6.

BRECHA SALARIAL EN EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DEL PROFESORADO EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Realizado por: José Manuel Mora Chacón

Sección Sindical CCOO
Universidad de Alicante

INFORME ESTADÍSTICO

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

BRECHA SALARIAL EN EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DEL PROFESORADO EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

PRESENTACIÓN

El presente estudio tiene como objetivo analizar las distribución de las cuantías que se abonan en concepto de *complemento autonómico de profesorado* entre los hombres y las mujeres de los cuerpos docentes de la Universidad de Alicante. El estudio, a su vez, contribuye a desarrollar el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (II PIUA) y, en particular, la acción 11 del Objetivo 2 del Eje 1 (*Visibilización y sensibilización*), al incrementar el conocimiento sobre la desigualdad de género en la propia universidad.

En el análisis se introducirán distintas variables, como la pertenencia a un cuerpo determinado, la edad o la desagregación de los datos entre los distintos componentes que integran dicho complemento, con el objeto de dar una visión lo más completa posible de la incidencia de cada circunstancia en la cuantía final que percibe el profesorado de esta universidad.

Los datos necesarios para la realización del estudio han sido facilitados por la gerencia, tras petición motivada al Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de Alicante[1] y autorización de éste para el acceso a los mismos.

1. EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO DE PROFESORADO

El Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano regula las retribuciones adicionales del profesorado de las universidades públicas valencianas. En su artículo 18 establece que "Las universidades públicas (…) podrán acordar implantar en el régimen retributivo del personal docente e investigador funcionario y, en su caso, del personal docente e investigador contratado laboral que preste servicios en las mismas, retribuciones adicionales en los términos, condiciones, requisitos y cuantías que se establecen en los artículos siguientes"[2].

Para el personal docente e investigador funcionario, el decreto establece que se podrá realizar el pago por los siguientes componentes:

A. *Por méritos de experiencia docente e investigadora.* Este componente se percibe cuando la suma de quinquenios docentes y sexenios [3] de

[1] El reglamento que regula las peticiones y acceso a los datos para la investigación fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de mayo de 2007 (BOUA de 15 de junio de 2007).

[2] Aunque el decreto permite el pago de estas retribuciones adicionales al profesorado contratado doctor (PCD), al profesorado colaborador (PC) y al profesorado ayudante doctor (PAD), la Universidad de Alicante no ha acordado hasta ahora el pago del complemento a estas categorías laborales. Por tanto, 267 personas (109 PCD, 38 PC y 120 PAD) no perciben nada por este concepto retributivo, cuando no existe ningún obstáculo legal para ello.

[3] En la universidad se conocen como quinquenios y sexenios al componente por méritos docentes y al complemento de productividad ligado a la evaluación de la actividad investigadora

investigación es igual o mayor a cuatro. En 2015, las cantidades que se han cobrado son:

Tabla 1. Cuantía económica del componente por méritos de experiencia docente e investigadora (€) (2015)

Nº de quinquenios y sexenios	Cuantía total (€)
4 y 5	691,28
6 y 7	1.036,92
8 y 9	1.382,56
10 y más	1.728,20

Fuente: tablas salariales de la Universidad de Alicante. Negociado de nóminas y Seguridad Social.

B. *Por productividad investigadora.* Este componente es percibido por quienes tengan reconocidos sexenios de investigación y la cuantía se determina en función de un coeficiente individual obtenido al dividir el número de evaluaciones favorables de la actividad investigadora entre el número de periodos completos de seis años de servicio activo en la universidad, sin que el valor del mismo sea mayor a uno. La Disposición Adicional Segunda del decreto permite no computar el tiempo en que la persona se encuentre en servicios especiales.

Tabla 2. Cuantía económica del componente por productividad investigadora (€) (2015)

Nº de sexenios	Coeficiente individual por las siguientes cuantías (€)
1	288,03
2	633,67
3	1.036,92
4	1.497,77
5	2.016,23
6	2.592,30

Fuente: tablas salariales de la Universidad de Alicante. Negociado de nóminas y Seguridad Social.

respectivamente establecidos en el artículo 2 del R.D. 1086/1989, sobre retribuciones del profesorado universitario.

C. *Por méritos docentes e investigadores ligados a la promoción académica.* Este componente es el único que se asigna en función de la categoría profesional de pertenencia.

Tabla 3. Cuantía económica del componente por méritos docentes e investigadores ligados a la promoción académica (€)

Figura docente	Mérito	Cantidad (€)
TEU	Doctor	1.152,13
	Doctor y habilitado[4]	2.304,26
TU y CEU	Habilitado	3.456,40
	Con quinquenios o sexenios en categorías inferiores	234,49/cada uno
CU	Con quinquenios o sexenios en categorías inferiores	356,01/cada uno

Fuente: tablas salariales de la Universidad de Alicante. Negociado de nóminas y Seguridad Social.

D. *Por méritos de movilidad docente e investigadora.* A quien haya realizado estancias docentes y/o investigadoras en otras universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, durante un mínimo acumulado de seis meses como suma de periodos de estancia no inferiores a quince días durante los siete años anteriores a la propuesta de asignación del componente, y en función del nivel de la estancia o estancias se le pagará adicionalmente la retribución que figura en la Tabla 4:

Tabla 4. Cuantía económica del componente por méritos de movilidad docente e investigadora (€) (2015)

Nivel de la estancia	Cuantía (€)
C	345,64
B	691,28
A	1.382,56

Fuente: tablas salariales de la Universidad de Alicante. Negociado de nóminas y Seguridad Social.

E. *Por méritos de dedicación a la gestión universitaria.* A quien haya alcanzado, como consecuencia del desempeño de cargos de gestión académica, un mínimo de ocho puntos, según la escala:
   - Rector o rectora: 2 puntos por cada año de desempeño.
   - Vicerrector o vicerrectora: 1,75 puntos por cada año de desempeño.
   - Decano o decana y dirección de escuela: 1,75 puntos por cada año de desempeño.
   - Dirección de departamento o de instituto universitario: 1,50 puntos por cada año de desempeño.
   - Vicedecano o vicedecana, subdirección de escuela y secretaría de facultad o escuela: 1,25 puntos por cada año de desempeño.
   - Secretaría de departamento: 0,50 puntos por cada año de desempeño.

[4] La habilitación desapareció con la reforma de la LOU del año 2007.

- Cada universidad podrá establecer otros cargos académicos que den derecho a la obtención de puntos y no podrán superar los 0,75 puntos por cada año de desempeño. La Universidad de Alicante, por acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2003, aprobó reconocer puntos a 30 cargos adicionales: 0,75 a 9 de ellos y 0,50 por año de desempeño a los 21 restantes.

Tabla 5. Cuantía económica del componente por méritos de dedicación a la gestión universitaria (€) (2015)

Puntos	Cuantía (€)
8 a 11	1.382,56
12 a 15	2.073,84
16 o más	2.765,12

Fuente: tablas salariales de la Universidad de Alicante. Negociado de nóminas y Seguridad Social.

2. EL COMPLEMENTO AUTONÓMICO EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

El complemento autonómico de profesorado se creó en 2002 como consecuencia de la presión sindical para lograr una mejora retributiva para un colectivo, el profesorado, que veía como había ido perdiendo paulatinamente poder adquisitivo, con sucesivas congelaciones salariales y con subidas de sueldo muy por debajo del crecimiento de la inflación. En la práctica totalidad de las comunidades autónomas se estableció un sistema de retribución adicional, conocido popularmente como complemento autonómico, que, bajo el amparo de la productividad, establecía un conjunto de méritos a conseguir para acceder al mismo.

El complemento autonómico de profesorado diseñado para las universidades públicas valencianas es un complemento acumulativo. Los complementos económicos se perciben una vez alcanzado el mérito y se mantienen para siempre con dos excepciones: el componente de movilidad, que se cobra durante 7 años y es necesario renovarlo para mantener su cobro; y el de productividad investigadora, que se mantiene en una cantidad determinada hasta que transcurre el tiempo para poder obtener un nuevo sexenio (seis años).

El componente de méritos de experiencia docente e investigadora obliga a acumular cuatro quinquenios o sexenios y su cuantía se incrementa a medida que la suma de tramos es mayor. Por tanto, en una carrera académica óptima, han de transcurrir, al menos, 12 años de servicios para empezar a cobrarlo, pero lo conseguido ya no se pierde.

El componente por méritos de experiencia investigadora ligada a la promoción académica se mantiene al conseguir el mérito (grado de doctor en el caso de los TEU), pero se incrementa al promocionar si se estuvo algunos años en cuerpos inferiores y se consiguieron quinquenios y sexenios en ellos. En este sentido, hay que tener en cuenta que cuando se pasa al cuerpo superior se abona la diferencia

entre el importe generado en la categoría anterior y el importe que se paga por dicho concepto en la nueva categoría.

El componente de dedicación a la gestión universitaria se alcanza al lograr 8 puntos, se mejora al ir alcanzando nuevos tramos y se mantiene también de forma indefinida.

En el año 2015, en la Universidad de Alicante, 913 personas pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios pudieron tener retribuciones adicionales por alguno de los componentes del complemento autonómico. 866 percibieron alguna cantidad y 47, ninguna, al no alcanzar los requisitos mínimos establecidos para cada uno de los componentes. Para ello se destinaron 2.481.483,77€.

2.1. COMPLEMENTO ECONÓMICO TOTAL Y SEXO

De las 913 personas que pertenecen a los cuerpos docentes en la Universidad de Alicante, 592 son hombres y 321 mujeres, lo que representa el 64,8% y el 35,2% respectivamente. El reparto del complemento ahonda aún más dicho sesgo, pues los hombres cobran 1.769.222,06€ (el 71,3% del total) y las mujeres 711.551,22€ (el 28,7%).

Los hombres reciben una media de 2.988,55€ y las mujeres 2.216,67€. Por tanto, las mujeres sólo perciben un 74,5% de la media que cobran los hombres.

Tabla 6. Distribución del complemento económico por género

	Número	%	Cuantía (€)	%	Media (€)
HOMBRES	592	64,8	1.769.222,06	71,3	2.988,55
MUJERES	321	35,2	711.551,22	28,7	2.216,67

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.2. COMPLEMENTO ECONÓMICO TOTAL, CATEGORÍA FUNCIONARIAL Y SEXO

Pasamos ahora a analizar el cobro del complemento desagregando la información por categoría funcionarial y por sexo.

Aunque no sea el objeto de este estudio, y ya ha sido destacado en otros informes[5], el sesgo de género que se aprecia en la distribución de hombres y mujeres en los distintos cuerpos docentes es destacado. En la tabla 1 puede apreciarse la mayor presencia porcentual de hombres en el cuerpo de CU, duplicando al de mujeres. Así, uno de cada cuatro funcionarios docentes son CU y sólo una de cada ocho funcionarias se adscribe a esta categoría.

[5] Consultar en Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres de la UA.

Tabla 7. Distribución del personal docente por categoría y sexo

CUERPO	Personal docente (número)			Personal docente (%)*		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
CU	202	162	40	22,12	27,37	12,46
TU	556	333	223	60,90	56,25	69,47
CEU	25	16	9	2,74	2,70	2,80
TEU	130	81	49	14,24	13,68	15,27

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

* El porcentaje total se ha obtenido sobre el total de las personas que componen la plantilla; mientras que el porcentaje de hombres y mujeres se ha determinado sobre el total de funcionarios y funcionarias, respectivamente.

El sesgo de género por categoría profesional también se aprecia en el cobro del complemento autonómico, donde las cantidades medias que perciben las mujeres son siempre inferiores a las que perciben los hombres del mismo cuerpo, a excepción del de TEU, el único cuerpo en que se no se reproduce el patrón identificado. Si en el cálculo de esa cantidad media se excluye al profesorado que no percibe complemento económico (47 personas: 33 hombres y 14 mujeres), la cantidad se incrementa en las categorías de TU y CEU y decrece en la de TEU.

Tabla 8. Distribución del complemento económico por categoría y sexo

CUERPO	Complemento económico medio (€)			Complemento económico medio excluyendo a quienes no perciben complemento (€)*		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
CU	5.796,27	5.863,12	5.525,54	5.796,27	5.863,12	5.525,54
TU	1.970,86	2.071,03	1.821,27	2.003,29	2.109,03	1.846,11
CEU	3.012,24	3.031,71	2.977,62	3.137,75	3.233,82	2.977,62
TEU	1.067,86	1.002,90	1.175,25	1.492,71	1.477,00	1.515,46

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

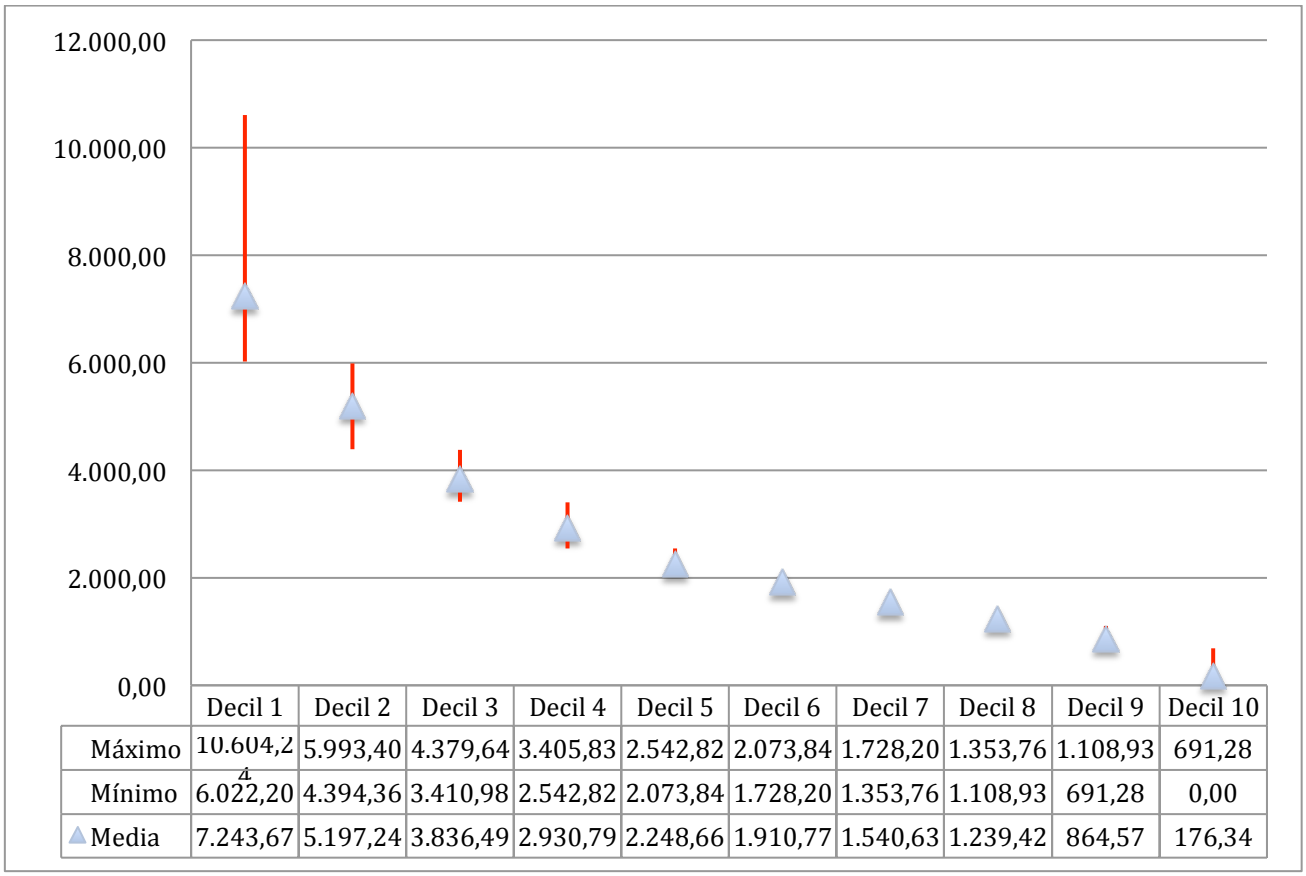
* No perciben complemento: 9 TU (6 hombres y 3 mujeres), 1 CEU (hombres) y 37 TEU (26 hombres y 11 mujeres).

2.3 COMPLEMENTO ECONÓMICO POR DECILES Y SEXO

Dado el carácter acumulativo de los diversos componentes del complemento económico, las personas que mayor cantidad cobrarán son las que tienen más edad, han tenido una vida académica con un mayor número de promociones y han compaginado docencia, investigación y gestión. Ello da lugar a un complemento desigualmente distribuido, donde las personas con mayor trayectoria académica cobrarán más que los de reciente incorporación o que no hayan diversificado tanto su actividad.

El gráfico 1 muestra la distribución del ingreso del complemento económico distribuido por deciles del profesorado funcionario, la cuantía económica media que se percibe en cada decil, así como la cantidad máxima y la mínima dentro de cada uno.

Gráfico 1. Complemento autonómico por deciles



	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10
Máximo	10.604,24	5.993,40	4.379,64	3.405,83	2.542,82	2.073,84	1.728,20	1.353,76	1.108,93	691,28
Mínimo	6.022,20	4.394,36	3.410,98	2.542,82	2.073,84	1.728,20	1.353,76	1.108,93	691,28	0,00
Media	7.243,67	5.197,24	3.836,49	2.930,79	2.248,66	1.910,77	1.540,63	1.239,42	864,57	176,34

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

El resultado de la representación es elocuente: en los dos primeros deciles el complemento medio cobrado es alto (unos 7.200€ en el primero y algo menos de 5.200€ en el segundo) y la dispersión dentro del decil también lo es (4.600€ en el decil 1 y 1.600€ en el decil 2). A partir de ahí, las diferencias entre la persona que más cobra y la que menos dentro de cada decil no supera los mil euros y las medias van descendiendo paulatinamente.

La tabla 9 recoge el importe del total del complemento económico que acumula cada decil. En ella vemos que un 30% del profesorado recibe casi el 60% de lo abonado y que el 30% que menos percibe no alcanza el 9% de las cantidades pagadas.

Tabla 9. Distribución del complemento económico por deciles

DECIL	CUANTÍA (€)	CUANTÍA (%)	CUANTÍA (% ACUMULADO)
1	659.174,11	26,57	26,57
2	472.949,29	19,06	45,63
3	352.957,11	14,23	59,86
4	266.702,18	10,75	70,61
5	204.627,85	8,25	78,86
6	175.790,83	7,09	85,95
7	140.197,61	5,65	91,60
8	112.786,79	4,55	96,15
9	79.540,79	3,21	99,35
10	16.046,72	0,65	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

Los datos descubren un nuevo sesgo de género. Si la proporción de hombres y mujeres en los cuerpos docentes universitarios es de 64,8% y 35,2% respectivamente, la presencia de hombres en los primeros deciles es sustancialmente mayor al porcentaje indicado.

En la tabla 10 se puede apreciar esta desigual representación, constatando que hay sobrerrepresentación masculina en los deciles que acumulan casi el 79% de las cantidades pagadas en concepto de complemento autonómico, siendo especialmente destacable en los dos primeros deciles, donde el número de mujeres es notablemente inferior al porcentaje medio.

Tabla 10. Distribución del complemento económico por deciles y sexo

DECIL	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
1	**83,52**	16,48
2	**76,92**	23,08
3	**69,57**	30,43
4	62,64	**37,36**
5	**65,93**	34,07
6	61,96	**38,04**
7	53,85	**46,15**
8	58,24	**41,76**
9	58,70	**41,30**
10	57,14	**42,86**
Porcentaje medio	**64,84**	**35,16**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.4. ANÁLISIS POR COMPONENTE DEL COMPLEMENTO ECONÓMICO Y SEXO

A continuación se analizan cada uno de los componentes del complemento económico autonómico para ver cómo afectan al sesgo de género detectado.

2.4.1 Distribución del complemento económico por méritos de experiencia docente e investigadora y género.

En el componente que retribuye la acumulación de quinquenios y sexenios se aprecia un sesgo de género a favor de los hombres, que representan un 67,18% de las personas que lo cobran. Este sesgo se acentúa al comprobar que casi 9 de cada 10 hombres cobran alguna cantidad por este concepto y sólo 8 de cada 10 mujeres lo hacen. Adicionalmente, frente a los 937,97€ que reciben las mujeres de media, los hombres obtienen 1.045,53€ por este concepto. Expresado en porcentajes, los hombres cobran el 69,53% de la cantidad total que se paga por este componente, frente al 30,47% de las mujeres. Esto supone una sobrerrepresentación en tres puntos porcentuales respecto al peso de los hombres en la plantilla del profesorado (situada en el 64,8%).

Tabla 11. Distribución del complemento económico por méritos de experiencia docente e investigadora y sexo

	Cobran (nº)	% sobre sexo	% sobre personas que cobran	Cantidad (€)	% sobre concepto	Cantidad media (€)
HOMBRES	522	88,18	67,18	545.765,56	69,53	1.045,53
MUJERES	255	79,44	32,82	239.182,88	30,47	937,97

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.4.2 Distribución del complemento económico por productividad investigadora y género.

En este componente, que retribuye los sexenios conseguidos sobre el máximo posible, el porcentaje de mujeres y hombres que lo cobran es casi idéntico al porcentaje medio. Dentro de cada sexo, hay más hombres que lo perciben, el 78,7%, frente al 75,3% de mujeres.

Sin embargo, al analizar las cantidades, de nuevo nos encontramos con un sesgo favorable a los primeros. Frente a los 517,07€ que de media cobra una mujer por este concepto, los hombres ingresan 765,54. De hecho, los hombres reciben el 74,03% del total que la universidad paga por este componente.

Tabla 12. Distribución del complemento económico por productividad investigadora y sexo

	Cobran (nº)	% sobre sexo	% sobre personas que cobran	Cantidad (€)	% sobre concepto	Cantidad media (€)
HOMBRES	466	78,72	65,82	356.739,31	74,03	765,54
MUJERES	242	75,39	34,18	125.130,87	25,97	517,07

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.4.3 Distribución del complemento económico por méritos docentes e investigadores ligados a la promoción académica y sexo.

El porcentaje de hombres que perciben alguna cantidad por este componente es sensiblemente mayor que el de mujeres (60,98 frente a 57,32%), pero la distribución sobre el total de personas, sólo implica un ligero sesgo de género favorable a los hombres.

De nuevo es en las cantidades, donde este sesgo se acentúa un poco más y el resultado es que los hombres ingresan de media 1.171, 51€ y las mujeres 1.071,90€.

Tabla 13. Distribución del complemento económico por méritos docentes e investigadores ligados a la promoción académica y sexo.

	Cobran (nº)	% sobre sexo	% sobre personas que cobran	Cantidad (€)	% sobre concepto	Cantidad media (€)
HOMBRES	361	60,98	66,24	422.915,43	68,20	1.171,51
MUJERES	184	57,32	33,76	197.229,71	31,80	1.071,90

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.4.4 Distribución del complemento económico por movilidad docente e investigadora y sexo.

El pago por estancias docentes o investigadoras en otras universidades o centros de investigación es el que comporta una distribución menos desigual entre ambos géneros.

El número de hombres y mujeres que lo cobran respecto a su grupo es prácticamente similar (11,49% en hombres y 10,59% en mujeres) y, aunque hay un ligero sesgo de género favorable a los hombres tanto en la presencia de éstos entre el total de las personas que cobran y en la cantidad media que perciben, éste es mínimo, pues la diferencia no es superior a los 11€.

Tabla 14. Distribución del complemento económico por movilidad docente e investigadora y sexo.

	Cobran (nº)	% sobre sexo	% sobre personas que cobran	Cantidad (€)	% sobre concepto	Cantidad media (€)
HOMBRES	68	11,49	66,67	79.497,20	66,86	1.169,08
MUJERES	34	10,59	33,33	39.402,96	33,14	1.158,91

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.4.5 *Distribución del complemento económico por dedicación a la gestión universitaria y género.*

Es en el componente donde se retribuye el tiempo dedicado a la gestión universitaria donde el sesgo de género a favor de los hombres es mayor.

En primer lugar, casi dos de cada seis hombres lo perciben, mientras que entre las mujeres sólo lo reciben un poco menos de una cada seis. Además, entre el total de las personas que ingresan por este concepto, tres de cada cuatro son hombres (el porcentaje más alto de todos los componentes).

Sin embargo, la cantidad media que reciben las mujeres es sensiblemente superior (unos 90€) a la de los hombres.

Tabla 15. Distribución del complemento económico por dedicación a la gestión universitaria y sexo.

	Cobran (nº)	% sobre sexo	% sobre personas que cobran	Cantidad (€)	% sobre concepto	Cantidad media (€)
HOMBRES	189	31,93	77,46	364.304,56	76,71	1.927,54
MUJERES	55	17,13	22,54	110.604,80	23,29	2.011,00

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.5. ANÁLISIS POR DEPARTAMENTO Y SEXO

A continuación, la tabla 16 presenta la distribución del complemento autonómico según departamento y sexo. En la tabla se refleja la cantidad media que cobra el profesorado funcionario de cada uno de los departamentos, la cantidad media que reciben los hombres y las mujeres de cada departamento y el número de personas que no lo perciben.

Tabla 16. Distribución del complemento económico por departamento y sexo

Departamento	Facultad	Cantidad media	Hombres	Mujeres	No cobran
HIST. MEDIEVAL, HIST. MODERNA Y CIENCIAS	FYL	4.359,67	**5.154,36**	1.180,94	0
INGENIERIA QUIMICA	EPS	4.290,63	**4.939,74**	3.316,96	0
QUIMICA ORGANICA	CIE	4.236,53	3.655,69	**6.559,91**	0
QUIMICA ANALITICA, NUTRICION Y BROMATOLO	CIE	4.109,16	**4.403,38**	3.422,65	0
QUIMICA INORGANICA	CIE	4.056,34	**4.444,51**	3.522,60	0
QUIMICA FISICA	CIE	4.019,82	**4.239,60**	2.994,14	0
HUMANIDADES CONTEMPORANEAS	FYL	3.764,49	**5.088,90**	2.605,63	0
PREHIST.,ARQ,H.ANTIGUA,FIL.GR Y FIL.LAT.	FYL	3.710,27	**4.420,19**	2.006,44	0
FISIOLOGIA, GENETICA Y MICROBIOLOGIA	CIE	3.674,28	3.291,15	**4.568,25**	0
DCHO. INTERNACIONAL PUBLICO Y DCHO.PENAL	DER	3.559,84	**4.042,99**	2.955,90	0
METODOS CUANTITATIVOS Y TEORIA ECONOMICA	ECO	3.494,84	3.451,69	**3.667,45**	1
FISICA APLICADA	CIE	3.357,42	3.139,13	**3.939,53**	0
ECOLOGIA	CIE	3.340,03	**3.452,40**	3.002,94	0

INNOVACION Y FORMACION DIDACTICA	EDU	3.335,28	**4.558,22**	889,40	0
FUNDAMENTOS DEL ANALISIS ECONOMICO	ECO	3.323,80	3.139,03	**3.666,95**	0
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEG. SOCIAL	DER	3.306,31	2.766,41	**4.656,06**	1
GEOGRAFIA HUMANA	FYL	3.278,46	**3.278,46**	0,00	0
CIENCIAS DEL MAR Y BIOLOGIA APLICADA	CIE	3.216,13	**3.875,33**	1.238,54	0
BIOTECNOLOGIA	CIE	3.143,80	**4.144,78**	1.642,35	0
FILOLOGIA ESPAÑOLA, LINGUISTICA GENERAL	FYL	3.098,20	**4.110,06**	2.205,38	1
DISCIPLINAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS	DER	3.018,88	2.247,03	**3.404,80**	0
ANALISIS ECONOMICO APLICADO	ECO	3.004,15	3.002,17	**3.008,31**	0
AGROQUIMICA Y BIOQUIMICA	CIE	2.953,95	**3.302,31**	2.705,11	0
ESTADISTICA E INVESTIGACION OPERATIVA	CIE	2.932,60	**4.987,73**	1.464,65	1
PSICOLOGIA DE LA SALUD	SAL	2.878,77	**4.432,84**	2.101,74	0
ENF COM, MED PREV Y SAL PUB E HIS CIEN	SAL	2.869,15	**3.781,24**	1.957,07	0
FILOLOGIA CATALANA	FYL	2.860,42	**3.207,91**	1.609,45	1
FILOSOFIA DEL DERECHO Y DERECHO INTERN.	DER	2.843,89	**3.377,53**	1.509,78	0
DIDACTICA GENERAL Y DIDACTICAS ESPECIFIC	EDU	2.826,79	2.503,38	**3.204,10**	0
PSICOLOGIA EVOLUTIVA Y DIDACTICA	EDU	2.731,02	**3.720,20**	1.494,55	0
SOCIOLOGIA II	ECO	2.723,57	**3.062,35**	1.537,84	0
CIENCIAS DE LA TIERRA Y DEL MEDIO AMBIE.	CIE	2.682,26	**2.682,26**	0,00	0
FILOLOGIA INGLESA	FYL	2.606,70	**3.396,57**	1.877,59	1
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMATICOS	EPS	2.578,79	**2.768,90**	1.723,34	2
ESTUDIOS JURIDICOS DEL ESTADO	DER	2.574,73	**3.137,19**	746,77	1
MATEMATICA APLICADA	CIE	2.540,03	**2.561,26**	2.484,83	1
CIENCIAS AMBIENTALES Y RECURSOS NATURALE	CIE	2.518,33	**2.805,10**	1.873,08	0
CIENCIAS HISTORICO-JURIDICAS	DER	2.474,56	**3.700,85**	1.949,01	0
ENFERMERIA	SAL	2.434,68	**3.205,30**	2.224,51	0
OPTICA, FARMACOLOGIA Y ANATOMIA	CIE	2.433,67	2.307,36	**2.520,51**	0
DERECHO CIVIL	DER	2.373,79	**3.557,79**	1.781,79	0
FISICA, INGENIERIA DE SISTEMAS Y TEORIA.	EPS	2.353,48	**2.413,20**	1.935,44	2
ANAL. GEOGRAF. REGIONAL Y GEOGRAFIA FISI	FYL	2.331,98	**2.909,11**	1.589,95	3
INGENIERIA CIVIL	EPS	2.271,32	**2.271,32**	0,00	3
CONSTRUCCIONES ARQUITECTONICAS	EPS	2.262,07	**2.703,67**	1.231,65	3
TECNOLOGIA INFORMATICA Y COMPUTACION	EPS	2.229,04	**2.243,55**	2.098,42	0
ECONOMIA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	ECO	2.201,68	**2.445,55**	1.609,41	1
MARKETING	ECO	2.137,28	**2.977,87**	1.536,87	0
TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES	ECO	2.114,32	2.019,48	**2.173,59**	1
SOCIOLOGIA I	ECO	2.080,37	**2.159,84**	1.841,94	0
CIENCIA DE LA COMPUTACION E INT. ARTIF.	EPS	2.026,77	**2.075,35**	1.908,79	4
TRADUCCION E INTERPRETACION	FYL	2.012,04	**2.540,58**	1.634,51	0
FILOLOGIAS INTEGRADAS	FYL	1.969,37	**2.141,82**	1.863,25	2
COMUNICACION Y PSICOLOGIA SOCIAL	ECO	1.836,25	**2.271,10**	1.510,11	1
DERECHO MERCANTIL Y DERECHO PROCESAL	DER	1.781,58	**2.134,52**	1.630,32	1
ORGANIZACION DE EMPRESAS	ECO	1.592,97	**1.833,15**	692,30	0
ECONOMIA APLICADA Y POLITICA ECONOMICA	ECO	1.580,33	**1.582,53**	1.572,24	2
EXPRESION GRAFICA Y CARTOGRAFIA	EPS	1.269,58	**1.322,57**	934,02	5
ANALISIS MATEMATICO	CIE	1.232,78	**1.540,98**	0,00	2
EDIFICACION Y URBANISMO	EPS	1.007,22	**1.281,92**	0,00	7

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

Al reducir la información al ámbito de cada uno de los 60 departamentos que existían en el 2014 en la Universidad de Alicante se producen distorsiones (en algunos casos la media se calcula sobre dos o tres personas o incluso sobre nadie), pero de nuevo nos encontramos con las evidencias del sesgo de género: en 49 departamentos de 60, los hombres cobran más que las mujeres. De hecho, de los cinco departamentos en los que las mujeres no cobran, tres se debe a la ausencia de las mismas, pero en los otros dos, a pesar de estar representadas, no son perceptoras de cantidad alguna.

Además, en 30 de los 49 departamentos en los que los hombres cobran más que las mujeres, esta cantidad supera los 1.000€, mientras que sólo ocurre esto en 4 de los 11 departamentos en los que las mujeres reciben más dinero.

2.6 ANÁLISIS POR EDAD Y SEXO

A continuación, se analizan los datos introduciendo la variable de la edad. Para tal fin, el profesorado se ha agrupado en cuatro grupos de edad: de 31 a 40 años, de 41 a 50, de 51 a 60 y de 61 a 70. En la tabla 17 aparece el número de efectivos que hay en cada grupo de edad y la cantidad media que percibe cada miembro adscrito a la categoría reflejada.

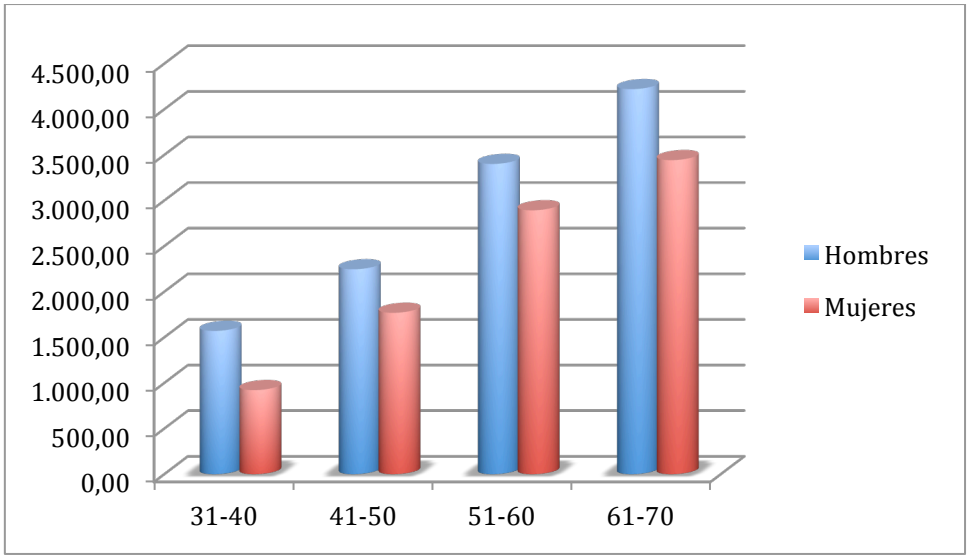
Tabla 17. Distribución de hombres y mujeres por segmentos de edad y retribución económica percibida según sexo

	31-40(años)		41-50 (años)		51-60 (años)		61-70 (años)	
	nº	(€)	nº	(€)	nº	(€)	nº	(€)
Hombres	27	1.571,01	242	2.246,75	221	3.405,08	102	4.221,26
Mujeres	28	922,12	157	1.764,97	106	2.880,59	30	3.442,98

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

Los datos evidencian que, frente a una creencia generalizada de que el sesgo de género viene propiciado por la edad y que el paso del tiempo lo corregirá sin mediar ninguna política activa, las mujeres cobran menos que los hombres en todos los segmentos de edad. Al ser un complemento acumulativo, el porcentaje que perciben las mujeres respecto a los hombres es mayor en los segmentos de edad más altos que en los más bajos, pero siempre en una cantidad inferior a sus compañeros.

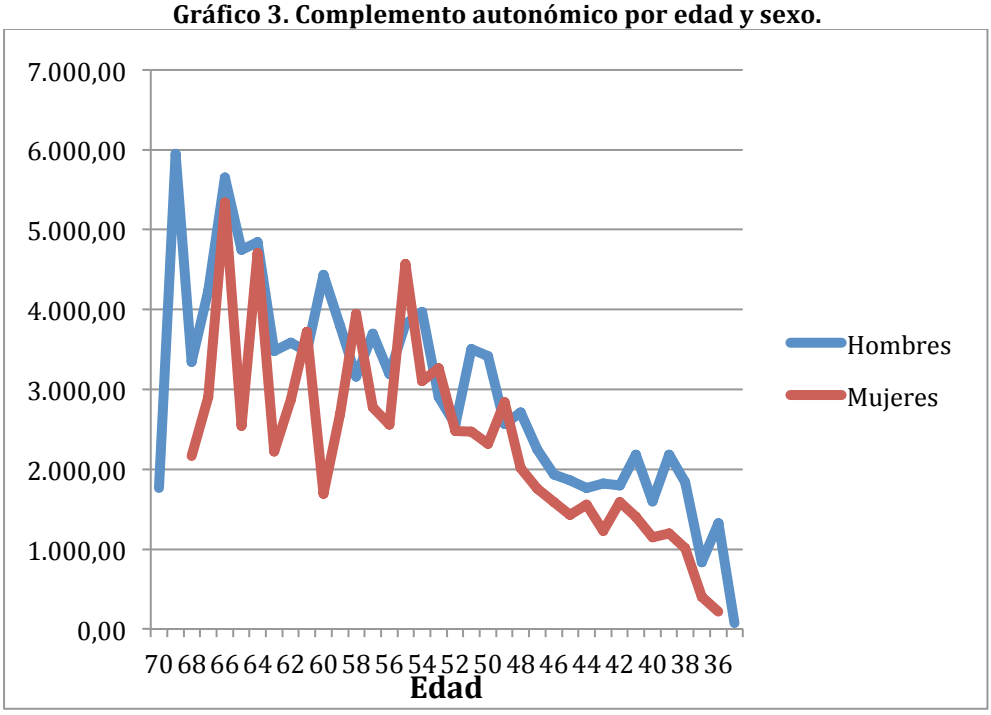
Gráfico 2. Distribución de hombres y mujeres por segmentos de edad y retribución económica percibida según sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

En el gráfico 3 se presenta la cantidad media que cobran los profesores y las profesoras anualmente en el intervalo de edad de los 35 a los 70 años. Observamos que no es hasta los 49 años cuando las mujeres consiguen cobrar más que los hombres, hecho que sólo se produce en otras cuatro edades más: 53, 55, 58 y 61 años. Los datos permiten afirmar que en los estadios iniciales de la vida académica, las mujeres reciben menos ingresos por este complemento que los hombres, logrando mejorar su posición o invertir la tendencia al superar los 50 años de edad.

Gráfico 3. Complemento autonómico por edad y sexo.



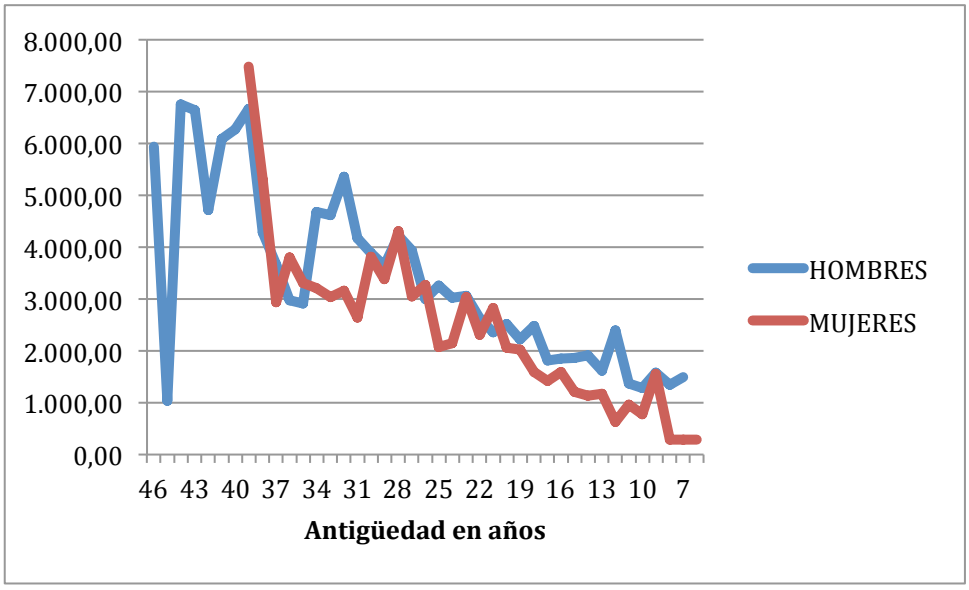
Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

2.7 ANÁLISIS POR ANTIGÜEDAD EN LA UNIVERSIDAD Y SEXO

Por último, vamos a analizar la información teniendo en cuenta la variable de la antigüedad en la universidad. Como el complemento autonómico es acumulativo, con independencia de otros factores, la antigüedad es determinante para cobrar una cantidad mayor o menor.

El gráfico 4 representa los datos de antigüedad en la UA según el sexo y, de nuevo, encontramos que con el mismo número de años en la universidad, los hombres cobran más que las mujeres. Hay algunas excepciones puntuales, pero la tendencia en el cobro sitúa a los hombres siempre por encima de las mujeres.

Gráfico 4. Complemento autonómico por antigüedad en la universidad y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la gerencia de la Universidad de Alicante.

CONCLUSIÓN

El acuerdo por el que se establece el complemento autonómico valenciano en el año 2002 pretendía únicamente ser un instrumento que permitiese al profesorado de las universidades públicas valencianas recuperar parte del poder adquisitivo que sus salarios habían perdido en los años anteriores.

A diferencia de otros complementos autonómicos, en el valenciano se optó por utilizar los complementos existentes para modularlo y únicamente con la movilidad se hacía un esfuerzo de evaluación de la actividad docente. Por lo que el resultado ha sido un complemento que es la suma de méritos obtenidos en un determinado momento y otros que se actualizan periódicamente.

Quizás, por ello resultan muy destacables los resultados del presente estudio. Complementos como los quinquenios o sexenios, promociones, obtención del doctorado, cargos académicos, movilidad, etc. son consustanciales a la vida del profesorado universitario. No hay ninguna discriminación legal que favorezca su consecución a los hombres o dificulte su acceso a las mujeres, pero en la construcción de un complemento económico basado en ellos, hemos podido constatar que existe una importante desigualdad de género.

El primer dato es significativo: los hombres, que son el 64,73% de la plantilla del profesorado funcionario acumulan el 71,13% del total del complemento.

Pero el análisis por categorías funcionariales, por deciles, por cada uno de los componentes del complemento o por departamentos no ha hecho más que conformar la primera impresión y es que las mujeres quedan en situación de desigualdad respecto a sus compañeros en cada una de las dimensiones analizadas.

También resulta muy significativo el tratamiento por edad. Existe una creencia generalizada en la universidad pública de que buena parte de las desigualdades de género se deben a la edad y que los datos vienen sesgados por la convivencia de generaciones en las que las mujeres ocupaban un lugar secundario y las actuales, donde las mujeres conviven en igualdad legal con los hombres. Sin embargo, el análisis de los datos nos permite afirmar que esa creencia es errónea. Si bien es cierto que el porcentaje de mujeres que ocupa una cátedra va aumentando a medida que descendemos en la pirámide de edad (del 12,7% de catedráticas en el segmento de edad 61-70 al 27,7% en el segmento de edad 41-50), los ingresos que reciben las funcionarias por el complemento autonómico es inferior al que reciben los hombres, precisamente en los segmentos de edad más bajos.

Recordemos que las personas que en el 2014 tenían entre 41 y 50 años de edad son las que entraron a estudiar en la universidad en los años 80 e iniciaron su vida laboral en los 90, décadas ya alejadas de las discriminaciones de la universidad franquista y con una igualdad legal ya establecida. Resulta, por tanto, paradójico que las mujeres de ese segmento de edad cobren menos que los hombres y estén infrarrepresentadas en las categorías laborales más altas.

Por último, al tratar el complemento en relación a la antigüedad en la Universidad de Alicante, se ratifica lo expuesto, ya que comprobamos que a igualdad de años en la universidad, los hombres cuentan con una retribución económica mayor que las mujeres .