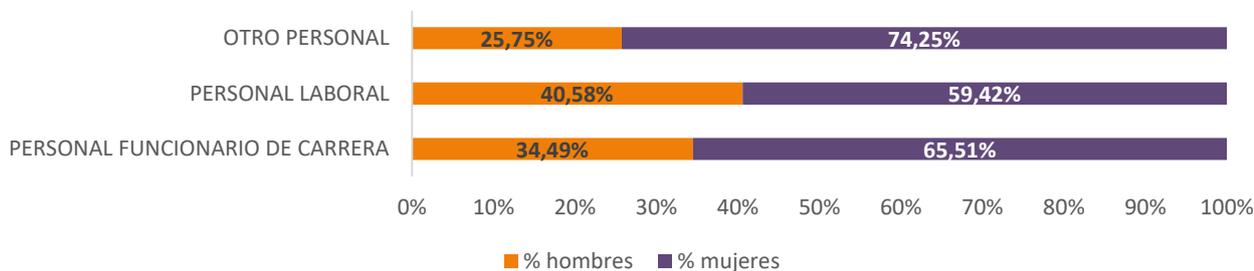
MODALIDAD

En la Administración Pública, el personal que la compone está vinculada a la misma mediante una **relación funcional**- personal funcionario de carrera y personal estatutario de los servicios de salud- o bien mediante una **relación laboral** (personal laboral y otro personal). Como veremos en las tablas, existe un equilibrio entre hombres y mujeres dentro del personal funcionario, mientras que en el personal laboral es mayor la presencia de las mujeres. Las razones de esta sobrerrepresentación residen en la contratación laboral de las administraciones para la sustitución de ausencias causadas por contingencias médicas, maternidad, paternidad, lactancia, excedencia o reducciones de jornadas. Los contratos temporales suelen tener una duración menor de seis meses, recayendo mayoritariamente en las mujeres. La brecha en la contratación temporal casi se duplica, 344.100 hombres frente a 667.500 mujeres, 323.400 más.

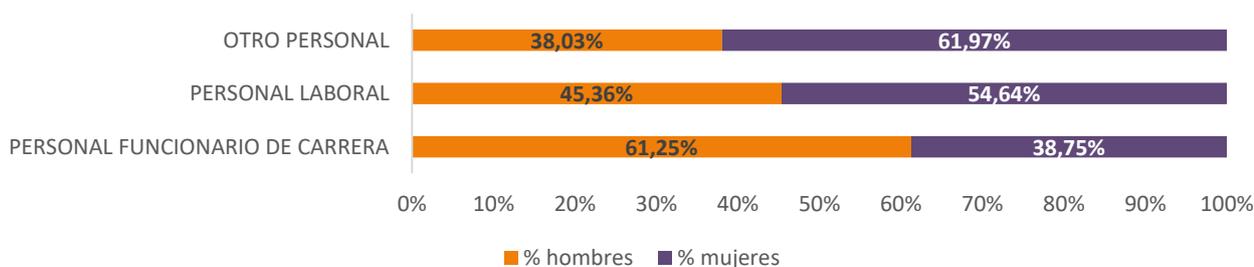
PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL
SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO



PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL
SECTOR PÚBLICO DE LAS CCAA



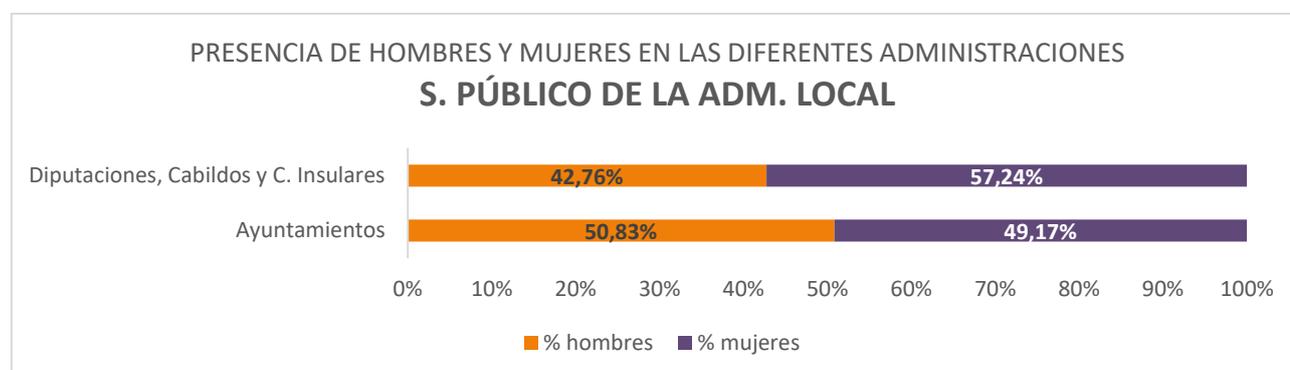
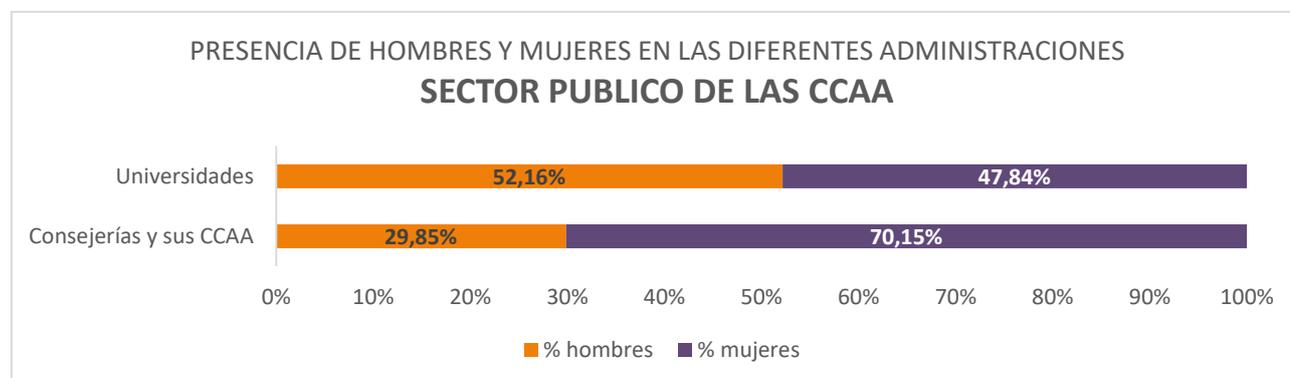
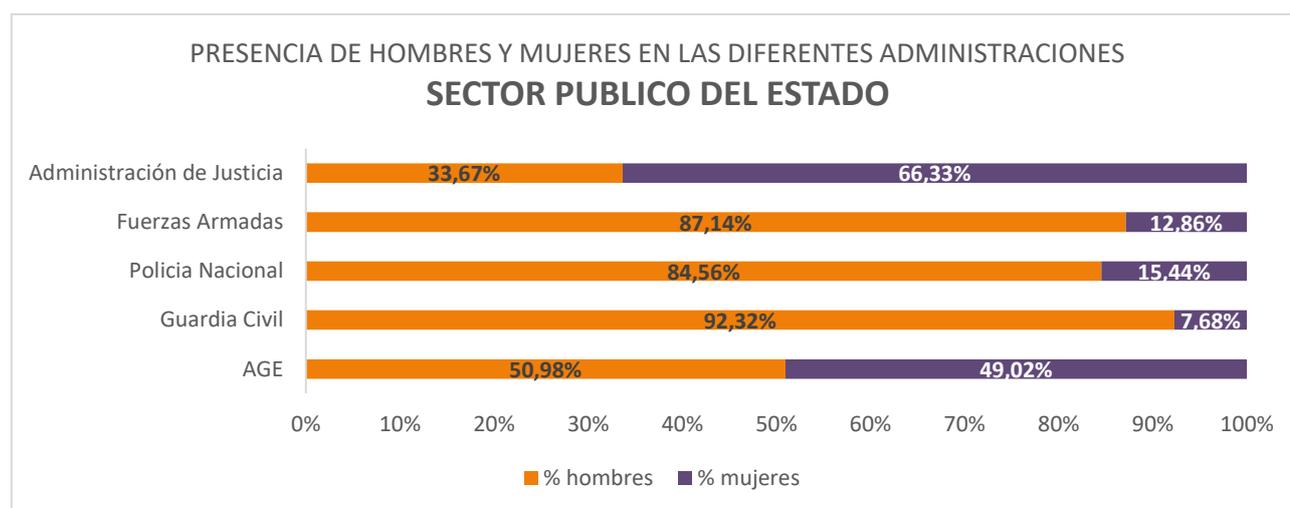
PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL
S. PÚBLICO DE LA ADM. LOCAL



Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

BRECHA HORIZONTAL

Las mujeres son porcentualmente el sexo más representativo en muchos ámbitos de la administración, como ocurre en Justicia, Educación, Servicios Sociales o la Sanidad, siendo la feminización de las plantillas la tendencia a futuro. Ahora bien, esta distribución del personal es similar a la que se produce en otros sectores productivos, de tal manera que confirma los hombres y las mujeres acaban concentrándose en determinadas ocupaciones profesionales según el modo tradicional de atribución diferencial de roles. Este fenómeno se conoce como **segregación horizontal**.



Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

Hay que señalar que la opción de empleo en la Administración Pública, a partir de la llegada de la democracia, ha sido una elección para miles de mujeres que han visto en esta opción la posibilidad de desempeñar su vocación y trayectoria profesional en términos de seguridad, así como con mayor posibilidades de **conciliar** su vida profesional, familiar y personal. Pero sin duda, una de las razones que explican el ingreso en la Función Pública es el hecho de que los procesos de selección se establecen con una mayor **objetividad**, tal y como señala el *art. 103 de la Constitución Española* y el *art. 55 del Estatuto del Empleado Público*, proclaman el derecho de todos los ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de mérito y capacidad.

Sin embargo, observando las tablas, observaremos que la presencia de las mujeres no es igual en todas las áreas, ni en todos los niveles de la administración. Encontrando diferencias notorias entre Ministerios, así como entre la Administración Central, autonómica y local que nos advierten que los **estereotipos de género** siguen estando muy presentes, ya que las mujeres van a trabajar preferentemente en salud, educación, servicios sociales y administración. Mientras que vamos a encontrar mayor presencia masculina en investigación y en el ámbito de defensa y seguridad.

Es importante señalar, como la percepción social de los trabajos como masculinos o femeninos, se corresponde a una distinta valoración económica de los mismos, lo que conlleva a ahondar en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En este punto es necesario subrayar que los trabajos realizados por las mujeres en las administraciones públicas, no son menos importantes o tienen menos responsabilidad. Como desgraciadamente estamos comprobando en la crisis de la Covid 19, el trabajo realizado por las mujeres en sanidad, ayuda a domicilio, residencias, servicios sociales, es esencial para salvar vidas y garantizar el bienestar de millones de personas. El problema reside en que culturalmente se asocian a trabajos que las mujeres han realizado siempre de forma gratuita en el ámbito doméstico, y continúan considerándose en buena media, un prolongación de este, atribuyéndoles de forma sistemáticamente un valor inferior en la retribución y confiriéndole un marcado sesgo de precariedad en las condiciones laborales. Por ello, los análisis de la brecha salarial de género nos ayudan a comprender como los estereotipos prolongan la situación de **desigualdad entre mujeres y hombres**, así como la importancia de colocar los cuidados y el bienestar de la ciudadanía en el centro de las políticas.

BRECHA DE TIEMPO

A pesar de los avances en **corresponsabilidad**, las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente la responsabilidad de las tareas domésticas y cuidados familiares. Observamos cómo sigue existiendo un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que tienen una jornada parcial. En algunas administraciones las mujeres representan hasta el 70 por ciento las que optan por este tipo de modalidad.

Por otra parte, hay que señalar las mujeres se concentran mayoritariamente en jornadas de tarde o mañana, a turnos y como señalábamos a tiempo parcial. Frente a la mayoría de empleados que lo hacen a tiempo completo, jornadas partidas, nocturnas, horarios especiales y plena disponibilidad, lo que repercute en los complementos salariales.

A esta realidad hay que añadir la modalidad de teletrabajo como medida adoptadas frente a la Covid 19 por el *Ministerio de Política Territorial y Función Pública*. Señalando que durante el 2020, han sido las mujeres mayoritariamente las que han optado por trabajar desde casa.

Es importante señalar, que aunque el teletrabajo es una opción positiva, es necesario avanzar en medidas que regulen las condiciones laborales, y que no puede considerarse una medida de conciliación. Por el contrario, en el confinamiento y la posterior vuelta a la relativa normalidad, las mujeres han combinado el teletrabajo con la carga extra de los cuidados del hogar y de la familia. El cierre de colegios, el cuidado de personas que han enfermado por la Covid, la ausencia de apoyos familiares como las abuelas, y el cuidado de las personas mayores ha recaído fundamentalmente en las trabajadoras que han tenido que hacer compatible el tiempo profesional y tiempo de cuidados en el mismo espacio del hogar.

Se estima que, en los momentos más duros de la emergencia sanitaria, las mujeres han ampliado de media en más de **13 horas semanales** el tiempo que dedican a este tipo de tareas. Esta tendencia se ha prolongado en la llamada «*nueva normalidad*», en la que la responsabilidad de los cuidados vuelve a recaer en los hogares y, principalmente, en las mujeres, con la repercusión que tiene en su situación laboral. Si antes de la pandemia el 57% de las españolas reconocía haber tenido que renunciar a un trabajo por no ser compatible con su maternidad, según el estudio «*Maternidad y trayectoria profesional*» del IESE, la coyuntura actual vaticina un incremento exponencial de estas cifras

BRECHA SALARIAL

LAS CAUSAS QUE EXPLICAN LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

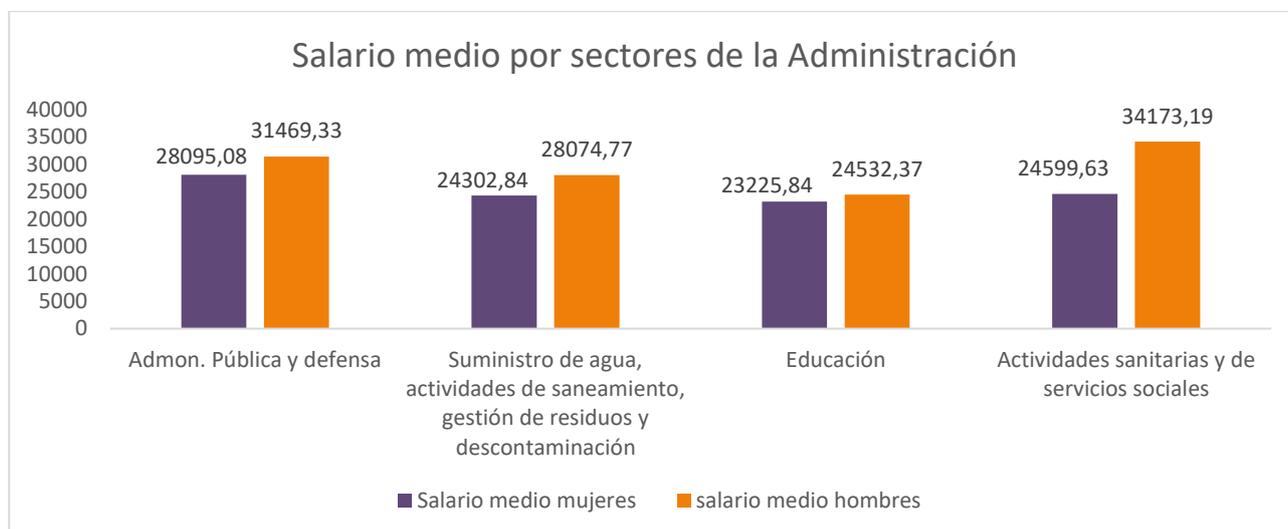
Para analizar las causas de la brecha salarial de Género en las Administraciones Públicas tendríamos que analizar de forma exhaustiva las variables que señalamos a continuación. No es posible realizarlo en este informe, pero si es importante señalar que la realización de [Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas](#), como el que recientemente se firmó en la Administración General del Estado, proporcionan información exhaustiva a través del registro salarial en el que se especifican los sueldos medios de las plantillas desagregados por sexo, grupos y categoría profesionales, y puestos similares. La auditoría retributiva deberá finalizar con un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.

Sin embargo, hay que advertir que esta medida que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, si no se cumple con algunas de las medidas de igualdad recogidas en la propia Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Estatuto de las Personas Trabajadoras o en el convenio colectivo aplicable, se está cometiendo una infracción grave. El legislador ha interpretado que la no llevanza de un registro salarial es un incumplimiento de una medida de igualdad recogida en el Estatuto de las Personas Trabajadoras (artículo 28 ET) y, por lo tanto, se considera infracción grave, solo se aplicara en las Administraciones Públicas al personal laboral, lo que impide un análisis global de la brecha del conjunto de empleados y empleadas públicas.

En el informe realizado por la UGT “**Las empresas tienen que cumplir la Ley. Igualdad salarial cerraría las brechas. Febrero 2021**”, podemos encontrar datos sobre los salarios medios de diferentes sectores del año **2018**:

- En **Admón. Pública y defensa**; Seguridad Social obligatoria, el salario medio de las mujeres es de 28.095,08€, mientras en hombres 31.469,33€, lo que supone una brecha salarial del **10.72%**.
- **Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación**: salario medio mujeres 24.302,84€, y 28.074,77€ en hombres, lo que supone una brecha salarial del **13,44%**.

- En **Educación**: salario medio mujeres 23.225,84€, y 24.532,37€ en hombres, lo que supone una brecha salarial del **5,33%**.
- **Actividades sanitarias y de servicios sociales**: salario medio mujeres 24.599,63€, y 34.173,19€, lo que supone una brecha salarial del **28,02%**.



Elaboración propia con datos encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018

La brecha salarial coincide en los sectores tradicionalmente ocupados por hombres en los casos de agua, saneamiento, gestión de recursos y descontaminación y defensa; así como los ocupados por mujeres en educación y actividades sanitarias y de servicios sociales. Estos son un claro ejemplo de como a pesar de los avances legislativos persisten los estereotipos de género tanto en la brecha horizontal como en la vertical, donde las mujeres solo ocupan el treinta por ciento de los puestos directivos. Resulta llamativo que, incluso en las profesiones más feminizadas, en el que los sueldos son mucho más bajos comparándolos con los sectores masculinizados, encontraremos que los puestos de dirección son ocupados mayoritariamente por empleados masculinos que cobran muy por encima de los salarios de los puestos más bajos.

Las variables que influyen en la brecha salarial de género en las administraciones públicas son:

Clasificación profesional

Es uno de los principales elementos que determinan las retribuciones. Es importante señalar, como la percepción social de los trabajos como masculinos o femeninos, se corresponde a una distinta valoración económica de los mismos, lo que conlleva a ahondar en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En este punto es necesario

subrayar que los trabajos realizados por las mujeres en las administraciones públicas, no son menos importantes o tienen menos responsabilidad. Como desgraciadamente estamos comprobando en la crisis de la Covid 19, el trabajo realizado por las mujeres en sanidad, ayuda a domicilio, residencias, servicios sociales, es esencial para salvar vidas y garantizar el bienestar de millones de personas. El problema ha sido señalado culturalmente: la estructura laboral es deudora de la Cultura patriarcal por la que las tareas que se consideran “femeninas” se asocian a trabajos que las mujeres han realizado siempre de forma gratuita en el ámbito doméstico, y continúan considerándose en buena media, una prolongación de este, atribuyéndoles sistemáticamente un valor inferior en la retribución y confiriéndole un marcado sesgo de precariedad en las condiciones laborales. Por ello, los análisis de la brecha salarial de género nos ayudan a comprender como los estereotipos prolongan la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, así como la necesidad de colocar los cuidados y el bienestar de la ciudadanía, en el centro de las políticas públicas.

Sistema de promoción y desarrollo profesional.

Cuando la provisión de los puestos de trabajo se realiza mediante procesos abiertos en los que se cumplen los principios de mérito, igualdad, y capacidad, las mujeres obtienen resultados similares a los de los hombres. Sin embargo, cuando los procedimientos a seguir es el de la libre designación, son los hombres los que se ven favorecidos por esta medida.

Temporalidad

Las contrataciones temporales (interinidades o contratos laborales temporales) afectan preferentemente a las trabajadoras y funcionarias.

Conceptos retributivos-Complementos

Los complementos salariales como nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad u horas extras son percibidas mayoritariamente por varones.

Turnicidad

Trata de retribuir la especial condición que supone el hecho de que las personas trabajadoras no mantengan siempre el mismo turno de trabajo, con el trastorno que esto conlleva para la vida personal de la persona trabajadora, también para su salud.

Este complemento es recibido en mayor medida por los trabajadores varones, puesto que si existe la voluntariedad de decisión sobre el trabajo a turnos, las mujeres lo elegirán en menor medida por la incompatibilidad que supone con la conciliación de la vida familiar.

Las desigualdades se pueden ver incrementadas en los casos en que este complemento se otorgue a los trabajadores por turnos imponiendo ciertas condiciones. Por ejemplo, que la jornada que se realice en turnos sea completa, no percibiendo este complemento las personas que trabajan a tiempo parcial, tipología mayoritariamente femenina.

El hecho de que la cuantía del complemento sea un porcentaje, tomando como origen el salario base, hace que las diferencias crezcan y además, que estas tengan más opciones de pervivir.

Nocturnidad

El art 36.1 ET, considera trabajador nocturno aquel que realiza su jornada entre las 22:00 y las 6:00h. Se considera así el que realiza al menos 3 horas en este horario o $\frac{1}{3}$ de las horas anuales.

Son muchos los convenios en los que el plus de nocturnidad solo se aplica para las personas trabajadoras que realizan el total de la jornada en el turno de noche.

El complemento de nocturnidad tiene su razón de ser en la compensación de las dificultades que el horario nocturno genera en la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, sin embargo, es en su mayoría percibido por varones, ya que las mujeres son las que ejercen las tareas de cuidados familiares durante estas horas.

Peligrosidad

En cuanto a la aplicación de este plus, encontramos que se suelen considerar más peligrosos aquellos trabajos que tradicionalmente han sido desarrollados por varones, sin tener en cuenta algunos otros aspectos de la peligrosidad de los trabajos feminizados como puede ser los riesgos psicosociales a los que se expone el personal de los Servicios Sociales o de atención directa a la ciudadanía.

Un ejemplo clásico lo encontramos en el puesto de cristalero, que suele percibir este complemento, a menudo por el hecho de estar subido a una escalera o a otras

estructuras. Sin embargo, el personal de limpieza, puesto feminizado, no lo suele cobrar, pese a que maneja de forma continua productos químicos tóxicos.

Desempeño o productividad

El complemento de desempeño hace referencia a la recompensa por el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa de la persona empleada.

Cuando hablamos de falta de objetividad en su determinación, no solo nos referimos a los sujetos a los cuales se les otorga, sino también a la falta de regulación de las tareas determinadas que se compensan con este.

Festivos

La existencia de contratos de jornadas de fines de semana y festivos hace que este complemento cada vez tenga menos aplicación.

El mismo fenómeno sucede en los casos de contratos de lunes a domingo, siendo la libranza rotatoria en cualquier día de la semana. De esta forma el trabajo en fines de semana entrará dentro de la jornada establecida en el contrato y conlleva la no percepción del complemento.

Flexibilidad

En este complemento se “premia” que la persona trabajadora tenga una amplia disponibilidad para con la empresa.

Una amplia disponibilidad hace que la conciliación de la vida familiar se haga realmente complicada, y, por ende, afecte negativamente aún más a las mujeres.

Otros pluses como coordinación, jefe de equipo...

En estos se remunera, de forma general, la asunción de responsabilidad por parte de la persona trabajadora. Sucede que la valoración de esta “responsabilidad” puede hacerse de manera arbitraria si no viene fijada en las cláusulas del convenio, por lo que se tiende a valorar de manera superior en aquellos puestos desarrollados mayoritariamente por varones, dándolo por inherente al puesto, o una aptitud no merecedora de remuneración en muchos de los trabajos feminizados.

- **COMPLEMENTOS PERSONALES**

Estos complementos hacen referencia a las especiales circunstancias del trabajador que los percibe.

Antigüedad

Este complemento tiende cada vez más a la desaparición en la negociación colectiva. Sin embargo, en todos aquellos que aún mantienen este concepto, sigue suponiendo un motivo de brecha salarial significativo.

La tardía incorporación de la mujer al mundo laboral hace que las diferencias en la antigüedad de la empresa sean insuperables en muchos de los casos.

El problema se magnifica cuando en determinados convenios colectivos la importancia de este concepto está sobrevalorado y por tanto la cuantía de este es superior a otros que dependen más de la actitud de la persona hacia el trabajo que de la mera estancia en la empresa.

- **Complemento personal**

Es importante subrayar que La Administración Pública no hace auditorías en materia salarial. Efectos informativos son válidas las retribuciones que anualmente publica el Ministerio de Hacienda y Función Pública, pero que no nos son de utilidad para conocer lo que finalmente ingresan los empleados y las empedadas públicas, al no constar los conceptos variables.

En muchas ocasiones este complemento viene a sustituir en nuevos convenios al antiguo plus de antigüedad, por lo que los problemas que había generado el primero persisten.

Existen otros tipos de complementos personales que se aplican según las características personales del trabajador (aquí podríamos hablar realmente de un complemento personal), pero su aplicación no suele estar claramente regulada en los convenios, lo que genera problemas de desigualdad.

¿Qué ocurre con la Auditoría retributiva en las AAPP?

La **Auditoría retributiva** sirve para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombre en lo que a materia retributiva se refiere. Esta solo se exige a aquellas empresas que deban realizar un plan de igualdad y deberá incorporarse al diagnóstico.

La ley tan solo hace indica que estarán obligadas las empresas que deban elaborar un plan de igualdad, dejando al margen a las administraciones públicas, aun estando estas también en la obligación de implantar un plan por aplicación de la D.A Séptima del TREBEP (*... las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*).

Sin embargo, el **RD 902/2020** es de aplicación para el personal laboral al servicio de las administraciones públicas, pero la propia norma atiende a la coetilla “de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica”.

La Administración habrá de aplicar el principio de transparencia retributiva, de tal forma que se pueda identificar las discriminaciones, en especial, las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

En el artículo 3 del RD 902/2020 se establecen como instrumentos válidos para aplicar la igualdad retributiva los registros retributivos y sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional, además de la auditoria salarial.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula también a la administración. Hay que atender al art 28 ET para saber que entendemos por trabajo de igual valor: 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.

Es de aplicación para el personal laboral el art 5 del RD, en cuanto a la elaboración de un registro retributivo que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

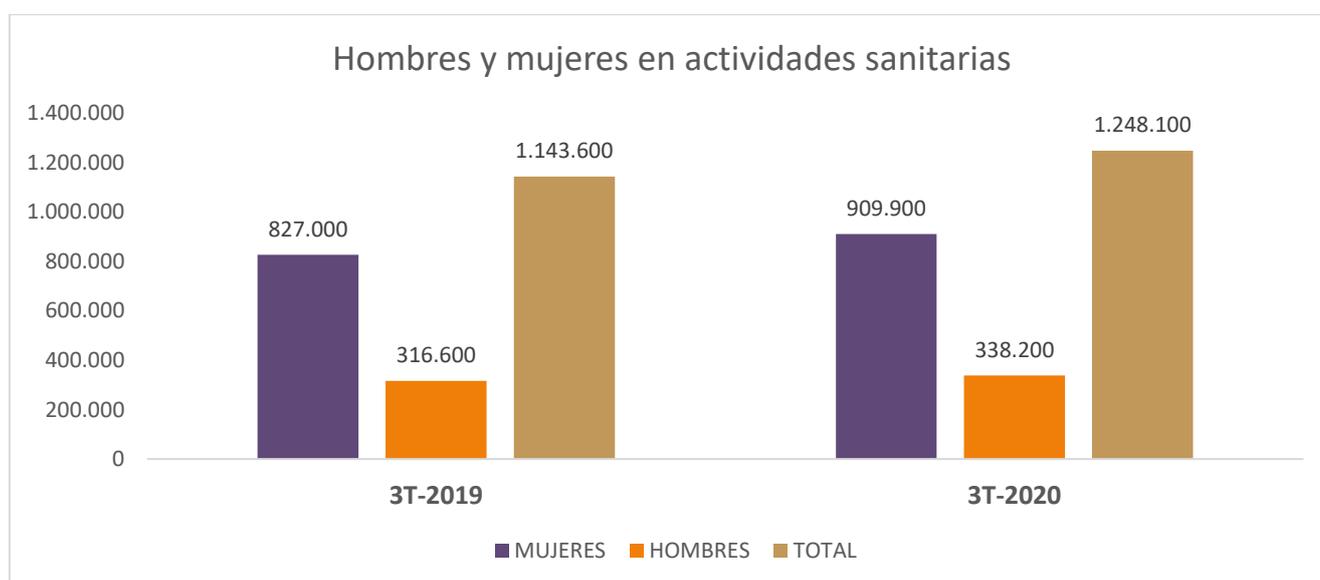
La finalidad de este registro retributivo no es otra que asegurar la transparencia en la estructura salarial y el acceso a esta información.

TRABAJOS ESENCIALES EN TIEMPOS DE LA COVID-19

MUJERES Y SANIDAD

En la Encuesta de Población Activa (EPA), en el tercer trimestre del 2020, observamos que el número de mujeres trabajadoras en actividades sanitarias es de 909.900 mujeres, frente al año 2019 que había 827.000 mujeres. Supone **82.900 mujeres** más en el mismo periodo con un año de diferencia.

En España, durante el tercer trimestre del 2020, había **1.248.100 profesionales** de actividades sanitarias, de los cuales, el 72.9% son mujeres, frente a 27.1% hombres.



1. Elaboración propia con datos INE 2019-2020

Observamos también, en cuanto al salario medio, como aunque no ha variado significativamente de un año a otro, si observamos que la brecha salarial continúa presente:



Según la EPA, es de casi el 80 por ciento. Esto quiere decir que ocho de cada diez trabajadores en sanidad son enfermeras, médicas, o auxiliares, que durante la Covid-19, ocupan están ocupando un puesto en el sector sanitario, según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Podemos afirmar por tanto, que son mayoritariamente las mujeres las que han estado en la primera línea frente a la Covid 19. Pese a ello, en lo referente a la brecha salarial, dentro de las actividades sanitarias y sociales la diferencia económica casi alcanza los 9.000 euros. Concretamente, las mujeres perciben una media salarial anual de 23.889,48 euros mientras que en el caso de los hombres es de 32.830,89 euros siendo la brecha salarial, exacta, de 8.941,41 euros.

Los datos ilustran perfectamente la brecha horizontal de género. Mientras ellas ocupan el 81,61% en pediatría y atención primaria. Y el 72,54% en medicina familiar y comunitaria. Ellos ocupan el 74% de las jefaturas de servicio.

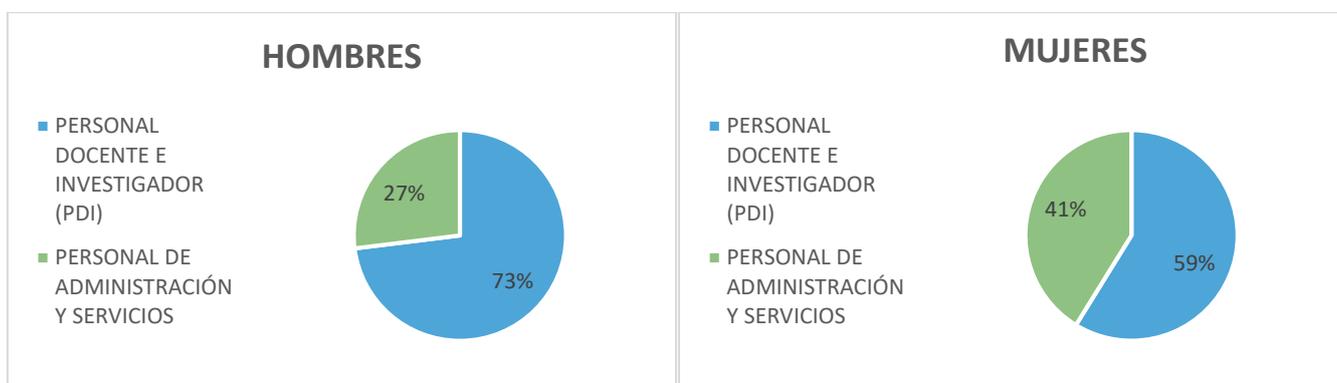
Los datos reflejan claramente una segregación de género en las distintas especialidades. Los hombres ocupan jefaturas de sección de traumatología (87,10% hombres), urología (69,23%), cirugía general y aparato digestivo (92%), medicina interna, (85,19%), cardiología (76,92%), obstetricia y ginecología (71,43%), otorrinolaringología (82,35) o neurología (68,75%). Son puestos que están asociados al cobro de un complemento de

destino: en el nivel 29 hay un 36% de mujeres, en el 28 un 36,52%, en el 27 un 52,28% y en el 26 un 48,77%.

La médica pone esto frente al hecho de que, del total de los profesionales que perciben “Productividad variable”, el 78,60% son mujeres y el 21,40 son hombres”.

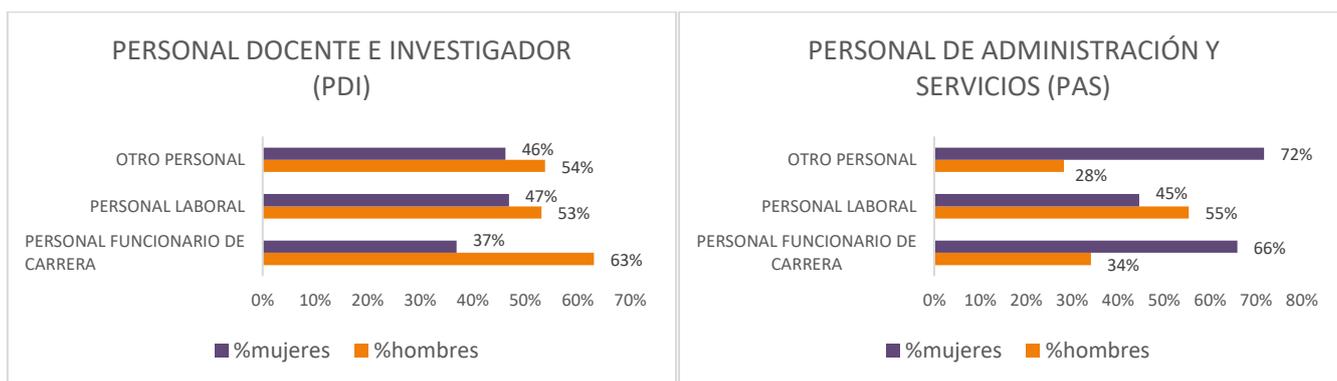
MUJERES Y UNIVERSIDAD

Hay **162180 empleados y empleadas** en la Universidad. El número de hombres y mujeres es muy parecido, 84350 (52%) hombres, frente a 77830 (48%) mujeres. Aunque hay un número parecido entre hombres y mujeres, observamos como la tarea que desempeña cada sexo, es bien diferente:



Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

La distribución del tipo de personal entre hombres y mujeres, dentro del personal docente e investigador (PDI), y en el Personal de Administración y Servicios (PAS):



2. Elaboración propia con datos BESAP Julio 2020

Pero los datos más preocupantes hacen referencia a las posiciones en los puestos de cátedra y rectorado. Solo nueve mujeres ocupan el cargo de rectoras en las cincuenta universidades públicas. Las mujeres representan el 22% de los puestos de catedráticas.

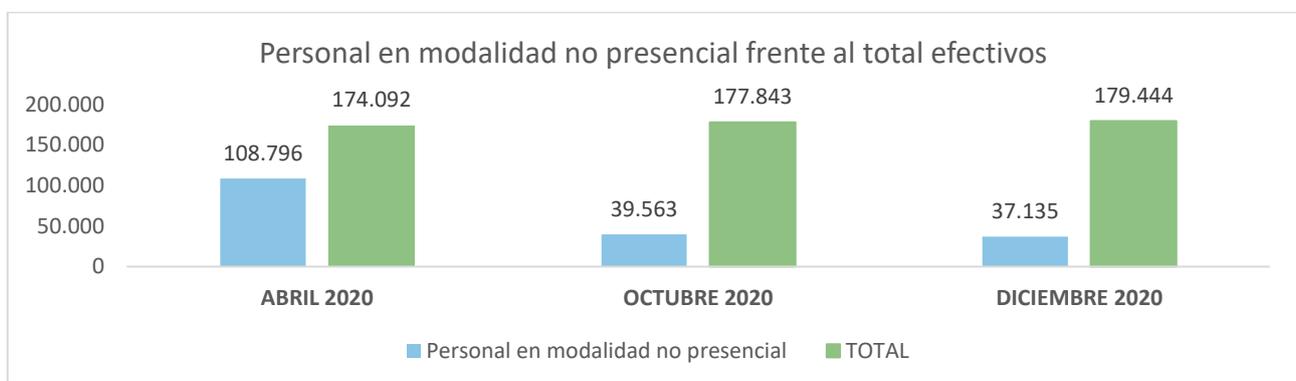
Por otra parte, la segregación de estudios que repercutirá en el futuro laboral se muestra en la elección de estudios. Las mujeres representan un 28% de los alumnos matriculados en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés)

CONCILIACION EN TIEMPO DE COVID

El **Ministerio de Política Territorial y Función Pública** elabora desde abril 2019 informes de seguimiento sobre las medidas adoptadas con motivo de la Covid-19 en los centros de trabajo dependientes de *la Administración General del Estado*, excluyendo al personal de las Fuerzas Armadas y al de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

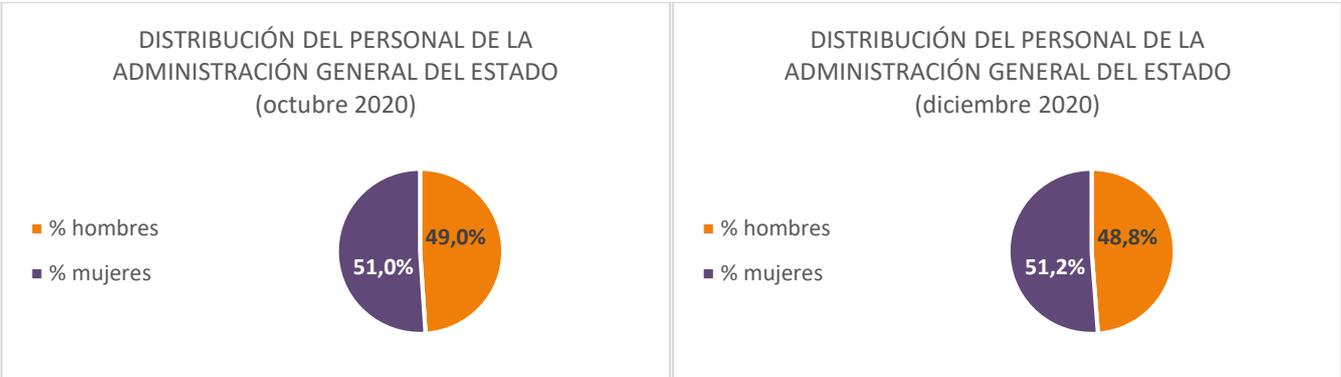
A continuación, mostraremos los datos disponibles en tres momentos clave vividos en la pandemia. Por un lado analizaremos los datos en **abril 2020**, unas semanas después de la declaración de Estado de Alarma. Los datos de **octubre 2020** tras la vuelta de las vacaciones de verano. Por último, los últimos datos disponibles en **diciembre 2020**.

A continuación observamos, el personal en activo que prestaba servicios en modalidad no presencial, durante las tres fechas mencionadas. En abril suponía el 62% de la plantilla, mientras que en octubre y diciembre fue el 22% y 20% respectivamente



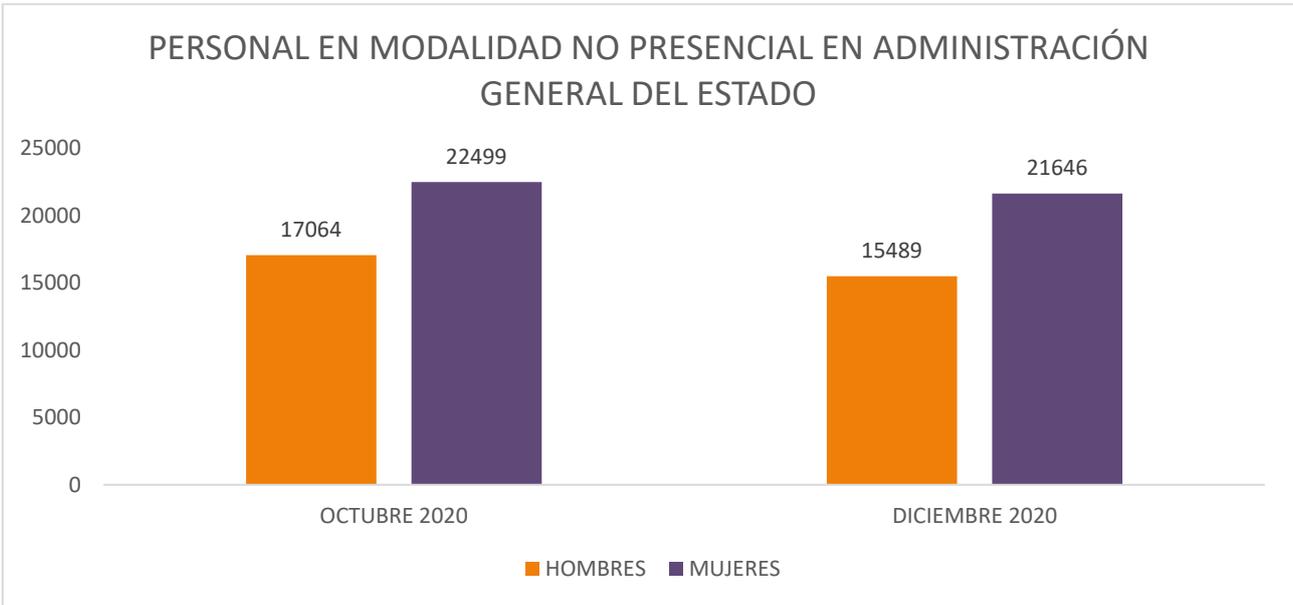
Elaboración propia con datos del **MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

El personal que se encuentra en modalidad no presencial en la Administración General del Estado ha ido descendiendo desde el inicio de la pandemia hasta descender al **20%** del personal en diciembre 2020. A continuación vamos a detallar, los meses de octubre y diciembre.



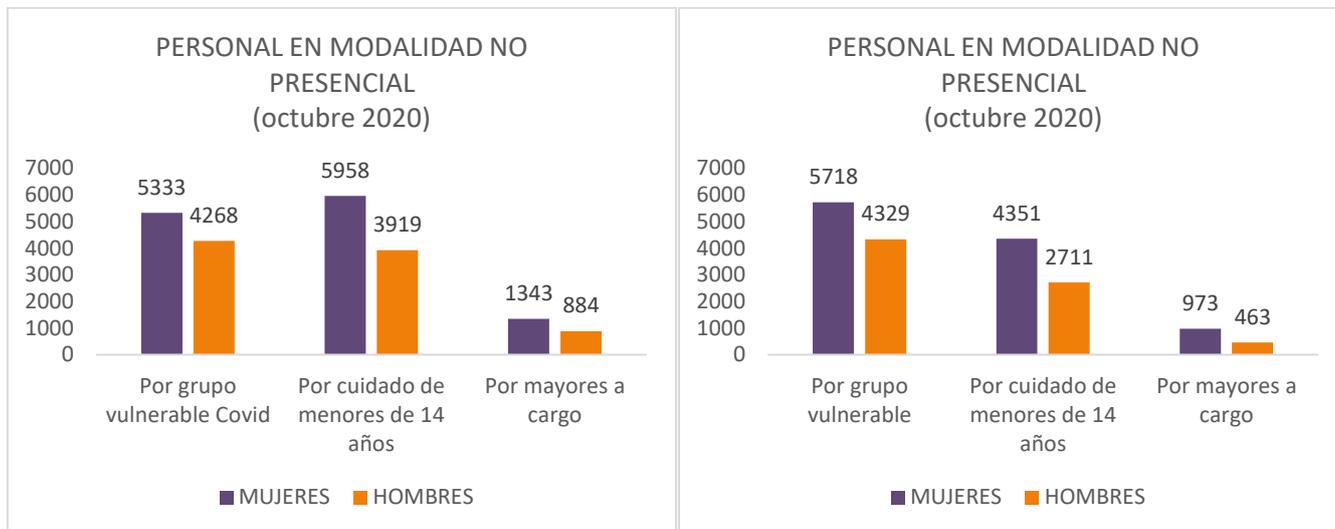
Elaboración propia con datos del MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCION PÚBLICA

Pese a que el número de mujeres y hombres en la Administración General del Estado está bastante igualado, a continuación veremos la diferencia por sexo del personal en modalidad no presencial:



Elaboración propia con datos del MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCION PÚBLICA

En ambos periodos, son las mujeres las que optan por trabajar desde casa. Los motivos por los que las funcionarias trabajan desde el domicilio son por cuidado de menores de 14 años o de mayores a cargo:



Elaboración propia con datos del MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

CONCLUSIONES

- La brecha salarial de género en las Administraciones públicas se cifra en el **catorce por ciento**.
- La falta de presupuestos Generales ha lastrado la **toma de medidas** para la equiparación salarial y la renovación de plantillas en todos los niveles y sectores de la administración.
- Los sectores mayoritariamente ocupados por mujeres son en los que encontramos **situaciones de desigualdad** más acusadas y **salarios más precarios**. Es importante subrayar que son precisamente estos sectores, como sanidad, dependencia y servicios sociales, quienes tienen un papel fundamental situado en la primera línea desde la que se afronta la Covid 19. Entre estos servicios se encuentra la externalización de áreas fundamentales como la Ayuda a Domicilio, residencias, atención a víctimas de violencia de género. Servicios esenciales cuyas carencias se han puesto en relieve en la crisis producida por la Covid 19.
- A pesar de los avances en igualdad que se están produciendo en algunos sectores como Universidad o el sector jurídico, las mujeres siguen estando muy lejos de alcanzar la **igualdad en los puestos de decisión**. Las mujeres solo ocupan el 30% de los puestos de decisión.
- Si bien la opción de **teletrabajo** ha abierto una puerta a la modernización de la administración, esta no puede confundirse con una medida de conciliación. Las medidas de cierre de colegios, cuidados de mayores, atención a las personas afectadas por la Covid 19, han supuesto una **sobrecarga de trabajo** para las empleadas públicas en un mayor porcentaje que sus compañeros varones, ya que han asumido más tiempo de cuidados, compatibilizándolos con su trabajo.
- Las mujeres sufren mayor precariedad por la temporalidad de sus contratos, interinidades, reducción de jornadas y excedencias.
- Siguen existiendo **sectores muy feminizados o muy masculinizados** con una valoración retributiva muy dispar a favor de los puestos masculinizados.

- Es necesario que exista un **diagnóstico de la brecha salarial de género** en todas las administraciones públicas y entidades que dependen de estas, así como la aplicación de Planes de Igualdad con medidas efectivas y evaluables que corrijan las desigualdades.
- La aplicación de las **medidas de igualdad** para la consecución de la igualdad real en las administraciones públicas requiere de la participación sindical tanto en la negociación de los puestos de trabajo, como en todas las líneas de negociación e intervención de los Planes de Igualdad.
- Los **cambios tecnológicos** de transformación de las administraciones públicas requieren políticas que aseguren la formación de las mujeres en los estudios STEM.
- La crisis provocada por la Covid 19 ha puesto de manifiesto la **importancia de los servicios públicos como garantes de cuidado y seguridad de toda la ciudadanía**. Uno de los sectores fundamentales de garantía de bienestar son los que abordan la educación, la sanidad, los servicios sociales y la dependencia. Sectores estos, con una amplia mayoría de empleadas que sostienen con bajos salarios y situaciones precarias, el bienestar del conjunto de la población. Urge poner los cuidados en el centro de las políticas públicas.