

“DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA”

Directora: Patricia Nieto Rojas

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Autoras y autor :

Aragón Gómez, Cristina

Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Gimeno Diaz de Atauri, Pablo

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Nieto Rojas, Patricia

Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Julio de 2023

Índice de contenidos

1	El principio de igualdad de remuneración por razón de sexo en la Administración Pública como empleadora	4
2	Análisis preliminar de la información suministrada	20
2.1	Datos suministrados por la Administración	20
2.2	Tratamiento preliminar de los datos	21
2.3	Análisis de la información excluida del análisis por falta de coincidencia	23
3	Algunas aclaraciones terminológicas	25
4	Visión general de la situación retributiva de mujeres y hombres en la Administración Pública de Navarra	26
5	Análisis retributivo por géneros en los grandes colectivos de la administración Foral de Navarra	31
5.1	Personal eventual	31
5.2	Administración General	35
5.2.1	Caracterización General	35
5.2.2	Técnicos y técnicas de Administración	37
5.2.3	Gestión de administración	39
5.2.4	Oficiales de Administración	41
5.2.5	Subalternos y subalternas	43
5.3	Cuerpo de Policía	46
5.3.1	Caracterización general	46
5.3.2	Composición salarial y brecha en la Policía Foral	47
5.4	Justicia	57
5.4.1	Caracterización General	57
5.4.2	Cuerpo de tramitación procesal	58
5.4.3	Cuerpo de Auxilio Judicial	60
5.4.4	Cuerpo de Gestión procesal	61
5.4.5	Médicos y médicas forenses	62
5.5	Sector docente	64
5.5.1	Caracterización General	64
5.5.2	Maestros y maestras	65
5.5.3	Profesorado de secundaria	67
5.5.4	Profesorado técnico de Formación Profesional	69
5.5.5	Profesorado de religión en educación primaria	71
5.6	Sector Sanitario	73
5.6.1	Caracterización general	73
5.6.2	Composición salarial y brecha en el ámbito sanitario	75
5.7	Servicio de Bomberos y Bomberas	88
6	Conclusiones	90
7	Propuestas de actuación	96
8	Anexos	103
8.1	Anexo I. Clasificación de los conceptos retributivos	103
8.2	Anexo II: Percepciones para cada sector y estamento por sexo. Datos ponderados por ocupación efectiva	109
8.2.1	Administración	109
8.2.2	Bomberos y bomberas	135
8.2.3	Docentes	138
8.2.4	Justicia	140
8.2.5	Policías	143
8.2.6	Sanitarios	145
8.3	Anexo III: Percepciones para cada sector y estamento por sexo. Datos ponderados por ocupación efectiva y normalizados al tiempo efectivamente trabajado	170

8.3.1	Administración	170
8.3.2	Bomberos	198
8.3.3	Docentes	200
8.3.4	Justicia.....	203
8.3.5	Policías	206
8.3.6	Sanitarios.....	208
8.4	Anexo IV: Brecha salarial en los conceptos retributivos para cada cuerpo	234
8.4.1	Administración	234
8.4.2	Bomberos	238
8.4.3	Docentes	239
8.4.4	Justicia.....	239
8.4.5	Policías	239
8.4.6	Sanitarios.....	239
9	Índice de gráficos	243

1 El principio de igualdad de remuneración por razón de sexo en la Administración Pública como empleadora

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son una característica de los mercados laborales de todo el mundo y, es evidente que para poder analizar esta brecha, hay que tener en cuenta las causas que originan dicha diferencia, pues si la única circunstancia que justifica esta menor retribución es el sexo de la persona será una discriminación prohibida por el ordenamiento, mientras que si la misma deriva de las distintas características y cualificaciones entre un trabajador y una trabajadora, o en los puestos de trabajo ocupados, en principio, constituirá una diferencia salarial fundamentada.

Ahora bien, aunque no toda diferencia de la retribución entre hombres y mujeres implique una conducta discriminatoria, la brecha salarial es un fenómeno muy complejo en el que coexisten estereotipos de género e intervienen factores que suelen estar altamente interrelacionados entre sí. Pero es que, además, cuando la empleadora es la Administración Pública, esta debe actuar, no sólo con sometimiento pleno a la ley y al derecho, sino proactivamente con el fin de remover los obstáculos que impidan la igualdad efectiva.

Por lo tanto, ante situaciones iguales, el trato retributivo debe ser necesariamente idéntico¹. Como ha reiterado el TC en numerosas sentencias, "el art. 14 CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad" (SSTC 34/1984, de 9 de marzo, FJ 2; 2/1998, de 12 de enero, FJ 2; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2; 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6; y 39/2003, de 27 de febrero, FJ 4).

Sin embargo, cuando la empleadora es la Administración pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho (art. 103.1 CE), con interdicción expresa de la arbitrariedad (art. 9.3 CE).

Como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la Ley que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC 161/1991, de 18 de junio, FJ 1; y 2/1998, de 12 de enero, FJ 3).

¹ STC 161/1991, STC 2/1998 y STC 34/2004.

La constatación de discriminaciones retributivas de hecho, sin que exista necesariamente una intencionalidad, requiere en la práctica de un elevado esfuerzo probatorio, y el acceso a una cantidad de información que no siempre está disponible.

La lógica exigencia de un término de comparación válido que permita afirmar que la menor retribución se debe al sexo de la persona trabajadora –o a motivos inherentemente vinculados a uno u otro sexo– requiere conocer cómo se paga a mujeres y hombres en el ámbito correspondiente, en este caso, por la Administración Foral como empleadora.

La complejidad del estudio propuesto se eleva teniendo en cuenta la doble tipología de personal empleado por la Administración Foral de Navarra: funcionario y personal laboral, con fuentes de regulación de la retribución distintas teniendo, además, presente que la jurisprudencia ha distinguido la igualdad del artículo 14 CE que se aplica a todo el personal de las Administraciones Públicas, incluido el personal laboral, en tanto que cuando se trata de personal funcional y el precepto, más específico, de aplicación es el que se aborda desde la perspectiva del artículo 23.2 CE.

En relación con el personal funcionario, estatutario y eventual, dicho personal será retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y en la forma y cuantía que se determinan en el Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra² y en sus disposiciones reglamentarias.

Su cuantía exacta figura anualmente en la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra³.

Tendrán la condición de funcionarios y funcionarias públicos las personas que, en virtud de nombramiento legal, están incorporados con carácter permanente a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra mediante una relación de servicios profesionales y retribuidos sometida al Derecho Administrativo y regulada estatutariamente mientras que el personal eventual ejercerá exclusivamente, con carácter temporal, cargos políticos de libre designación o funciones de asistencia o asesoramiento a dichos cargos.

Respecto a estos, las retribuciones del personal directivo de libre designación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos se determinan anualmente en la Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra.

Con frecuencia, el salario presenta una estructura compleja, en la medida en que su abono se puede distribuir en diferentes partidas. Aunque todas ellas obedecen

² Publicado en el Decreto foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra, BON N.º 107 - 01/09/1993.

³ Ley Foral 35/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2023, (BOE 19/1/2023).

a la finalidad genérica de contraprestar el trabajo, cada una de ellas responde a una causa específica.

Por estructura del salario debemos entender así la composición del mismo o, dicho de otra manera, la distribución de las diferentes partidas salariales, en función de su naturaleza y su especie. De conformidad con el art. 26.3 ET, la estructura del salario deberá comprender «*el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten*».

El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BO Navarra 1-9-1993). De él, sin embargo, se excluyen: a) los miembros de la Policía Foral; b) el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea; c) los funcionarios y funcionarias sanitarios municipales de Navarra; y d) los profesionales que ocasionalmente y en virtud de encargos concretos presten servicios a las Administraciones Públicas de Navarra. El personal al servicio de la Administración de Justicia de Navarra, por su parte, se encuentra sujeto a la Ley Orgánica del Poder Judicial y al este concreto estatuto en lo que les sea expresamente de aplicación.

Las retribuciones de los funcionarios y funcionarias de las Administraciones Públicas de Navarra vienen determinadas en la Sección 2ª del Capítulo VIII del Decreto Foral; concretamente, en los arts. 39 a 55. Y revisten las siguientes particularidades: a) tienen carácter público; b) su cuantía debe figurar en los presupuestos de la respectiva Administración Pública; c) se abonan en catorce pagas; y d) se actualizan anualmente en el porcentaje que se determine en los correspondientes presupuestos.

El Decreto prevé la siguiente estructura retributiva:

Sueldo inicial del correspondiente nivel.- Consiste en una cantidad igual para todo el personal funcionario que se encuentren encuadrado en un mismo nivel, con independencia del concreto puesto de trabajo que desempeñen (art. 41.1). Su importe es el resultado de multiplicar un determinado índice de proporcionalidad por la cuantía que, en cada ejercicio presupuestario, se señale para el nivel "E", estableciendo a tal efecto los siguientes índices de proporcionalidad:

Nivel	Índice de proporcionalidad
A	2
B	1,65
C	1,35
D	1,15
E	1

Retribución correspondiente al grado.- Consiste en un porcentaje acumulativo del 9% del sueldo inicial del respectivo nivel. No obstante, en el grado 1 no se percibe esta concreta retribución.

Retribuciones personales básicas.- Dentro de las retribuciones personales básicas, se prevé un premio de antigüedad que consiste en un porcentaje no acumulativo del sueldo inicial del nivel "E" que se abona por quinquenios vencidos, de acuerdo con la siguiente escala:

Quinquenios	Porcentaje
1	2%
2	4%
3	5,50%
4	7%
5	8%
6	9%
7	10%
8 y ss	11%

Aunque el Decreto no lo califica como retribución personal, tiene este mismo carácter la "compensación" prevista en el art. 55 Decreto dirigida a aquel personal funcional que, con arreglo a la normativa anterior, percibiese una retribución superior. En tal caso, cobrarán un concepto retributivo cuya cuantía se concreta en la diferencia y que tiene carácter revisable por cuanto se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones personales básicas respectivas.

Retribuciones complementarias del puesto de trabajo: El art. 40.3 del Decreto advierte de forma expresa que dichos complementos no tienen carácter consolidable. En la medida en que remuneran el desempeño del puesto de trabajo, dejar de percibirse al cesar en el mismo.

Las retribuciones complementarias de puesto de trabajo se desglosan en las siguientes partidas:

- Complemento de puesto de trabajo: Este complemento únicamente se percibe por quienes realicen los puestos de trabajo que reglamentariamente se determinen y en la cuantía expresamente determinada en atención a la dificultad, responsabilidad específica y demás características de los mismos, sin que, en ningún caso, pueda exceder del 75% del sueldo inicial del correspondiente nivel.
- Complemento de puesto directivo: Este complemento se asigna a las jefaturas de las unidades orgánicas que reglamentariamente se determinen. Su cuantía en ningún caso puede exceder del 75% del sueldo inicial del correspondiente nivel.

- Complemento de dedicación exclusiva: Según el art. 45, el complemento de dedicación exclusiva se asigna reglamentariamente a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan. Su cuantía consiste en un 55% del sueldo inicial del correspondiente nivel.
- Complemento de incompatibilidad: Al igual que el complemento de dedicación exclusiva, el complemento de incompatibilidad se asigna reglamentariamente a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan. Su finalidad es compensar la prohibición de ejercer la profesión del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo y su cuantía consiste en un 35% del sueldo inicial del correspondiente nivel.
- Complemento de prolongación de jornada: Reglamentariamente puede asignarse un complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general. Su cuantía se determina de forma reglamentaria y no puede superar el 10% del sueldo inicial del correspondiente nivel. Resulta incompatible con el complemento por dedicación exclusiva.
- Complemento de especial riesgo: Reglamentariamente puede asignarse un complemento de especial riesgo a aquellos puestos de trabajo que impliquen situaciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad. La cuantía de este complemento, que se debe fijar por reglamento, no puede exceder del 10% del sueldo inicial del correspondiente nivel.
- Compensación de la nocturnidad, de la turnicidad o del trabajo en festivos.

Retribuciones complementarias relacionadas con la calidad o la cantidad de trabajo

- Complemento de productividad: Solo se prevé para dos concretos colectivos:
De un lado, para el personal funcionario adscrito al servicio de Inspección Tributaria del Departamento de Economía y Hacienda. En tal caso, retribuye *“el especial rendimiento, la actuación extraordinaria y el interés o iniciativa con que los mencionados funcionarios desempeñen su cometido”*. La cuantía de dicho complemento no puede exceder del 55% del sueldo inicial del correspondiente nivel. También pueden percibirlo los Técnicos de Hacienda, pero, en tal caso, su importe no puede superar el 15%.
De otro lado, para los funcionarios y funcionarias adscritos a los servicios de Extinción de Incendios y Salvamento y Protección Civil que desempeñen los puestos expresamente relacionados en el art. 40.7. La cuantía de dicho complemento no puede exceder del 20% del sueldo inicial del correspondiente nivel.

- Participación en los tribunales calificadoros de pruebas selectivas de ingreso o de provisión: El importe de la compensación económica se determinará reglamentariamente.
- Impartición de cursos de formación en las Escuelas de Formación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Compensación de las horas extraordinarias: Tal y como aclara el art. 51, en concepto de horas extras solo pueden retribuirse los servicios que, con la debida autorización, deban realizarse excepcionalmente fuera de la jornada de trabajo establecida con carácter general. El importe de la hora deberá ser fijado de forma reglamentaria.
- Compensación de las guardias de presencia física.
- Compensación de las guardias localizadas.

El art. 40.5 Decreto advierte también que el personal funcionario perteneciente a los niveles “C”, “D” y “E” podrá percibir un complemento, cuya cuantía será fijada por las Administraciones Públicas al aprobar sus respectivas plantillas orgánicas sin que, en ningún caso pueda exceder del 15% del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Por último, por lo que respecta a las gratificaciones extraordinarias, el Decreto Foral prevé dos pagas extras que se abonan en los meses de junio y diciembre.

Por lo que respecta a las percepciones de carácter extrasalarial, el Decreto reconoce al personal funcional el derecho a las siguientes partidas:

- Indemnización por los gastos realizados con ocasión del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia. Según el art. 49, los requisitos para percibir estas indemnizaciones y su concreta cuantía se deben establecer de forma reglamentaria.
- Ayuda familiar: En concepto de ayuda familiar, se abonará al personal funcional una cantidad anual en función de sus circunstancias familiares que se calculará aplicando al sueldo inicial del nivel “E” los siguientes porcentajes:
 - Por cónyuge o pareja estable que no perciba ingresos: 3,5%.
 - Por cónyuge respecto del cual exista la obligación de satisfacer pensión impuesta por resolución judicial: 3,5%.
 - Por cada hijo o hija menor de edad no emancipado: 3%.
 - Por cada ascendiente o hermano/a menor de edad no emancipado, huérfano de padre y madre que conviva con el funcionario y dependa económicamente de él: 3%.
 - Por cada hijo o hija con discapacidad física o psíquica: 15%.

La cantidad que resulte de aplicar los anteriores porcentajes se incrementará en función del número de hijos e hijas de edad no emancipados que convivan con el funcionario en los siguientes porcentajes:

Hijos/as	Porcentaje
De 3 a 5	30%
De 6 a 8	35%
Más de 8	40%

Por su parte, las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos serán las que se determinen en el correspondiente convenio colectivo⁴, con sujeción a los criterios fijados en la ley foral para el personal funcionario: Acuerdo Colectivo entre la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos y los Sindicatos LAB, CCOO y UGT sobre la aplicación de lo previsto en el apartado primero del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo de 9 de marzo de 2018⁵.

En relación con la estructura salarial del personal laboral, la ordenación de las retribuciones se contiene, en lo sustancial, en el acuerdo de 15 de enero de 2007, por el que se aprueba el convenio colectivo del personal laboral suscrito por la administración de la comunidad foral de Navarra y sus organismos autónomos. En él, su art. 51 advierte de que el personal incluido en el ámbito de aplicación del citado convenio “no podrán percibir participación alguna en los tributos, exacciones u otros ingresos de cualquier naturaleza que devenguen las Administraciones como contraprestación de cualquier servicio, debiendo percibir exclusivamente las retribuciones establecidas en el presente Convenio”, para señalar en su artículo 52 que “las retribuciones del personal con jornada diferente a la prevista con carácter general se reducirán en idéntico porcentaje al aplicado a la jornada establecida con carácter general”, y su apartado segundo establece una cautela respecto a determinados complementos, toda vez que “el personal que realice jornada reducida no podrá percibir complementos de dedicación exclusiva e incompatibilidad, en las condiciones establecidas en los artículos que regulan los citados conceptos salariales”. Como no podía ser de otro modo, a la luz de la doctrina jurisprudencial sobre la materia, “la reducción aquí dispuesta de las retribuciones no afectará a aquellos trabajadores que disfruten de la reducción de jornada por guarda legal, a la que hace referencia el artículo 41.1 de este Convenio”, esto es, la regulada para el cuidado de familiares dependientes.

El artículo 55 es el que regula, de manera muy similar a la prevista para el personal funcionario, la *estructura de las retribuciones*, distinguiendo entre sueldo base y complementos salariales.

Se entenderá por sueldo base aquella parte de la retribución que percibe la persona trabajadora por unidad de tiempo con independencia de los complementos que tenga asignados, y que se determinará en función de la

⁴ Véase el acuerdo de 15 de enero de 2007, del gobierno de Navarra, por el que se aprueba el convenio colectivo del personal laboral suscrito por la administración de la comunidad foral de Navarra y sus organismos autónomos con los sindicatos CCOO y CSIF y se establece el procedimiento de adhesión individual al mismo, BON N.º 11 - 24/01/2007

⁵ I BON N.º 208 – 26 de octubre de 2018

categoría profesional. Por su parte, el artículo 57 enuncia los complementos salariales:

- a) El complemento de antigüedad.
- b) El complemento de dedicación exclusiva.
- c) El complemento de incompatibilidad.
- d) El complemento compensatorio.
- e) El complemento de puesto de trabajo.
- f) El complemento de especial riesgo.
- g) El complemento de turnicidad.
- h) El complemento de nocturnidad.
- i) El complemento de festivo.
- j) El complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.
- k) El complemento por horas extraordinarias.
- l) Las pagas extraordinarias, en razón a su percepción periódica superior al mes.
- m) El complemento de los grupos C, D y E.

Por su parte, el personal docente no universitario, en lugar de los complementos enumerados en las letras b), c), e), f) y j) del apartado anterior, únicamente podrá percibir los siguientes complementos:

- a) El complemento específico docente.
- b) El complemento de puesto directivo docente.
- c) El complemento especial, que podrá percibir el personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.

La totalidad de los complementos enumerados en el epígrafe anterior, salvo el complemento de antigüedad y el complemento compensatorio (en los términos recogidos en el artículo 62 del Convenio), tendrán en todo caso carácter funcional, y su percepción dependerá exclusivamente de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Respecto a la tipología de complementos, se regula, en primer lugar, un complemento personal de antigüedad por el tiempo de servicio prestado a cada

Administración, consistente en la cantidad mensual que seguidamente se indica para cada trienio del servicio activo. El complemento de antigüedad se devengará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos, y se actualizará en el mismo porcentaje que las restantes retribuciones. La antigüedad se computará por los servicios prestados desde el ingreso en cada Administración.

Se establece, en segundo lugar, un mandato al Gobierno de Navarra para que, oída la Comisión Paritaria, asigne en la plantilla orgánica el complemento de puesto de trabajo a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan. La cuantía de este complemento se determinará para cada puesto de trabajo y consistirá en un porcentaje del sueldo base del grupo correspondiente que en ningún caso podrá superar el 75 por ciento del mismo.

La percepción de este complemento retribuirá la especial dificultad o responsabilidad, así como la singular preparación técnica o jefatura que implique el ejercicio del puesto según se determine en la plantilla orgánica.

Se contempla también un *complemento de especial riesgo que* retribuirá la especial toxicidad, penosidad o peligrosidad que implique el ejercicio del puesto según se determine en la plantilla orgánica. Asimismo se regula un *complemento de turnicidad* para el personal que trabaje con régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, percibirá una compensación económica del 6 por ciento del sueldo inicial de su grupo respectivo; otro complemento de nocturnidad personal, con independencia de que se efectúe en día laborable o festivo, en cuyo caso, este trabajador percibirá una compensación económica, según su grupo de encuadramiento, y un tercer complemento por trabajo en festivo consistente en una compensación económica, según el grupo de encuadramiento

Respecto al *complemento por horas extraordinarias*, solo se contempla su realización ante situaciones de:

a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Administración. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- 1.^a Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- 2.^a Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

3.^a Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Administración personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales descritas serán compensadas con tiempo de descanso a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada en día laborable y de dos horas de descanso por cada hora realizada en festivo, disfrutándose dicha compensación durante los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible.

En relación a las pagas extraordinarias, se determina la siguiente regulación: los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio percibirán dos pagas extraordinarias anuales, en la misma cuantía, cada una de ellas, que una mensualidad completa por los conceptos siguientes:

- Sueldo base.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento compensatorio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de los grupos C, D y E.
- Complemento de dedicación exclusiva.
- Complemento de incompatibilidad.
- Complemento de turnicidad.
- Complemento específico docente.
- Complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.
- Complemento de puesto directivo docente.
- Complemento especial del personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.

Dichas pagas se percibirán conjuntamente con las retribuciones correspondientes a los meses de junio y diciembre. Finalmente, respecto a la *retribución en vacaciones se pacta que* será la que hayan venido percibiendo por los conceptos siguientes:

- Sueldo base.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento compensatorio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de los grupos C, D y E.
- Complemento de dedicación exclusiva.
- Complemento de incompatibilidad.
- Complemento de turnicidad.
- Complemento específico docente.
- Complemento de homologación retributiva previsto en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.
- Complemento de puesto directivo docente.
- Complemento especial del personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria.

En lo que hace a las *percepciones no salariales*, se regulan en el art. 75 del convenio referido y tendrán tal consideración:

- a) Las indemnizaciones por gastos realizados por razón del servicio.
- b) Las indemnizaciones por gastos derivados de la realización de viajes.
- c) Las indemnizaciones por gastos realizados por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Las compensaciones e indemnizaciones económicas por participar en tribunales de selección de personal.
- e) Las compensaciones e indemnizaciones económicas por impartir cursos de formación en las Escuelas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Sus cuantías y condiciones de percepción serán las fijadas anualmente para los funcionarios por el Gobierno de Navarra.

El personal laboral fijo percibirá, además, la ayuda familiar en la misma cuantía y condiciones que las establecidas para los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. En relación al personal docente no universitario se establece determinados complementos

propios (*complemento específico docente; complemento directivo docentes*) y de igual modo se incorpora un capítulo específico destinado a retribuciones del personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea que, con ligeras modificaciones vinculadas al trabajo realizado, responden a la misma estructura, esto es:

- a) Retribuciones personales básicas.
 - b) Retribuciones complementarias.
 - c) Indemnizaciones y otras retribuciones especiales.
2. Son retribuciones personales básicas:
- a) El Sueldo Base del correspondiente grupo.
 - b) El premio de antigüedad.
3. Son retribuciones complementarias:
- a) El complemento de destino.
 - b) El complemento específico.
 - c) El complemento de productividad extraordinaria.
 - d) El complemento de nocturnidad.
 - e) El complemento por trabajo en días festivos.

Atendiendo a la multiplicidad de fuentes de fijación del salario, distintas para funcionarios y para el personal laboral, el objetivo de este estudio será analizar la posible existencia de brecha salarial por razón de sexo en la administración foral de Navarra y, en el caso de que se acredite su concurrencia, identificar en qué partidas retributivas se concreta esta diferencia y si es posible adoptar acciones para eliminar dicha brecha y en qué plazos.

Se ha de tener en cuenta a este respecto que el Convenio número 100 de la OIT en el año 1951, ratificado por el Gobierno español el 04 de diciembre de 1968, ya imponía a los Estados la obligación de garantizar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Y aclaraba que, a efectos del convenio, el término remuneración no sólo comprendía el sueldo ordinario, sino *“cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”*.

También a nivel europeo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de la Unión. Y, de hecho, uno de sus objetivos es precisamente eliminar las desigualdades y luchar contra toda discriminación por razón de sexo (arts. 8 y 10 TFUE). Concretamente, el principio de igualdad retributiva figuraba ya en el art. 119 del Tratado de Roma de 1957 y se ha

recogido en el art. 157 TFUE. En el origen, el principio tenía una función principalmente económica, ya que el objetivo era evitar distorsiones de la competencia entre empresas establecidas en distintos Estados miembros. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aclaró que este objetivo económico debía considerarse secundario al objetivo social perseguido por la misma disposición y que constituye la expresión de un derecho fundamental (STJUE 10-2-2000, asunto Deutsche Telekom).

Por su parte, la Directiva 75/117/CEE del Consejo, partiendo de la existencia de desigualdades en los Estados Miembros, reconoció el principio de igualdad retributiva por razón de sexo, que definió como la eliminación de cualquier discriminación en la remuneración de un mismo trabajo o de un trabajo al que se atribuye un mismo valor. Además, abrió la posibilidad de impugnar en vía jurisdiccional cualquier trato diferencial injustificado que se produjese.

Varios años después, la Directiva 2006/54/CE derogó la Directiva 75/117/CEE y dedicó un capítulo por entero a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (arts. 4 a 13), añadiendo la necesidad de eliminar las discriminaciones tanto directas, como indirectas, por razón de sexo. Finalizando esta exposición contextualizadora, la Comisión Europea dictó la célebre Recomendación de 7 de marzo de 2014 de sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. En ella (sin olvidar su carácter jurídicamente no vinculante) se establece que los estados deben alentar medidas específicas para garantizar que se realicen auditorías salariales en empresas de al menos 250 trabajadores, en los que se incluyan tanto los datos acerca de la distribución de hombres y mujeres en cada categoría de trabajadores o puestos como información detallada sobre los salarios y diferencias salariales. Contiene la Recomendación, asimismo, una noción de trabajo de igual valor que los estados miembros deberán incorporar a su legislación. Así, se señala que *“el valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión”*.

Ha habido que esperar casi diez años, para que la Comisión Europa aprobase la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento⁶, para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Señala el texto que *“para respetar el derecho a la igualdad de retribución, los empleadores deben disponer de estructuras retributivas que garanticen, entre los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la inexistencia de diferencias retributivas por razón de género que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Esas estructuras retributivas deben permitir una comparación del valor de los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa”*.

⁶ BOE 17-5-2023.

De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el valor del trabajo debe evaluarse y compararse sobre la base de criterios objetivos, incluidos los requisitos educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, independientemente de las diferencias en los patrones de trabajo.

Por lo que respecta a nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española reconoce expresamente el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14) y la interdicción específica del sexo como categoría sospechosa de discriminación en el terreno retributivo (art. 35). Y, en concreción de lo expuesto, el art. 28 ET impone al empresario la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución *“sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”*. Seguidamente añade que *“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”*.

La introducción de mecanismos indirectos de diferenciación salarial en la referencia a la desigualdad retributiva y la inclusión de los conceptos extrasalariales supone un paso más en la concreción de la protección, que se completa en esta norma con la referencia a *“elementos y condiciones”*. Esto supone que no cabe dejar fuera de la comparación entre trabajadores de uno y otro sexo ningún elemento retributivo, incluyendo las circunstancias que determinan la fijación del salario.

En relación con las obligaciones de las administraciones públicas como empleadoras, tal y como señala la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) en su artículo 51, se configura como un criterio de actuación de las Administraciones públicas el deber de:

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

En el ámbito autonómico, la legislación foral en materia de igualdad⁷ mandata al Instituto Navarro para la Igualdad a elaborar el Plan Estratégico para la Igualdad de Navarra en los términos definidos en el art. 14 de dicho cuerpo legal mientras que el art. 24.9 de la ley navarra contempla una obligación dirigida a todos los poderes públicos, consistente en

“Elaborar periódicamente un análisis de puestos para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales”.

⁷ Ley foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres

Cumpliendo este deber, el I Plan de Igualdad de la Administración Foral 2023-2026⁸ incorpora tres acciones de indudable interés para conocer la situación de brecha salarial en este ámbito.

En primer lugar, la adaptación de los sistemas y programas informáticos para la sistematización de la explotación de los datos desagregados por sexo necesarios para el estudio y seguimiento de la brecha salarial.

En segundo lugar, la elaboración y publicación de un estudio de los factores que afectan a la brecha salarial, con un adecuado desglose de los puestos de trabajo y sus correspondientes salarios base y cada uno de sus complementos, siendo este estudio la materialización de este compromiso. Y, en tercer y último lugar, la evaluación de la evolución de la brecha salarial a partir de las propuestas de mejora, siendo responsable de esta medida la Unidad de Igualdad del Departamento de Presidencia, con la colaboración de la Dirección General de Función Pública.

Los datos hechos públicos en el primer plan de igualdad respecto a la brecha salarial medida a partir de la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los de los hombres empleados por la Administración Foral de Navarra, y que toma como fuente para calcular esta diferencia el salario medio anual de 2019 por puestos - incluye las retribuciones correspondientes al puesto, personales y variables, tal y como viene fijado en la Ley de Presupuestos-, para las personas que han trabajado año completo⁹, arroja las siguientes conclusiones:

- ✓ La brecha salarial media total es de 6,65%.
- ✓ Por puestos, el que muestra una mayor diferencia es el de Jefaturas Asistenciales del área Sanitaria, en el que los hombres cobran 18.336€ más que las mujeres, lo que supone una brecha del 22,21%, seguida de Gerencias de OOAA (13,97%) y subdirecciones o asimiladas de OOAA (13,10%).
- ✓ La brecha más alta favorable a las mujeres se encuentra en el puesto de Educadores/as y es de -9,80%.
- ✓ En la mayoría de los puestos, los hombres tienen una media salarial mayor que las mujeres.
- ✓ Analizando los puestos con complementos salariales más altos y más bajos, puede observarse que el de Auxiliares de servicios generales y asimilados, que aglutina al 3,68% de las mujeres y al 7,12% de los hombres con complementos, tiene el importe más bajo (19.307€).
- ✓ Los puestos de Comisarias y Comisarios de Policía Foral, con un 100% de hombres, y de Personal Técnico de Administración con complementos

8

<https://www.navarra.es/documents/48192/0/ok+pwp+I+PLAN+IGUALDAD+ADMINISTRACI%C3%93N+FORAL+24marzo2023.pdf/5a144fc8-6964-fa6b-efbf-4b24fd2a974e?t=1679652138066>

⁹ Señala el I Plan de Igualdad que “los salarios de las personas con jornadas reducidas y contratos a tiempo parcial se han hecho equivalencias a jornada completa”, igual que permite la herramienta hecha pública por el Ministerio de Trabajo e Igualdad para el cálculo del registro.

adicionales, con un 0,19% de las mujeres y 0,58% de los hombres con complementos, tienen los importes más altos con 50.390€ y 48.049€ respectivamente.

- ✓ Atendiendo a la distribución intrasexo, la mayor parte de las mujeres se concentran en los puestos de Diplomaturas Sanitarias (19,99%) con una retribución media de 30.442€ y en Personal Docente/Maestras/os Nivel B con una retribución media de 31.308€.
- ✓ En el caso de los hombres, el porcentaje más alto se encuentra en Personal Docente/Nivel A (15,63%) con una retribución media de 35.903€ y en Policía Foral/ Agentes, Agentes primeras/os (12,11%) con 29.416€. Analizando los complementos examinados, se aprecia que el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres en todos los casos excepto en el de especial riesgo (10 puntos superior en mujeres) y turnos (similar en ambos sexos).

El diagnóstico del I Plan de Igualdad establece un primer marco conceptual comparativo con el objetivo de analizar la posible existencia de brecha salarial en la administración pública de Navarra, pero el nivel de desagregación al que desciende este documento no es suficiente para conocer el alcance e intensidad de la brecha salarial en la administración foral y, en su caso, si existe una mayor concentración en determinados complementos u ocupaciones. Con el objetivo de mejorar el conocimiento actual de esta brecha salarial, el presente informe se ha elaborado a partir de los datos suministrados por el departamento de Función Pública de la Administración Foral.

2 Análisis preliminar de la información suministrada

2.1 Datos suministrados por la Administración

La información recibida consiste en dos archivos anonimizados referentes a las ocupaciones y las retribuciones. Todos los datos se refieren al año 2021 y se presentan desagregados por meses.

La estructura del archivo de ocupaciones (puestos) incluye las siguientes variables:

La estructura del archivo de retribuciones contiene un total de 6.178.167 registros para los que se muestran las siguientes variables:

1. NIVEL_DESCRIPCION
2. ESTAM_GRUPOESTAMENTO_DESCRIPCION
3. ESTAM_DESESTAMENTO
4. FUNCION_CODIGO
5. FUNCION_DESCRIPCION
6. nombramientos
7. CUERPO_CODIGO
8. CUERPO_DESCRIPCION
9. UNORGJUVIG_DPTO_DESCRIPCION
10. UNORGJUVIG_AMBITO_DESCRIPCION
11. UNORGJUVIG_AMBITO_CODIGO
12. PLAZA_TIPO
13. PLAZA_SUBTIPO
14. AREAS_VINCULO LABORAL_DESCRIPCION
15. AREAS_REGIMEN JURIDICO_DESCRIPCION
16. AREAS_JORNADA_DESCRIPCION
17. AREAS_DURACION_DESCRIPCION
18. NIVEL_RANGO
19. NIVEL_EDAD
20. SEXO_DESCRIPCION
21. CONOM_DESCC2
22. CONOM_DESCC1
23. CONOM_DESNOMINA
24. CALCULO_RETRIBUCION
25. NOMEX_DESCRIPCION
26. PERID_ANIO
27. PERID_MES
28. CODSAP_ENCRIPADO

29. THNOM_IMPORTE

El archivo de ocupaciones contiene un total de 448.768 registros y refleja estas variables:

1. NIVEL_DESCRIPCION
2. ESTAM_GRUPOESTAMENTO_DESCRIPCION
3. ESTAM_DESESTAMENTO
4. FUNCION_CODIGO
5. FUNCION_DESCRIPCION
6. nombramientos
7. CUERPO_CODIGO
8. CUERPO_DESCRIPCION
9. UNORGJUVIG_DPTO_DESCRIPCION
10. UNORGJUVIG_AMBITO_DESCRIPCION
11. UNORGJUVIG_AMBITO_CODIGO
12. PLAZA_TIPO
13. PLAZA_SUBTIPO
14. AREAS_VINCULO LABORAL_DESCRIPCION
15. AREAS_REGIMEN JURIDICO_DESCRIPCION
16. AREAS_JORNADA_DESCRIPCION
17. AREAS_DURACION_DESCRIPCION
18. NIVEL_RANGO
19. NIVEL_EDAD
20. SEXO_DESCRIPCION
21. THNOM_ANIO
22. THNOM_MES
23. CODSAP_ENCRIPADO
24. THNOM_PERSDIA

Como puede observarse, existe una similitud en la estructura de ambos archivos, que tienen en común todas las variables excepto las referidas a la descripción del concepto que se abona (variables 21 a 25 del archivo de retribuciones), el importe abonado (THNOM_IMPORTE), ambas en el primero de los ficheros, y la variable referida a la proporción de jornada (normalizada a la unidad con referencia a una persona a tiempo completo para cada mes).

Esto debería permitir relacionar ambas bases de datos, vinculando cada concepto retributivo a una ocupación, siendo posible, lógicamente, que una ocupación perciba varias retribuciones por el mismo o diferentes conceptos, según el grado de agregación escogido.

2.2 Tratamiento preliminar de los datos.

La primera decisión adoptada por el equipo investigador en relación con el tratamiento de los datos ha sido la de proceder a la eliminación de dos variables.

Concretamente, se ha se ha procedido a la eliminación de la variable “NIVEL_RANGO aporta información de rangos de edad, deducible directamente de la variable NIVEL_EDAD, que aporta la edad exacta en cada momento. Por otra parte, se ha prescindido de la variable THNOM_ANIO, que indicaba la referencia al año natural, que es 2021 en todos los casos analizados.

Dada la naturaleza del análisis que se pretende llevar a cabo y para evitar sesgos meramente estacionales, se ha procedido a la anualización de los datos. Para ello se han agregado en ambas bases de datos los registros para el conjunto de meses del año analizado.

Dado que salvo casos extremos¹⁰ todos los individuos cambian de edad a lo largo del año, y para evitar la duplicidad de sujetos, se ha modificado la edad en los registros para tomar como referencia la que tuvieran a principio del año 2021.

En la base de datos de retribuciones se han agregado todos los importes en los que coincidieran las variables relativas a conceptos retributivos¹¹ en dos secuencias. Partiendo de la base de datos relativas a ocupaciones se ha hecho la agregación en dos pasos:

En primer lugar, se ha hecho una suma del tiempo equivalente que una misma ocupación tenía en el mismo mes –suponemos que en supuestos de renovaciones de contratos dentro del periodo– y, en segundo lugar, se ha hecho la agregación anual, de manera que se ha procedido a dividir entre doce para normalizar de nuevo a uno. De esta forma, se ha trabajado sobre bases de datos de carácter anual.

Adicionalmente, se ha procedido a la anualización de todos los conceptos, de modo que se pueden realizar dos análisis diferenciados: el relativo a diferencias salariales entre hombres y mujeres y el que realmente responde a las cantidades correspondientes al tiempo trabajado. Aunque existan conceptos que no retribuyen tiempo trabajado en un sentido estricto, sino que se abonarán a tanto alzado (p.ej, el kilometraje será el mismo con independencia de que la jornada sea parcial o completa, pues indemniza un gasto efectivo), se ha optado por la aplicación de la totalización a tiempo completo para todos los conceptos para mantener la homogeneidad de los datos.

Como resultado de ello, se ha obtenido **una base de datos de 52.443 ocupaciones anualizadas y otra de 949.820 conceptos retributivos, que corresponden a 56.124 situaciones ocupacionales diferentes.** Existen, por

¹⁰ En la información suministrada por la administración que encarga este estudio no se indica si la edad reflejada es al principio o al final del mes indicado. Si fuera el primer caso, las personas nacidas en el mes de enero aparecerían con la misma edad todo el periodo: si fuera el segundo, esto ocurriría para las nacidas en diciembre. En todo caso, no es particularmente relevante para el análisis que se realiza.

¹¹ Se ha procedido a modificar la variable “CALCULO_RETRIBUCION”, que recoge la naturaleza salarial o extrasalarial para una serie de registros en los que estaba en blanco, refiriéndose a un pago por productividad, que es evidentemente de naturaleza salarial.

tanto, diferencias entre la información suministrada en una y otra base de datos que no permiten emparejar toda la información; específicamente, en la asociación de ambas bases de datos se ha comprobado, además, que hay 4.336 ocupaciones que no tienen equivalente exacto en la base de datos de retribuciones, habida cuenta que en la base de datos de retribuciones aparecen por su parte 8.017 situaciones ocupacionales que no tienen su reflejo en la base de datos de ocupaciones suministradas. Esa información, en ausencia de datos que permitan su correcta ponderación, se excluyen del análisis.

Ello conduce a que el análisis se realice únicamente sobre un total de 48.107 situaciones ocupacionales con sus respectivas retribuciones.

2.3 Análisis de la información excluida del análisis por falta de coincidencia

En términos absolutos las retribuciones que no pueden incluirse en el análisis por las inconsistencias en la información suministrada suponen aproximadamente un 15% del montante total de masa salarial. Dado que no disponemos de las ponderaciones por tiempo trabajado (en términos de persona trabajadora a tiempo completo comparable), la relevancia de esta omisión en el estudio de la brecha salarial sólo puede llevarse a cabo de forma aproximada.

Analizando las ocupaciones, resulta particularmente relevante en el caso de las personas en puestos eventuales (un total de 63,35 personas equivalentes a tiempo completo). Es cierto que ni por su número ni por el monto total (3,3 millones de euros, un 2,4% de las cantidades que no resulta posible asociar entre ambas bases de datos y un 0,35% del total de retribuciones), resulta una ausencia cualitativamente llamativa. Por ese motivo se ha comprobado que el problema de identificación procede de una errónea codificación en los datos de origen del campo que recoge el cuerpo de pertenencia de la persona (tanto en código como en descripción) y se ha procedido a un nuevo emparejamiento. Para preservar la coherencia e integridad de los datos suministrados no se incluyen en el análisis general, pero sí se procederá a un estudio separado de esa información.

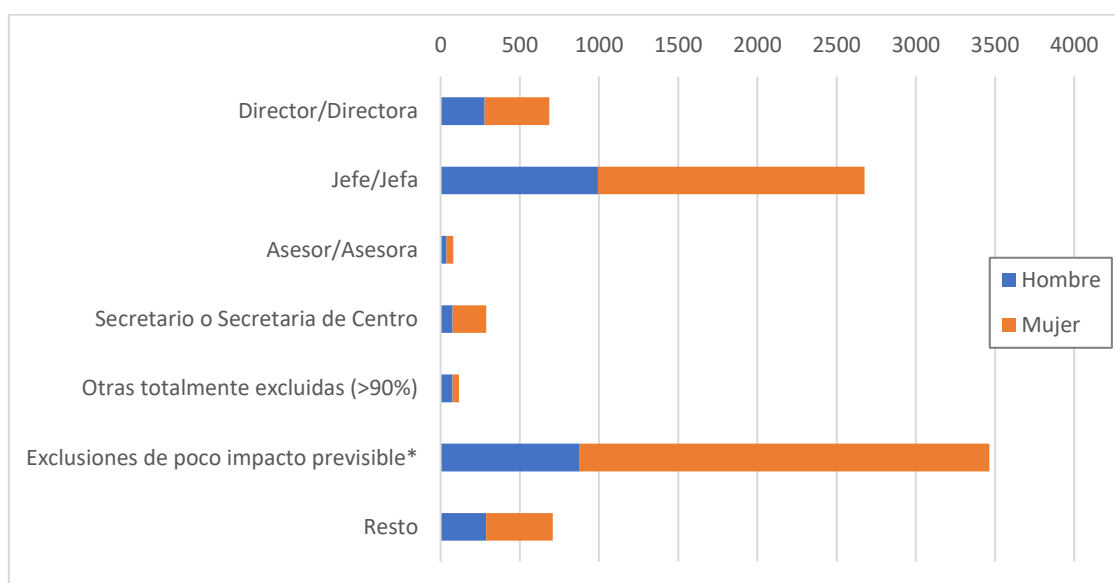
En todo caso, la información que no puede computarse puede tener un impacto en el resultado final de este estudio; en datos no ponderados por tiempo trabajado, la brecha salarial de los datos omitidos –excluyendo personas en situación de eventuales– es superior a la de las que si se tienen en cuenta (23,8% frente al 13,3%).

Atendiendo a la estructura departamental, los mayores problemas en los datos se derivan del departamento de educación, en el que no se han podido tomar en consideración 3095 datos de retribuciones (en su práctica totalidad docentes), y en el de Salud donde se omiten 3152 datos por falta de emparejamiento; igualmente, desde la perspectiva del archivo de ocupaciones, no se asignan a

ninguna retribución 1833 puestos docentes vinculados al departamento de educación (equivalentes a 1240 a tiempo completo) y 758 sanitarios (616 equivalentes a tiempo completo) vinculados al departamento de salud.

Resulta especialmente relevante la imposibilidad de emparejar entre ambas bases datos desde la perspectiva funcional. Atendiendo a la denominación del puesto, las que incluyen en su descripción referencias a puestos de mando (jefe o jefa, director o directora...) suponen un peso muy importante en los datos que, por diferencias en la codificación de la información que permiten emparejar las retribuciones con el peso efectivo, impiden su inclusión.

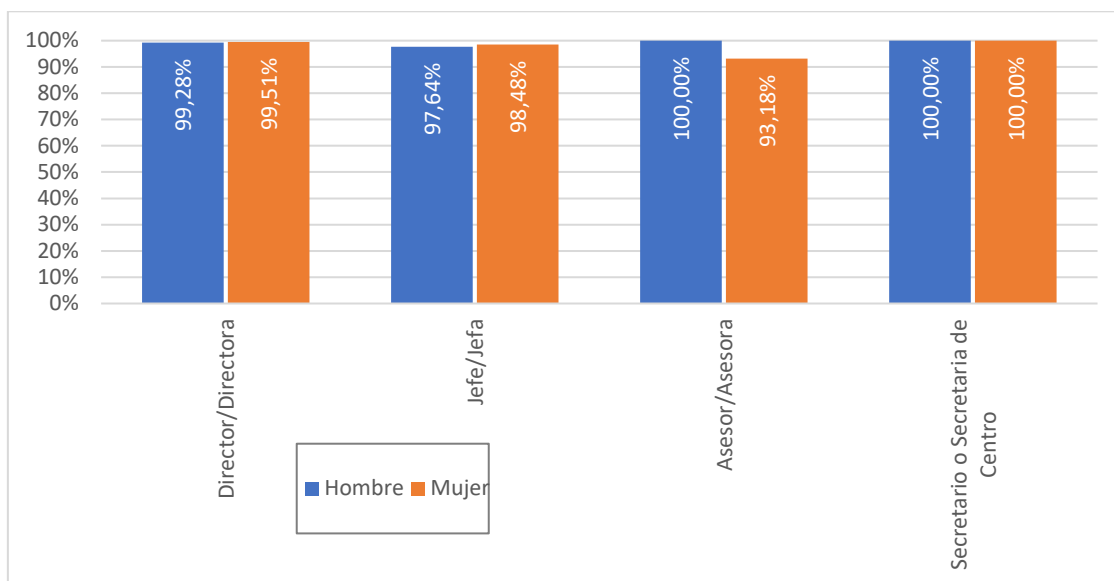
GRÁFICO 1: REGISTROS DEL ARCHIVO DE RETRIBUCIONES QUE SE EXCLUYEN DEL ANÁLISIS, POR DENOMINACIÓN DEL PUESTO (AGRUPADO)



* Puestos con moderado o bajo porcentaje de exclusión (menos del 25% de los registros de la categoría) y con impacto relativamente equilibrado (<15% de diferencia de excluidos entre sexos)

Estas exclusiones, en la práctica, dejan fuera a la práctica totalidad de los registros relativos a retribución de los colectivos indicados expresamente, tanto en uno como en otro sexo. Ello permite suponer que la ausencia de estos datos, con carácter general, no supondrá una distorsión real de la brecha existente, pero sí que impide analizar la situación de igualdad o desigualdad retributiva en puestos de mayor responsabilidad.

GRÁFICO 2: PROPORCIÓN DE LOS REGISTROS TOTALES EXCLUIDOS EN AGRUPACIONES SELECCIONADAS, POR SEXOS



3 Algunas aclaraciones terminológicas

A los efectos del presente estudio se considera brecha retributiva (salarial o de otras percepciones) el cociente entre la diferencia salarial entre hombres y mujeres dividida entre la de aquellos. Se mostrará siempre en términos porcentuales.

En consecuencia, una brecha salarial positiva, en el colectivo a la que se refiera en cada caso, debe entenderse como el porcentaje de retribución media de los hombres. Por ello, cuando sea negativa implicará que la retribución media femenina es superior en esa proporción del salario masculino.

$$Brecha = \frac{Retribución\ masculina - Retribución\ femenina}{Retribución\ masculina}$$

En determinados casos, ciertos complementos o elementos retributivos son percibidos únicamente por mujeres o por hombres; en el primer caso, por una cuestión matemática, la brecha tiene un valor indeterminado (al dividirse entre cero); en el segundo un valor del 100%.

En relación con la noción de retribuciones, se respeta la clasificación realizada en las bases de datos suministradas -que se reproduce como Anexo I-, especialmente en lo que se refiere a la calificación de los conceptos como “retributivos” o “no retributivos”.

Debe tenerse en cuenta que esta calificación no implica necesariamente la naturaleza salarial o extrasalarial del concepto en cuestión. En particular,

conceptos como las ayudas familiares (que se registran como retribuciones) responden a la noción clásica de acción social, que por su naturaleza no dependen del trabajo realizado y quedan excluidas de la noción de salario; otros, como la asistencia a tribunales, por el contrario, sí que se abonan en función de una prestación efectiva de servicios, por lo que su calificación jurídica, en términos jurídico-laborales, será de prestaciones salariales.

Sobre el término personas, debe entenderse siempre en equivalencia a tiempo completo (ETC), de forma que se ponderan los registros, evitando los efectos extraños que pueden producir, sobre todo en agregaciones de pequeño tamaño (ya sea por la percepción de determinado complemento, ya por la referencia a colectivos o funciones muy concretas), situaciones de transición (cambios dentro del ejercicio) u otros casos en que el tiempo efectivamente trabajado por determinada persona sea muy reducido.

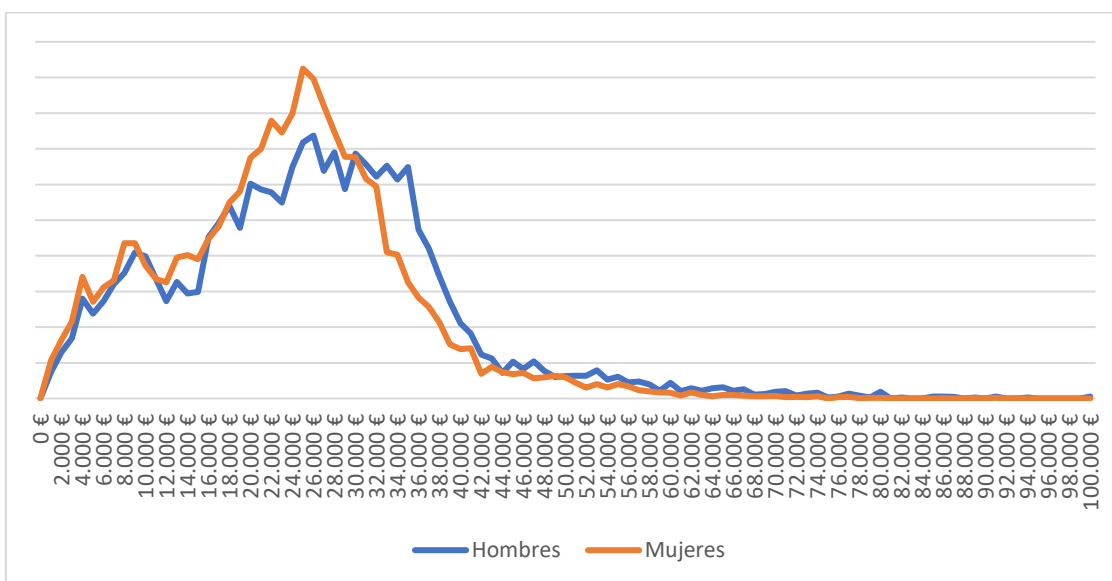
4 Visión general de la situación retributiva de mujeres y hombres en la Administración Pública de Navarra

La información de los datos de los que se dispone presenta una brecha sobre la retribución media ponderada de mujeres y hombres que se eleva hasta el 9,6%, algo por encima del 6,65% que observó el diagnóstico recogido en el I Plan de Igualdad.

Ahora bien, si se toman como referencia los salarios medianos, la brecha es algo menor, pues se reduce hasta el 7,7%. Debe señalarse, sin embargo, que la brecha corregida, es decir, anualizando y totalizando aquellas retribuciones que corresponden a personas computadas como menos de una persona equivalente se reduce al 5,2%. Dicho de otro modo, casi cuatro puntos y medio de la brecha salarial se explican por la menor intensidad de trabajo de las mujeres

En términos visuales, el Gráfico 3 muestra con claridad la existencia de diferencias entre ambos sexos. La línea que representa a los hombres está claramente desplazada hacia la izquierda en comparación a la femenina, lo que pone de manifiesto que más varones perciben retribuciones totales netas más elevadas que las de las mujeres; en la “cola” de la derecha, la zona que recoge los salarios más elevados, la frecuencia masculina es más elevada que la femenina.

GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN FORAL

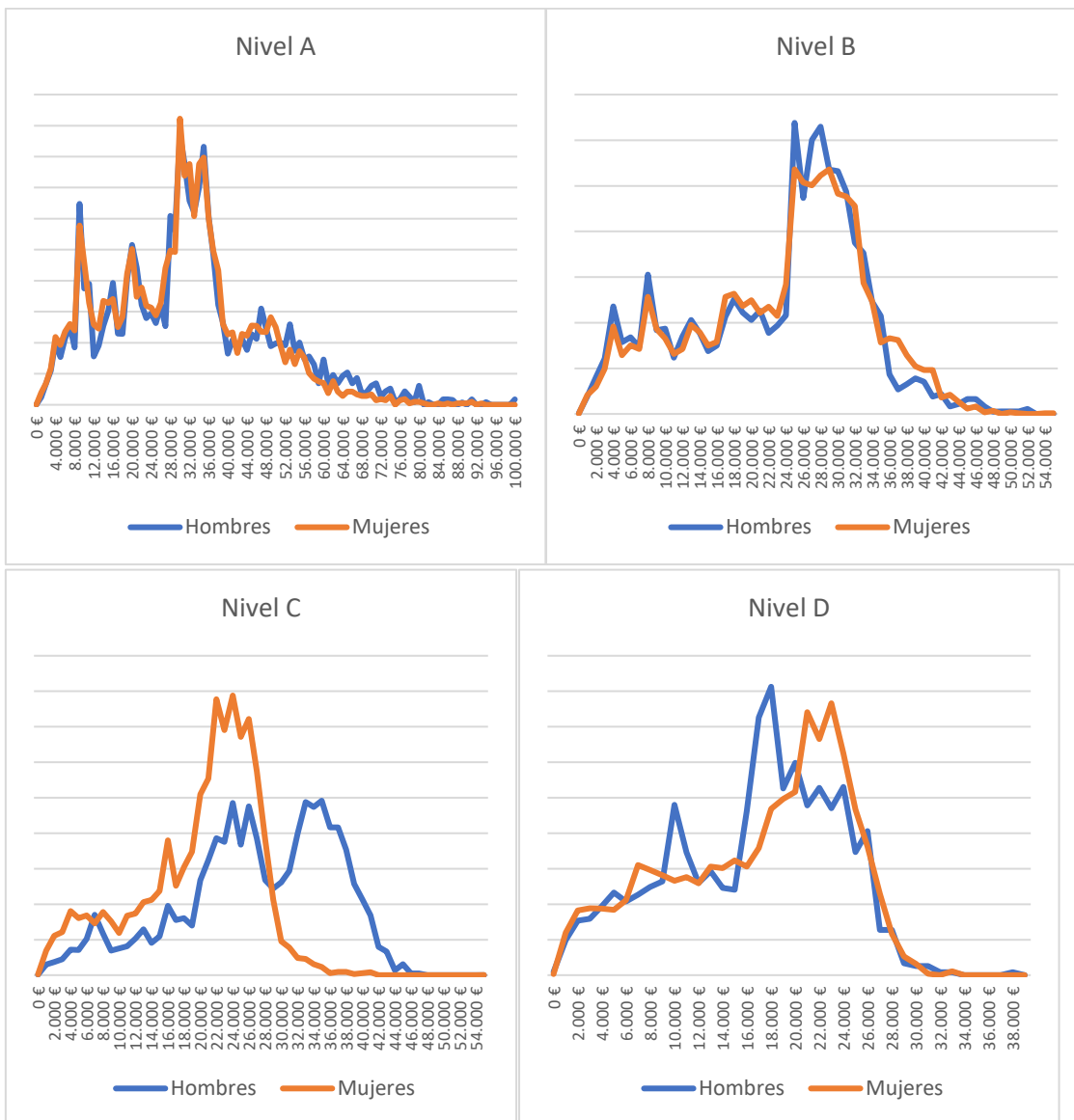


En un análisis desagregado por los diferentes niveles funcionariales (denominación que usa la normativa navarra¹² para lo que la legislación estatal califica como grupos) se observa que la mayor parte de los problemas de distribución se concentran en el nivel C, es decir, en quienes desempeñan tareas de ejecución y deben estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Las cuatro figuras que se presentan en el Gráfico 4 son claras, en este sentido. El Nivel A presenta distribuciones prácticamente idénticas –aunque con una mayor presencia de varones en la parte referente a salarios superiores–, lo que lleva a que la brecha salarial de valores medianos sea prácticamente inexistente, como se verá; en el Nivel B la distribución presenta un resultado muy similar, algo favorable a las mujeres, y en el nivel D, el de menos cualificación, la retribución neta femenina se distribuye de forma más positiva que la masculina, es decir, la brecha salarial resultará negativa.

¹² El art. 6.2 Ley Presupuestos Generales Navarra 2023 establece el sueldo inicial para cada uno de los niveles.

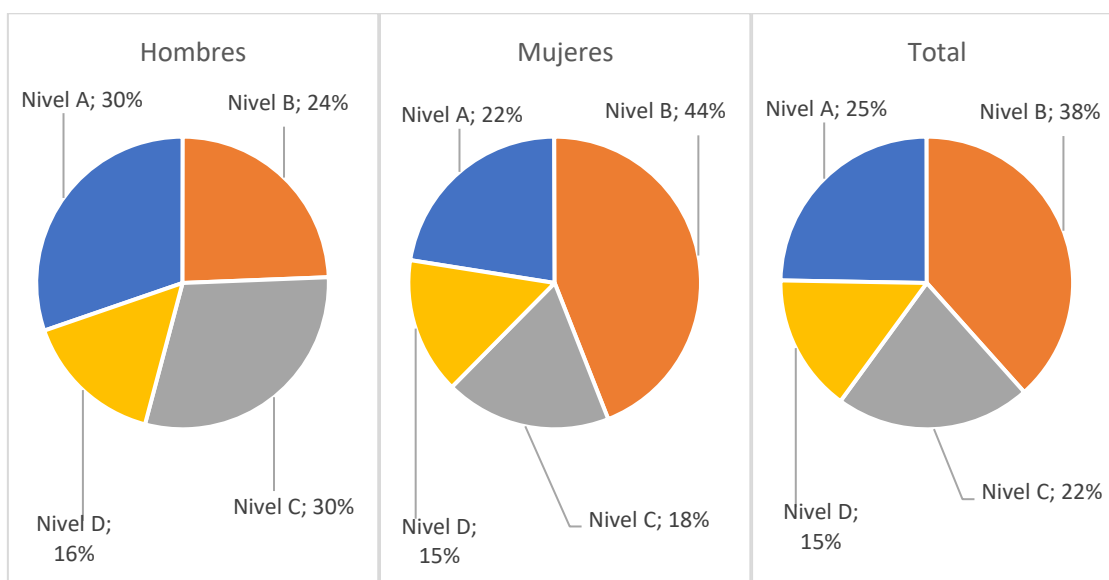
GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN DE RETRIBUCIONES POR SEXOS Y NIVELES



A la hora de evaluar el impacto de estas distribuciones, debe tenerse en cuenta el peso relativo de cada sexo en cada uno de los niveles.

En primer lugar, es mayor el peso del primer nivel de cualificación (Nivel A) en hombres que en mujeres, así como en el Nivel C. Por el contrario, en los Niveles B y D es mayor la presencia femenina, siempre en términos relativos (en términos absolutos hay más mujeres en toda la administración foral, pues suponen un 70% del trabajo equivalente a tiempo completo de los datos disponibles analizados). De este modo, se observa que en todos los casos hay una sobrerrepresentación del sexo mejor retribuido.

GRÁFICO 5: DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO EN CADA NIVEL



Con este contexto, es posible ya presentar las tasas de brecha sobre la retribución neta media y mediana en cada uno de estos niveles:

	Brecha retributiva		Importes totales		Porcentaje de mujeres en el nivel
	Media	Mediana	Medio	Mediano	
NIVEL A	5,9%	2,5%	31.159,67 €	31.262,33 €	64,8%
NIVEL B	-2,1%	-0,1%	23.917,53 €	26.097,73 €	81,8%
NIVEL C	25,8%	20,1%	23.003,02 €	23.801,73 €	60,5%
NIVEL D	-2,9%	-6,3%	17.219,01 €	18.704,57 €	70,6%
Total	9,6%	7,7%	24.488,37 €	24.690,64 €	71,3%

De nuevo, en cualquier caso, la brecha salarial no explicada por intensidad de trabajo es notablemente menor en todos los casos; si se totalizan y anualizan las percepciones económicas el resultado es una reducción de diferencias en uno y otro sentido, salvo en el caso del nivel D, en el que se acentúa la diferencia favorable a las mujeres:

	Brecha retributiva		Importes totales		Porcentaje de mujeres en el nivel
	Media	Mediana	Medio	Mediano	
NIVEL A	3,8%	1,1%	38.318,57 €	34.642,53 €	64,8%
NIVEL B	-0,2%	-2,2%	30.370,37 €	29.904,70 €	81,8%
NIVEL C	18,6%	20,6%	26.945,87 €	25.840,15 €	60,5%
NIVEL D	-3,8%	-5,4%	23.004,97 €	22.959,79 €	70,6%
Total	5,9%	5,6%	30.470,69 €	29.089,02 €	71,3%

En un análisis general de la composición de las retribuciones, centrandose ahora la atención únicamente en los valores que son propiamente

retributivos (y excluyendo por tanto conceptos que computan en negativo, como cotizaciones y retenciones de otras clases o que responden a otros motivos, como kilometrajes, pagos impuestos por sentencias, etc.), se aprecia que el origen de la brecha se distribuye entre diferentes elementos.

	Brecha media	Brecha mediana	% de hombres que lo perciben	% de mujeres que lo perciben
Capitación-Dispersión	32,2%	44,4%	2,6%	4,9%
Personales	4,1%	11,0%	71,3%	74,4%
Productividad	44,3%	25,0%	18,8%	17,9%
Puesto	6,3%	7,9%	98,8%	98,6%
Variables	15,5%	22,2%	42,4%	31,5%

Los llamados complementos de puesto, que cuantitativamente son los más relevantes (incluyen el salario base, complementos de destino y específico) y son los más extendidos (la práctica totalidad de la plantilla los percibe), son de los que presentan (junto a los personales) una menor diferencia entre sexos. Es destacable, y requerirá de un estudio específico, la gran diferencia existente en los complementos de Capitación y Dispersión –específicos del área sanitaria, y con casi el doble de incidencia entre las mujeres que los hombres–, los de productividad –que percibe una quinta parte del personal, de forma relativamente equilibrada entre sexos– y los variables.

Desde una perspectiva de las ocupaciones, el panorama es igualmente diverso:

	Brecha		Peso en el sexo		Tasa de feminización
	Media	Mediana	Hombres	Mujeres	
Auxiliares Administrativo	7,5%	6,5%	0,14%	0,10%	72%
Auxiliares de mantenimiento	34,2%	30,8%	0,14%	0,01%	12%
Auxiliares de Servicios Generales	-16,4%	-24,6%	1,80%	0,28%	35%
Auxiliares Sanitarios	-5,7%	-7,3%	2,77%	6,73%	89%
Bomberos/Bomberas	26,8%	58,1%	6,09%	0,02%	1%
Celadores/Celadoras	15,1%	13,7%	4,32%	0,97%	44%
Diplomados Sanitarios/Diplomadas sanitarias	-9,4%	-13,2%	4,28%	13,06%	91%
Educadores/Educadoras	7,6%	6,4%	0,05%	0,08%	85%
Educadores y Cuidadores/Educadoras y Cuidadoras	-2,6%	-12,7%	0,55%	1,48%	90%
Especialistas en Formación	10,5%	9,7%	1,83%	1,23%	70%
Facultativos/Facultativas Especialistas	14,8%	10,6%	5,09%	3,17%	68%
Gestión de Administración	5,0%	2,9%	3,79%	2,21%	67%
Jefaturas Asistenciales	14,6%	-0,3%	0,25%	0,05%	38%
Justicia	0,7%	-4,0%	1,82%	1,44%	73%
Oficiales	11,6%	5,2%	4,23%	0,26%	18%

Oficiales de Administra.	-2,1%	-2,1%	6,93%	8,36%	81%
Otros Facultativos/Otras Facultativas Sanit.	13,0%	8,4%	4,27%	2,23%	65%
Personal Docente	-0,1%	-0,2%	31,02%	23,93%	73%
Policía	8,6%	6,2%	11,85%	0,35%	9%
Subalternos	-5,0%	-5,1%	4,93%	1,99%	58%
Técnicos/as de Administración	6,7%	4,9%	2,70%	1,15%	60%
Técnicos Sanitarios/Técnicas Sanitarias	-12,0%	-18,6%	1,13%	2,15%	87%

Sin perjuicio de un estudio más detallado, que se llevará a cabo en su momento, destaca la alta brecha existente en el colectivo de auxiliares de mantenimiento – de composición mayoritariamente masculina– o en el de bomberos y bomberas; e igualmente, resulta preciso analizar las brechas relativas al sector sanitario, cuantitativamente mucho más relevantes, aspectos sobre los que nos detendremos en un momento posterior.

5 Análisis retributivo por géneros en los grandes colectivos de la administración Foral de Navarra

5.1 Personal eventual

El personal eventual puede definirse, de conformidad con el art. 3.3 del texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (EPAPN), aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto¹³, como aquel que ejerce “exclusivamente, con carácter temporal, cargos políticos de libre designación o funciones de asistencia o asesoramiento a dichos cargos”.

Se trata de un colectivo cuyo “número, clase y retribuciones” debe “figurar en los Presupuestos de cada una de las Administraciones Públicas de Navarra” (art.86 EPAPN) y es cesado y nombrado libremente. Por su propia naturaleza, tiene poco impacto cualitativo en la brecha salarial, pero con una importancia simbólica no menor.

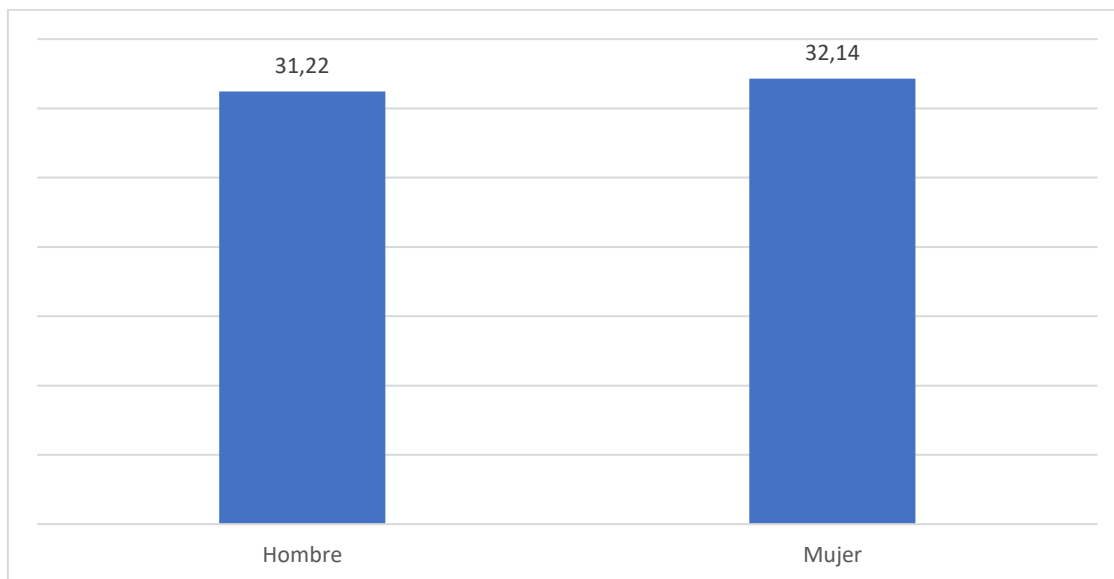
Tanto en el acceso, en el que implícitamente se separa de los principios generales de objetividad y los criterios de mérito y capacidad regulados en el art. 103 CE, desplazados por la afinidad personal o política de quien los nombra, como en el aspecto económico, presentan una lógica propia y diferenciada del resto de personal

Ello justifica un tratamiento específico y diferenciado del análisis general de las retribuciones abonadas en el conjunto de la Administración Foral.

¹³ BON N.º 107 - 01/09/1993

- El colectivo analizado comprende 71 personas, que se corresponden con 63,37 personas equivalentes a tiempo completo.
- En el análisis se utilizará esta última referencia, de forma que no se sobreponderen situaciones puntuales.
- En un primer análisis la distribución entre hombres y mujeres es altamente igualitaria, con una paridad casi exacta, como muestra el Gráfico 6.

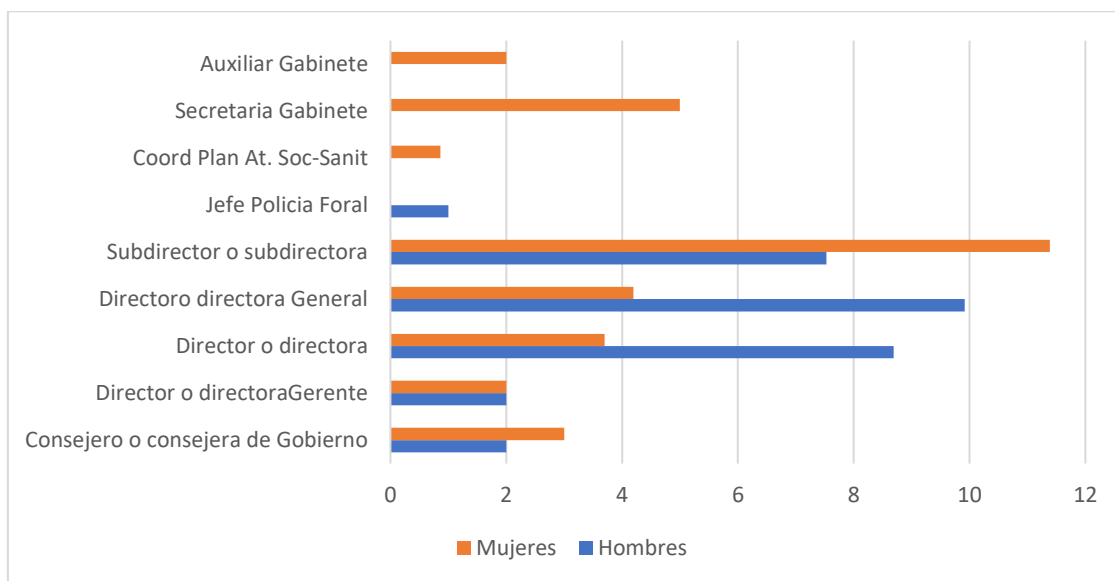
GRÁFICO 6: DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DEL PERSONAL EVENTUAL (PERSONAS EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO)



Un análisis más desagregado, sin embargo, muestra una realidad diferente en cuanto a la responsabilidad otorgada a mujeres y hombres en esta clase de puestos de trabajo.

El Gráfico 7 muestra, ordenadas de menor a mayor retribución media, las diferentes ocupaciones que tiene el personal eventual. Como puede apreciarse con facilidad, en los puestos de menor responsabilidad –y retribución–, como son los de auxiliar y secretaria, se encuentran exclusivamente mujeres. Estas se concentran en los puestos de subdirección, mientras que la presencia de los hombres es mayoritaria en las direcciones y jefaturas.

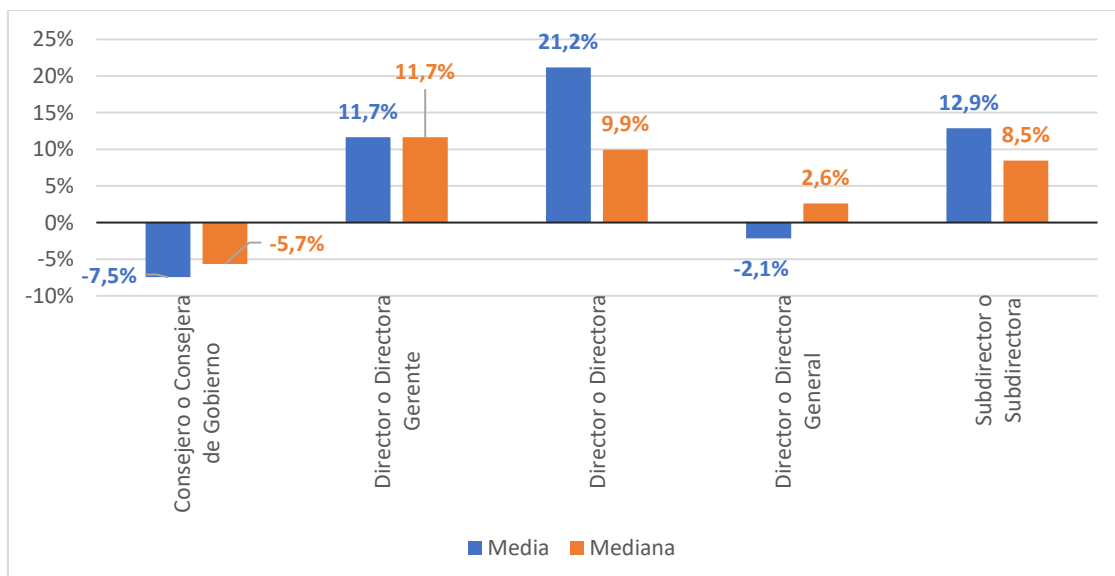
GRÁFICO 7: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL POR SEXOS, SEGÚN PUESTO OCUPADO



Dada esta distribución, es inevitable que aparezca brecha salarial, pero es que incluso eliminando el efecto composición esta aparece también en cada una de las categorías para las que disponemos información.

Así, para el conjunto del personal eventual de la administración foral la brecha salarial es del 18,3%, aunque la presencia de algunos valores extremos puede estar generando una apariencia excesivamente desigual: si se comparan valores medianos en lugar de medios (es decir, el salario en cada sexo que tiene tantos valores por encima como por debajo) los hombres en puestos eventuales cobran sólo un 5% más que las mujeres.

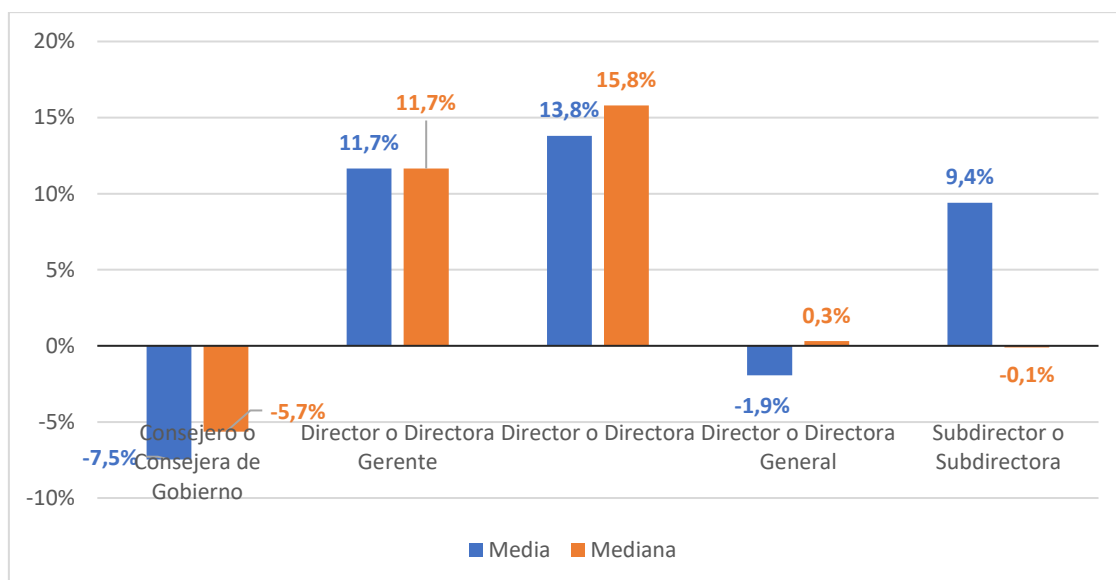
GRÁFICO 8: BRECHA SALARIAL DE LAS RETRIBUCIONES MEDIAS Y MEDIANAS DEL PERSONAL EVENTUAL, SEGÚN PUESTO



Pero como se ha adelantado, salvo en el caso de las consejeras y directoras generales –en las que la retribución neta es mayor que la de los hombres– en el resto de los puestos en los que hay tanto hombres como mujeres los primeros obtienen una retribución mayor.

Debe señalarse que sólo una parte de esta brecha se explica por la existencia de menor tiempo trabajado (ya sea por temporalidad o parcialidad); si se reproduce el mismo análisis con datos totalizados (es decir, anualizados y elevados a jornada completa) el resultado es muy similar. La principal diferencia aparece en el nivel de directores y directoras, en que la brecha se modera (pasa del 21,2% al 13,8% y en el de subdirectores y subdirectoras, donde se reduce tres puntos y medio (del 12,9% al 9,4%)

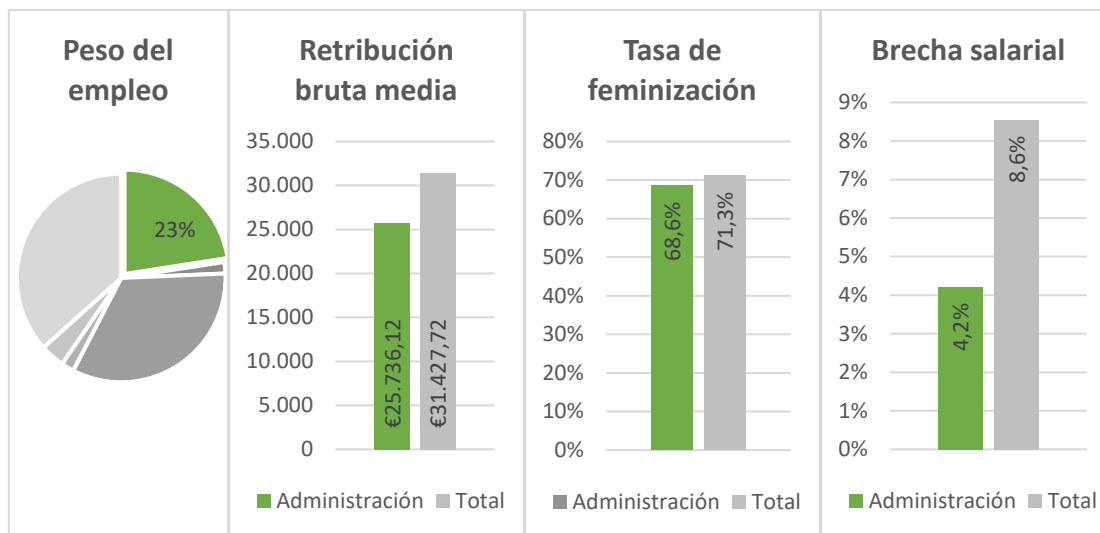
GRÁFICO 9: BRECHA SALARIAL DE LAS RETRIBUCIONES MEDIAS Y MEDIANAS DEL PERSONAL EVENTUAL, SEGÚN PUESTO, CON RETRIBUCIONES TOTALIZADAS A TIEMPO COMPLETO DURANTE EL AÑO ENTERO



5.2 Administración General

5.2.1 Caracterización General

GRÁFICO 10: EL SECTOR DE ADMINISTRACIÓN EN EL CONJUNTO DEL EMPLEO PÚBLICO NAVARRO



La Administración General en cualquier administración pública supone un conjunto de funciones muy diverso con puestos de diferente naturaleza que requieren un análisis separado. Lógicamente constituye una parte muy importante del empleo de la administración foral, alcanzando casi la cuarta parte de los efectivos totales a tiempo completo. La retribución media, aunque se encuentra por debajo del promedio del conjunto de la administración, debe tomarse con carácter orientativo como pues, cómo se verá, en este ámbito existen diferentes tipos de trabajadores y trabajadoras con retribuciones también diversas.

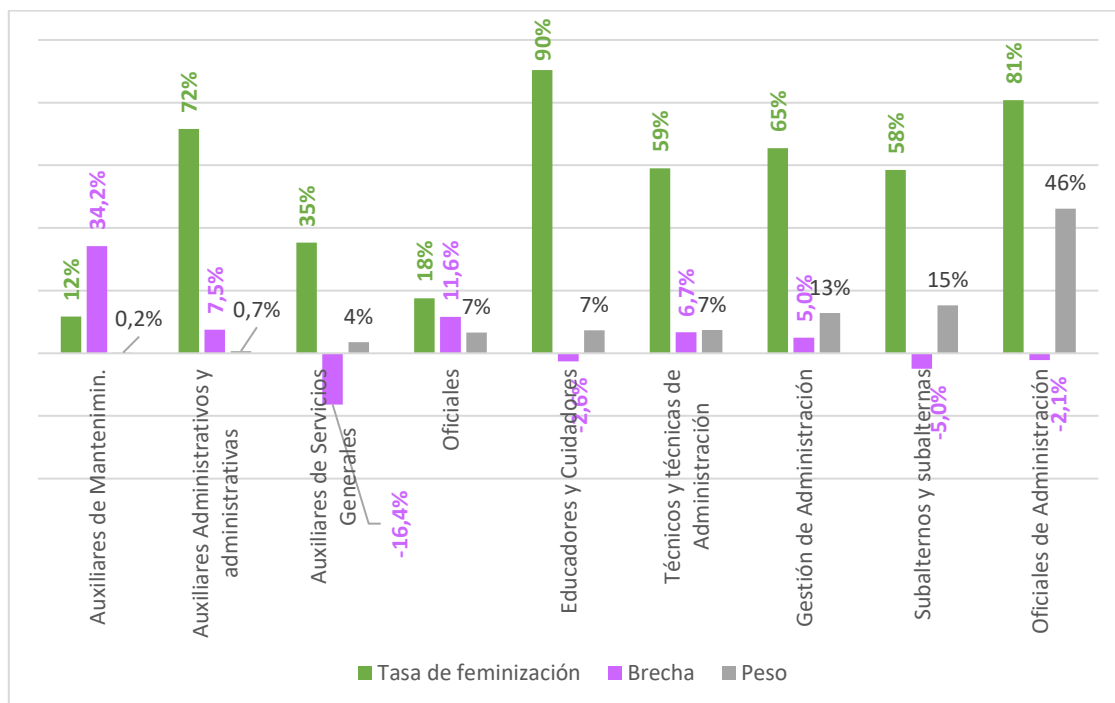
Con carácter general puede apreciarse como la brecha salarial es relativamente reducida y se explica prácticamente en su totalidad por las diferencias en tiempo de trabajo, pues al corregirla por el tiempo efectivamente trabajado es prácticamente inexistente.

Como se infiere del Gráfico 11, las brechas salariales existentes en diferentes subcolectivos de esta Administración General son muy diversas. En algunos casos, como en el caso de los y las auxiliares de servicios generales, colectivo masculinizado, el salario de las mujeres es mayor que el de los hombres en promedio. Igualmente, en el ámbito de cuidados y educación, en que hay una casi total feminización, la brecha salarial, aunque muy pequeña, también es negativa.

El mayor peso dentro de la Administración General es el relativo a los cuerpos de oficiales de administración que suponen algo menos de la mitad del empleo total. Este colectivo está bastante feminizado, y las retribuciones promedio de

mujeres y hombres son muy similares, siendo incluso algo superiores para las primeras.

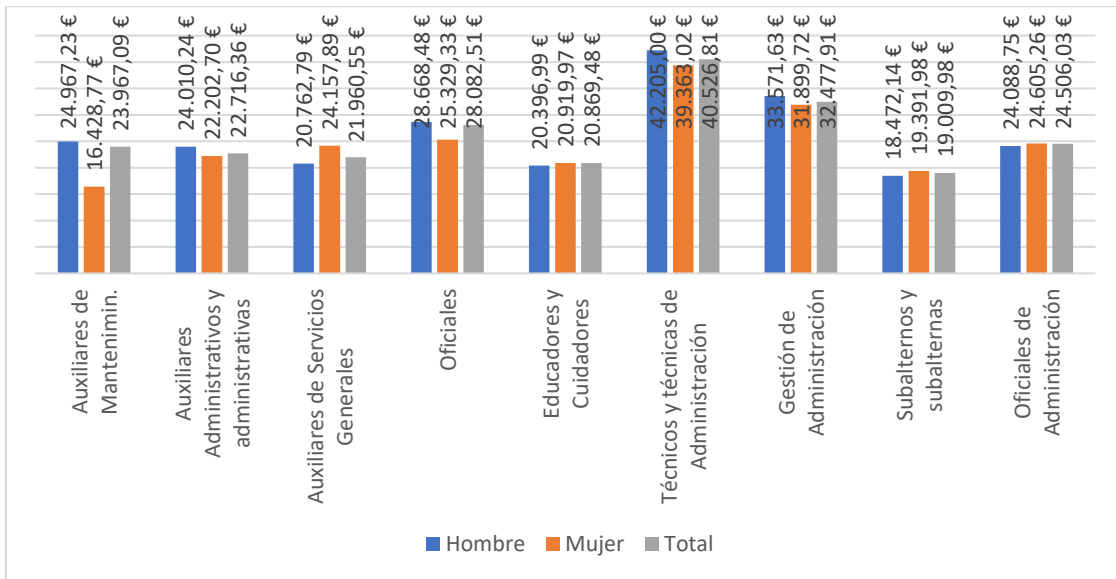
GRÁFICO 11: DESAGREGACIÓN GENERAL DEL PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL, CON GRANDES GRUPOS ORDENADOS POR LA CANTIDAD DE PERSONAS EMPLEADAS



Dada la diversidad de la composición de este grupo de empleados y empleadas públicas, resulta razonable hacer un estudio desagregado de algunas de estas categorías.

Para lograr una correcta representatividad, en este estudio hemos optado por analizar las cuatro que emplean a mayor número de personas en las que encontramos además mayor diversidad salarial.

GRÁFICO 12: NIVEL SALARIAL PROMEDIO, POR SEXOS Y ESTAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

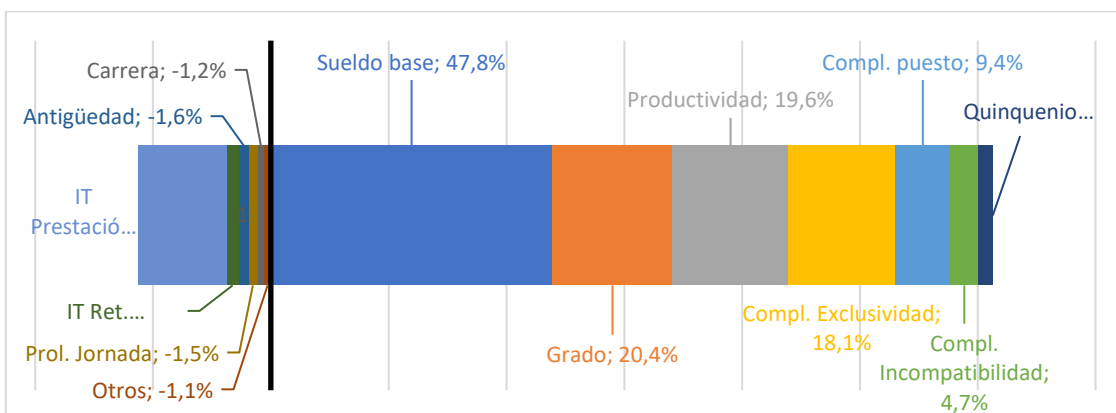


5.2.2 Técnicos y técnicas de Administración

Bajo esta denominación se engloba una amplia gama de personal cualificado, en que el grupo más numeroso es el compuesto por técnicos y técnicas de la Administración Pública, de la rama jurídica (23,8%) y económica (15,9%), técnicos y técnicas de hacienda (8,1%), profesionales de la psicología (6,2%) y otros 44 cuerpos que, sin alcanzar ninguno el 5% suman en su conjunto el 45,9% del grupo. En este, con una brecha salarial de género que, como se ha señalado es del 6,7%, se emplean medio millar de personas (en equivalencia a Tiempo Completo).

La composición de esta diferencia en los conceptos calificados como retributivos en la base de datos suministrada presenta algunos datos interesantes.

GRÁFICO 13: APORTACIÓN DE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO A LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE ENTRE TÉCNICOS Y TÉCNICAS DE LA ADMINISTRACIÓN



En primer lugar, la elevada importancia del salario de base, en un ámbito de derecho público, pone de manifiesto la existencia de una heterogeneidad muy relevante. A diferencia de otros colectivos analizados, no se vincula aquí a la

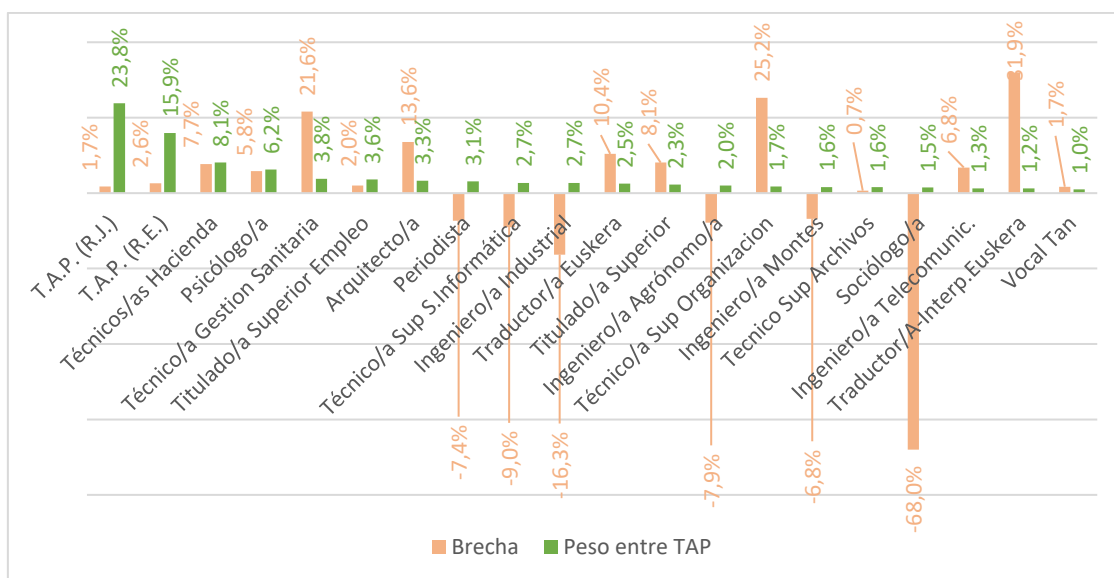
edad, sino, como se verá, está relacionado con los diferentes cuerpos que se integran bajo esta amplia denominación. Como se puede observar en el Gráfico 14, entre los cuatro complementos responsables de la mayor parte de la brecha en este grupo, sólo existe un patrón claro en la correlación con la edad en el complemento de grado; en los otros tres, existen definitivamente factores diferentes que generan las diferencias.

GRÁFICO 14: CORRELACIÓN ENTRE LA EDAD DE LAS PERSONAS PERCEPTORAS Y DETERMINADOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ENTRE LOS TÉCNICOS Y TÉCNICAS DE LA ADMINISTRACIÓN.



Un análisis desagregado de los diferentes cuerpos superiores en este conjunto de personas muestra que las ramas jurídica y económica de técnicos y técnicas de la administración foral, con diferencia las más numerosas, tienen una brecha salarial muy reducida; es algo mayor entre técnicas y técnicos de hacienda, y presenta diferencias notables –posiblemente como consecuencia de distorsiones puntuales dado el escaso número de personas incluidas– en colectivos más pequeños, como el de Técnicos y Técnicas de gestión sanitaria (cuatro hombres y quince mujeres), o en el ámbito de la arquitectura (siete hombres y diez mujeres)

GRÁFICO 15: PESO DE DIFERENTES TIPOS DE TAP Y BRECHA EN EL SUELDO BASE CUERPOS QUE SUPONEN AL MENOS UN 1%.

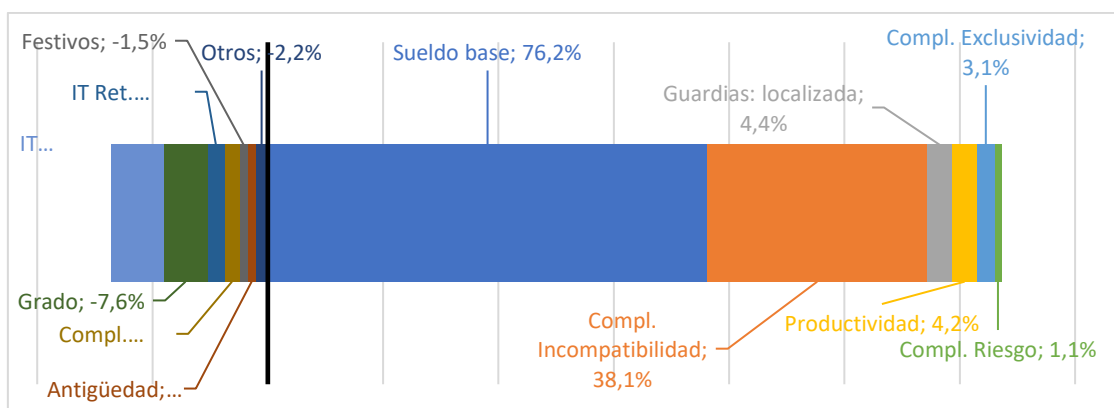


5.2.3 Gestión de administración

Este colectivo, de la misma forma que el anterior, es relativamente diverso, lo que dificulta un análisis detallado de las causas de desigualdad retributiva: aunque es más numeroso (870 personas) pueden dividirse en más de sesenta cuerpos o funciones diferentes.

El grupo más abundante es el de trabajadores y trabajadoras sociales (22,4%) al que siguen el de Diplomados y Diplomadas en Ciencias Empresariales, Gestores y gestoras de investigación auxiliar de Hacienda, Ingenieros técnicos e Ingenieras técnicas agrícolas, personas con titulación de grado medio en formación para el empleo, o grado medio en sistemas informáticos, y otros muchos que emplean a menos del 5% del total.

GRÁFICO 16: APORTACIÓN DE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO A LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE ENTRE GESTORES Y GESTORAS DE LA ADMINISTRACIÓN

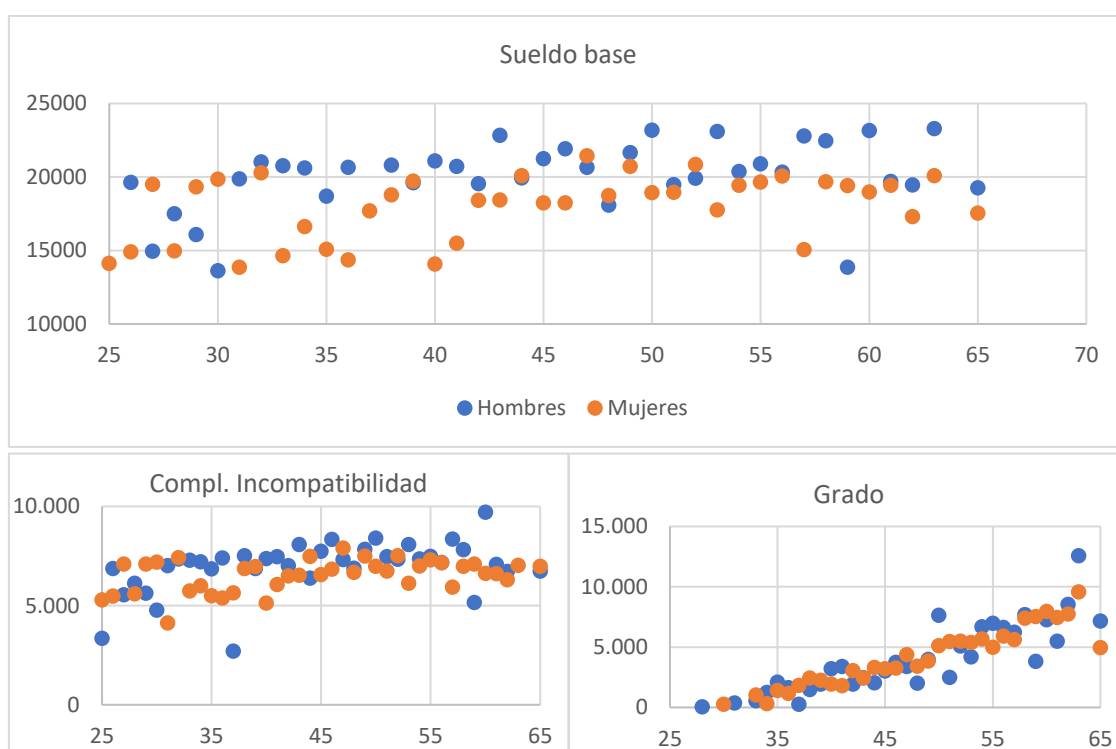


En este caso como la brecha procede en su gran mayoría del sueldo base. Al margen de este concepto, solo el complemento de incompatibilidad presenta un

impacto significativo en la brecha salarial por razón de género. Como viene siendo habitual a lo largo de este estudio, los complementos relacionados con la incapacidad temporal juegan un efecto opuesto. Menos habitual es que el complemento de grado favorezca a las mujeres (minora la brecha en un 7,6%).

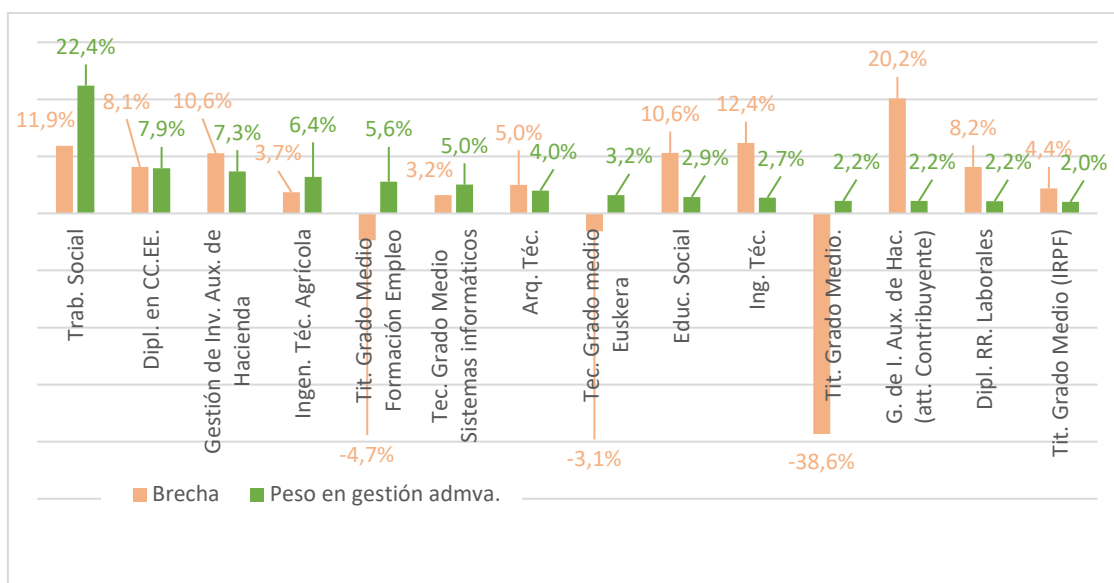
El análisis Gráfico 17 muestra cómo este último complemento como el de grado, explica sus diferencias fundamentalmente por la edad de las personas que lo perciben: para aproximadamente la mitad de las edades es superior en los hombres y en la otra mitad es superior para las mujeres. No puede decirse lo mismo del sueldo base en el que, salvo algunos supuestos particulares, es consistentemente superior el nivel recibido por los hombres punto lo mismo puede decirse para los complementos de incompatibilidad.

GRÁFICO 17: CORRELACIÓN ENTRE LA EDAD DE LAS PERSONAS PERCEPTORAS Y DETERMINADOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ENTRE LOS GESTORES Y GESTORAS DE LA ADMINISTRACIÓN



En este caso, a diferencia de lo que ocurre en los técnicos, las diferencias en salario base tampoco se mitigan en gran medida si desagregamos por los distintos cuerpos de gestores. En el relativo a trabajadores y trabajadoras sociales, de hecho, es incluso mayor, pues prácticamente alcanza el 12%. Lo mismo ocurre con los diplomados y diplomados en ciencias empresariales y los cuerpos de gestión de investigación auxiliares de Hacienda, tanto de carácter general, como los especializados y especializadas en atención a contribuyentes. Se trata por ello de un ámbito en el que se hace preciso un análisis de naturaleza tanto cualitativa como cuantitativa más específico, para el que no se disponen datos en este estudio.

GRÁFICO 18: PESO DE DIFERENTES TIPOS DE TAP Y BRECHA EN EL SUELDO BASE CUERPOS QUE SUPONEN AL MENOS UN 2%.



En lo referente al complemento de incompatibilidad, tampoco se dispone de información para determinar causas explicativas o justificativas de la diferencia; se trata de un complemento que se abona a la mayoría de las personas: un 84% de los gestores y un 72% de las gestoras de la administración foral, en el que además existe una brecha del 8%. Las comprobaciones realizadas tanto por grupos de edad como por los diferentes cuerpos que integran este estamento de gestores y gestores administrativas no arrojan un patrón claro. Es cierto que colectivos numerosos como el de trabajadores y trabajadoras sociales lo perciben en menor medida (un 63% de las mujeres y un 65% de los hombres) estando altamente feminizado, pues las primeras suponen un 89% del total. En todo caso, las brechas no desaparecen comprobando por las diferentes variables que pudieran ser relevantes a priori.

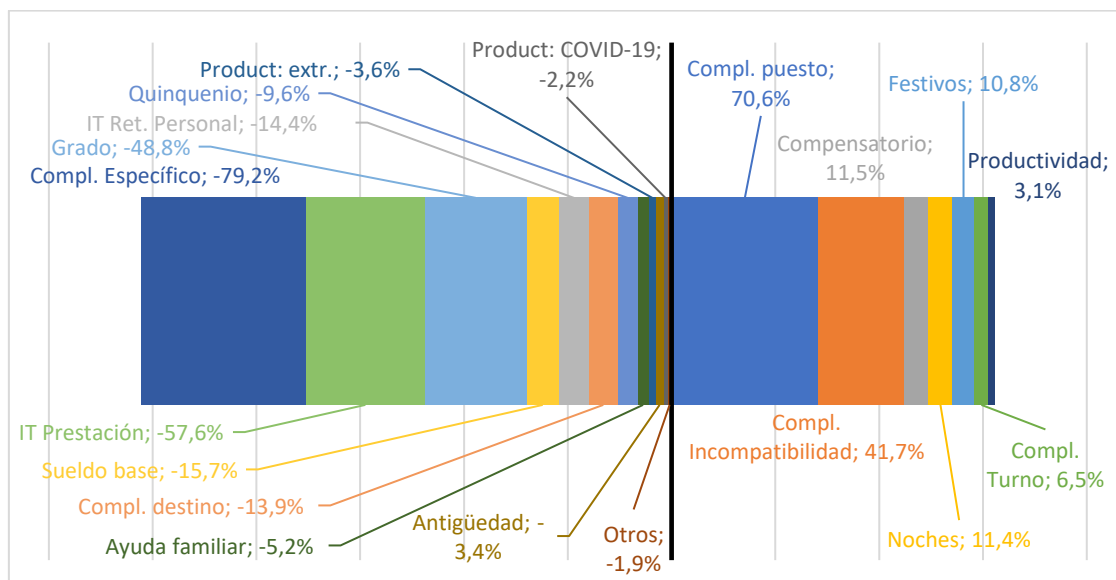
5.2.4 Oficiales de Administración

Este estamento de la administración foral ocupa a 2727 personas equivalentes a tiempo completo, de las cuales 2425 (un 88,9%) son administrativos o administrativas, siendo únicamente de cierta entidad, junto a este, el cuerpo de Encargados y encargadas de biblioteca (4,8%) y, en menor medida, operadores y operadoras de auxiliares de coordinación (2,0%) y Oficiales técnicos y técnicas de sistemas informáticos (1,6%).

El grupo mayoritario presenta unas retribuciones altamente equilibradas, con una ligera diferencia en favor de las mujeres (una brecha negativa del 1,8%) lo que arrastra a la del conjunto. En consecuencia, con diferencias tan bajas, cualquier variación en cada componente de las retribuciones supone un porcentaje muy alto de la brecha salarial. A título de ejemplo, la aportación mayor a esta, que procede del complemento específico, genera una diferencia anual de 463 euros para las mujeres; en sentido opuesto, el -70,6% de aportación a la brecha que

genera el complemento de puesto supone 412,48 euros más para los varones en promedio.

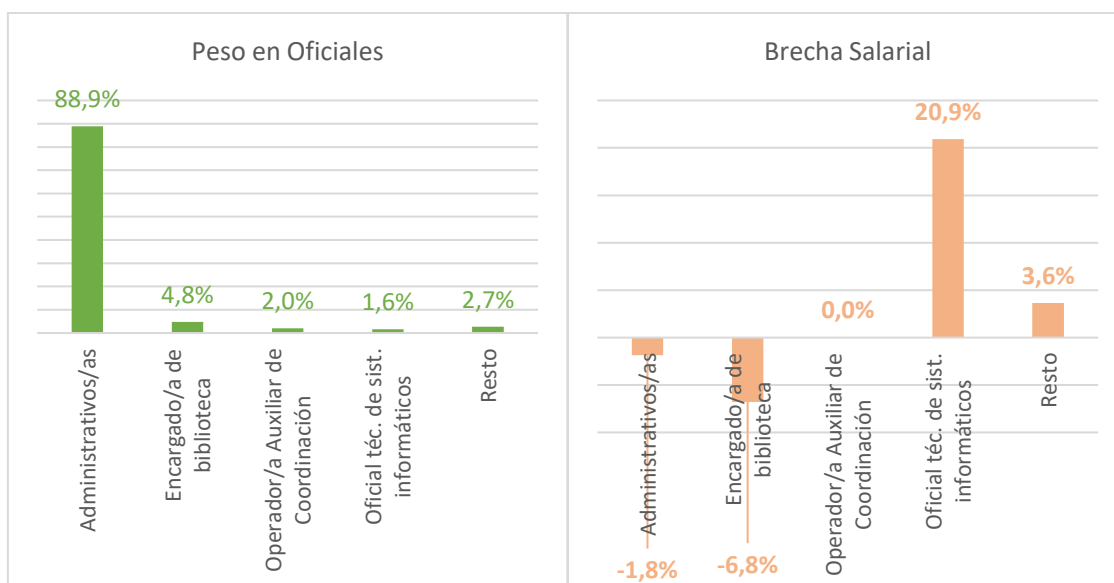
GRÁFICO 19: APORTACIÓN DE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN OFICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN



Dada esta composición, la distribución de la brecha general del grupo no es particularmente relevante, pues diferencias muy pequeñas, sin especial trascendencia, se magnifican en términos porcentuales.

Resultaría más interesante, por ello, en análisis de los grupos significativos pero minoritarios. En particular, debe atenderse a los encargados y encargadas de biblioteca, donde las mujeres –que son un 78,4%– perciben en promedio retribuciones mayores, y en el masculinizado grupo de oficiales técnicos y técnicas de sistemas informáticos, donde el reducido grupo de mujeres (sólo un 14,0%) percibe retribuciones inferiores. En este último, dado que sólo disponemos de datos equivalentes a seis mujeres a tiempo completo (por 38 hombres), la comparación resulta compleja, habida cuenta que es imposible escindir las situaciones individuales de un grupo tan pequeño; no es, por ello, adecuada la agregación de datos. **No obstante, la importante brecha del 20,9% sí que requiere un cierto seguimiento a futuro. De cualquier forma, algo más de la mitad de la brecha procede aquí del salario base y un 12% al complemento de incompatibilidad, sin que aparezcan aquí complementos ligados a presencia o productividad.**

GRÁFICO 20: PESO DE DIFERENTES TIPOS DE TAP Y BRECHA EN EL SUELDO BASE CUERPOS QUE SUPONEN AL MENOS UN 2%.



En lo que se refiere a encargados y encargadas de biblioteca, aun sin llegar a ese extremo, tenemos un problema similar: son solamente 28 los hombres a tiempo completo por 103 mujeres. Las principales fuentes de mayor retribución para las mujeres frente a los hombres son, en este caso, junto a los conceptos vinculados a incapacidades temporales, los relacionados con el tiempo de servicios de una forma u otra.

Así, el grado explica el 40% de la brecha en favor de las mujeres, pues, aunque las cuantías recibidas son prácticamente idénticas en ambos sexos (4.230 euros anuales en el caso de los hombres y 4.227 en el de las mujeres), son muchos menos los hombres que lo cobran: un 60,7% frente al 77% de las mujeres.

Con relación a los complementos estrictamente relacionados con el tiempo de servicio (antigüedad en sentido estricto, que sólo perciben un 8,1% de las mujeres, y el más moderno quinquenio, que se abona al 64,2 % de los hombres y 79,1% de las mujeres). En este último (quinquenios), de hecho, aun cuando la percepción media es mayor para los hombres, dado que lo reciben más proporción de mujeres, el efecto final es el indicado: contribuye a una brecha salarial de género negativa.

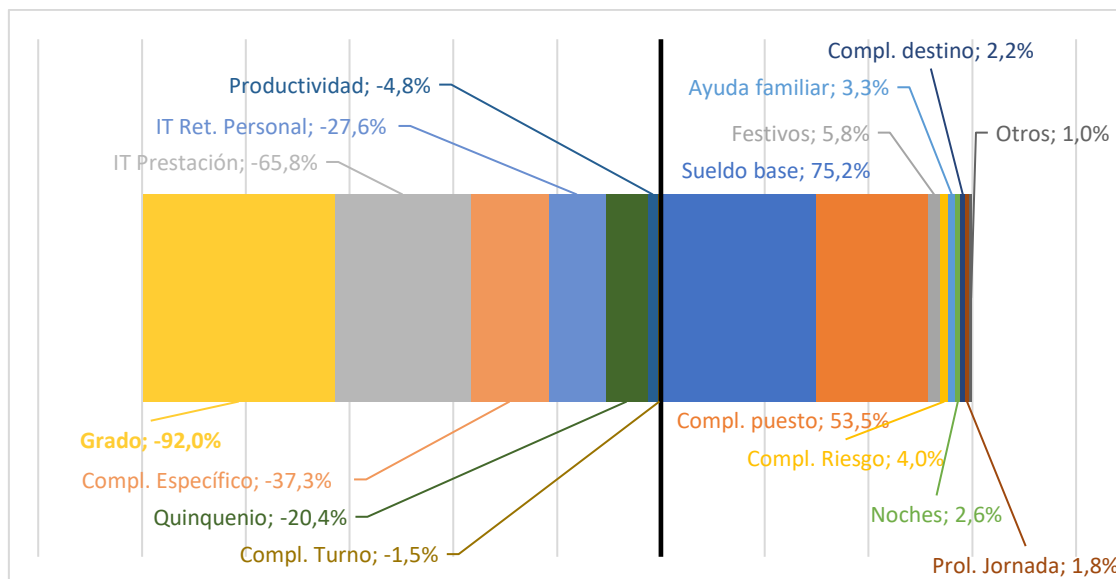
En sentido opuesto, aunque tienen una importancia cuantitativa reducida, los complementos de destino y específico presentan niveles algo superiores para los hombres.

5.2.5 Subalternos y subalternas

Este colectivo, de baja retribución –no alcanza los 20.000 euros anuales en promedio– engloba a casi 900 personas equivalentes a tiempo completo, siendo, en promedio, superior la retribución femenina, con una brecha negativa del 5,0% para el conjunto de conceptos retributivos. A diferencia de otros “estamentos”

(utilizando la denominación de la propia base de datos), todas las personas que se integran en él pertenecen a un único “cuerpo”, denominado “Servicios Generales”. Es, por tanto, altamente homogéneo.

GRÁFICO 21: APORTACIÓN DE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS

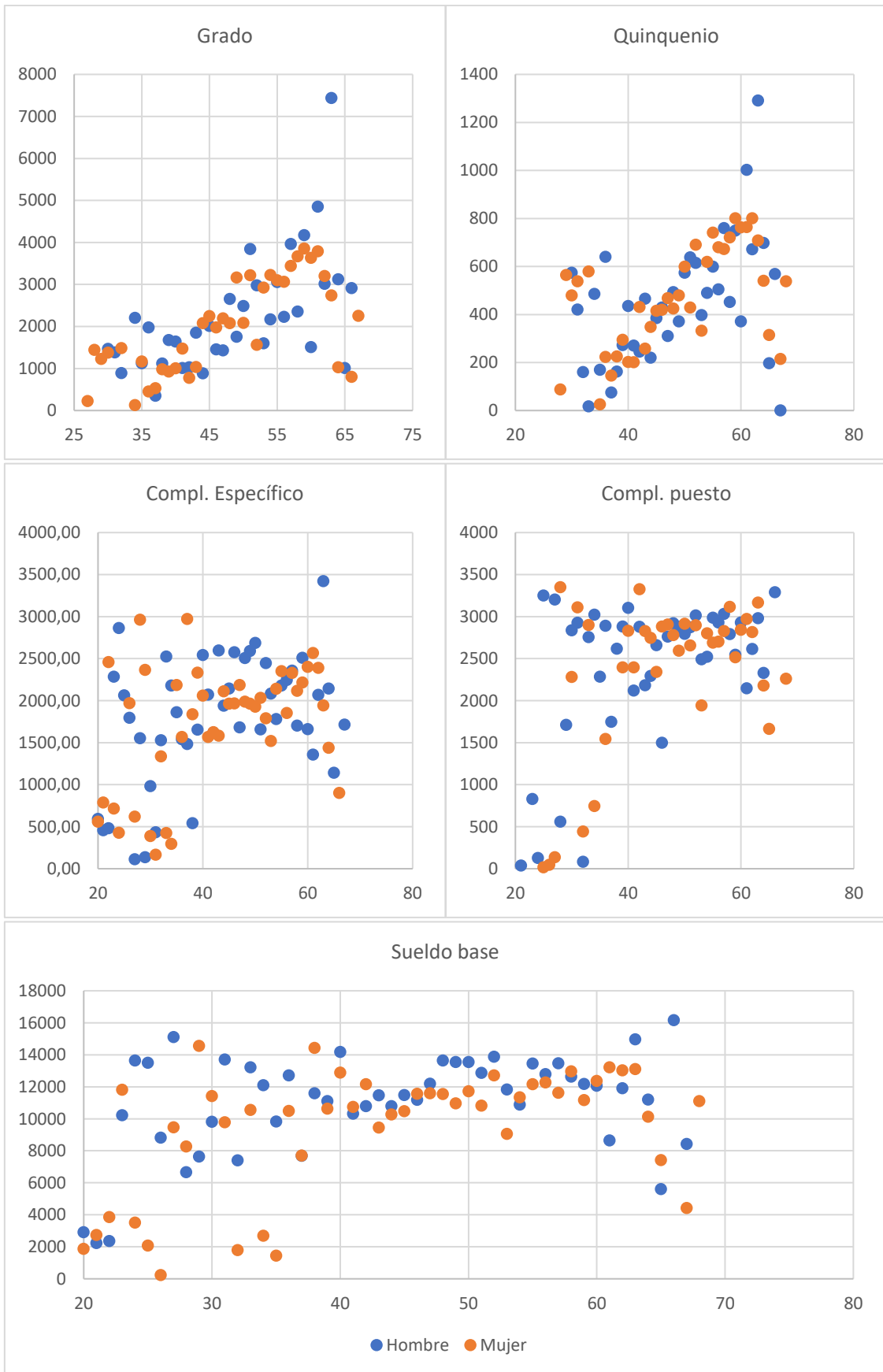


Como puede apreciarse en el gráfico, el origen de esta diferencia salarial se explica fundamentalmente –además por el recurrente mayor peso de las Incapacidades Temporales– por el grado, complementos específicos y los quinquenios. Por el contrario, el sueldo base y los complementos de puesto operan en sentido contrario, siendo más favorables, en promedio, al personal masculino.

Entre los que son mayores para las mujeres, puede observarse como, sobre todo los quinquenios, pero también el de Grado, tienen una gran correlación con la edad de las personas perceptoras.

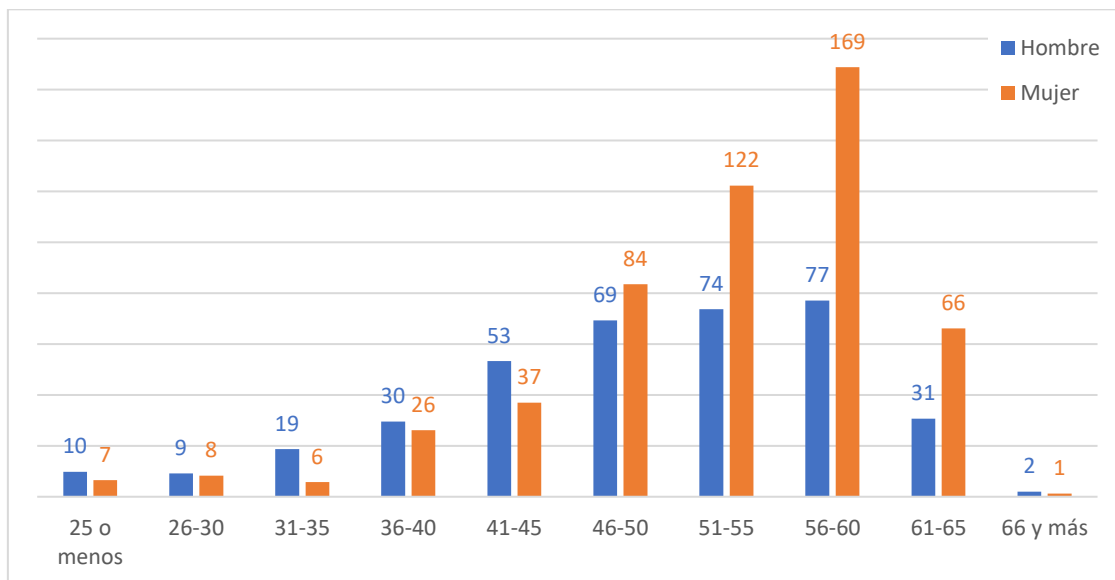
El complemento específico, por su parte, tiene una distribución en la que se diferencian dos fases: hasta los 40 años hay mucha dispersión, con retribuciones relativamente altas (desde 500 a 3 000 euros anuales), que se concentran, para hombres y mujeres, entre 1500 y 2500 euros aproximadamente a partir de esa edad. Observando año por año, en el primer tramo de edad (19-39 años) aproximadamente en la mitad de los casos son superiores para cada sexo; en el segundo (40-65) son dieciocho años en los que el pago por este concepto del complemento específico es mayor para los hombres por ocho de las mujeres. De hecho, en términos agregados la brecha salarial tiene para este elemento de la retribución signo positivo (es decir, es mayor, en promedio para quienes lo cobran, para los hombres) aunque está muy equilibrado (1,1% de brecha). Sin embargo, es mucho mayor la proporción de mujeres que lo perciben (55% frente a 37,8%).

GRÁFICO 22: CORRELACIÓN ENTRE LA EDAD DE LAS PERSONAS PERCEPTORAS Y DETERMINADOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ENTRE LOS GESTORES Y GESTORAS DE LA ADMINISTRACIÓN



Para cerrar este análisis, conviene destacar la particular estructura demográfica: mientras que en edades superiores hay una clarísima feminización, en los estratos más jóvenes ocurre precisamente lo contrario.

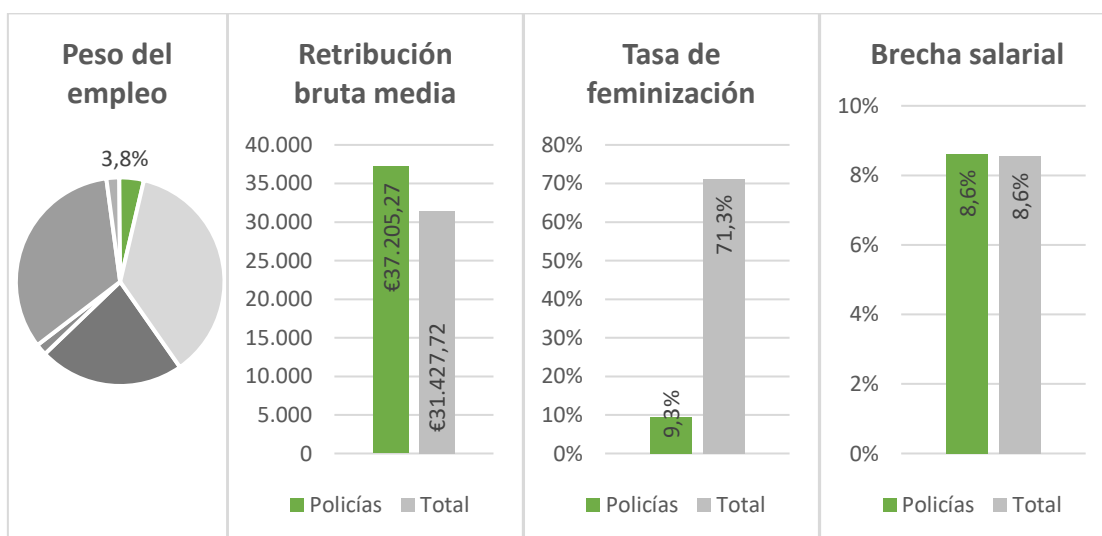
GRÁFICO 23: DISTRIBUCIÓN DE SUBALTERNOS Y SUBALTERNAS POR EDAD Y SEXO



5.3 Cuerpo de Policía

5.3.1 Caracterización general

GRÁFICO 24: EL SECTOR DE POLICÍA EN EL CONJUNTO DEL EMPLEO PÚBLICO NAVARRO



Los cuerpos policiales, con carácter general, tienden a estar altamente masculinizados. De conformidad con la Encuesta de Población Activa, en el año 2021 –al que se refieren también los datos del presente estudio–, la tasa de masculinización alcanzaba el 83,1% de las personas en ocupaciones de Policía

en la Administración General del Estado y el 82,3% en las administraciones autonómicas, siendo incluso superior (90,8%) en las administraciones locales. Los datos en los que se basa el presente análisis muestran una realidad semejante: el 90,7 % de las personas equivalentes a tiempo completo para las que se dispone de datos –por los motivos expuestos al inicio no se han podido incluir las jefaturas de la policía foral– son hombres, o desde la perspectiva inversa, sólo hay un 9,3% de mujeres policías.

Lógicamente, es un grupo relativamente pequeño dentro del empleo público, y únicamente supone un 3,8% del total de empleo equivalente en el análisis.

Debe destacarse, por otra parte, que la retribución media es relativamente elevada, pues los más de treinta y siete mil euros (brutos) de retribución no sólo suponen un 18% más que la media de la administración foral, sino que lo convierten en el grupo analizado (excluyendo, obviamente, al personal eventual) mejor retribuido, y que la brecha retributiva se encuentra en niveles semejantes al del conjunto de la administración foral.

En términos corregidos, la brecha no explicada se reduce hasta el 6,1%, pero en menor medida que la del conjunto de la administración foral, que es casi un punto inferior.

En consecuencia, y sin perjuicio de la pertinencia del análisis, el impacto global de la policía es el de incrementar la brecha salarial entre mujeres y hombres, por cuanto que los elevados salarios y la alta masculinización implican un incremento de la retribución media del conjunto de varones al servicio de la administración foral.

5.3.2 Composición salarial y brecha en la Policía Foral

5.3.2.1 Análisis de conjunto

Un primer análisis de los complementos percibidos por quienes integran este estamento de la administración navarra muestra que en todos y cada uno de los conceptos salariales (que, en realidad, agregan diversos conceptos de nómina, por la diferente denominación que se les da o similitud entre ellos), los hombres perciben, en promedio, una mayor retribución que las mujeres.

TABLA 1: IMPORTES, PERCEPTORES EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO DE CADA CONCEPTO, POR SEXOS Y BRECHA SALARIAL; CONCEPTOS ORDENADOS POR MASA ECONÓMICA QUE IMPLICAN, DE MAYOR A MENOR.

Concepto	Importe medio hombres	Perceptores (ETC)	Importe medio mujeres	Perceptoras	Brecha
Sueldo base	16.304,75 €	894,3	15.850,77 €	92,0	2,8%
Compl. Específico	7.731,56 €	882,3	7.524,99 €	89,7	2,7%
Grado	3.743,83 €	831,1	3.392,68 €	79,0	9,4%
Compl. puesto	2.934,15 €	882,0	2.188,30 €	89,6	25,4%
IT Prestación	2.854,02 €	584,5	2.306,44 €	69,8	19,2%

Festivos	1.830,87 €	854,6	1.676,42 €	80,5	8,4%
Noches	1.063,62 €	877,5	893,69 €	87,6	16,0%
Compl. Turno	987,35 €	768,1	918,71 €	72,2	7,0%
Quinquenio	758,16 €	831,7	688,78 €	80,0	9,2%
Ayuda familiar	731,83 €	538,6	597,51 €	39,8	18,4%
Horas extra	483,53 €	598,7	338,32 €	54,3	30,0%
IT Ret. Personal	475,89 €	556,8	317,36 €	63,7	33,3%
Compensatorio	592,56 €	9,6		0,0	100,0%
Compl. Directivo	233,63 €	11,2	59,02 €	0,1	295,9%

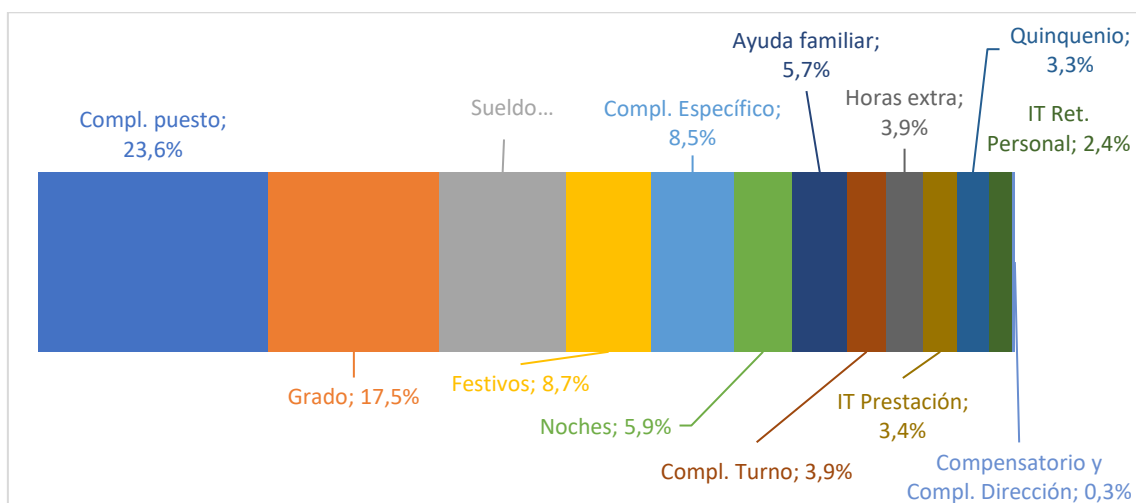
El análisis de los datos mostrados en la Tabla 1 muestra como las mayores diferencias se dan en el abono de horas extraordinarias, complementos de puesto y abono de noches, pudiendo dejarse al margen los relativos a la incapacidad temporal (IT), cuya cuantía dependerá de la base sobre la que se calcula y de la existencia de estas situaciones.

Sin perjuicio de la importancia de estas diferencias, debe tenerse en cuenta que el impacto real de estas diferencias depende esencialmente de dos factores: la proporción de personas (de uno y otro sexo) que perciban el complemento correspondiente y la cuantía total de este. Una diferencia de pocos euros en complemento de escaso valor puede generar brechas porcentuales muy elevadas (llevado al extremo: si sólo lo cobran un trabajador y una trabajadora el primero por un euro y la segunda por diez céntimos, la brecha en dicho complemento sería del 900%, pero seguirían siendo noventa céntimos de euro). Resulta por ello de mayor interés analizar qué peso tiene cada uno de los complementos en la brecha salarial entre hombres y mujeres policía.

Desde este enfoque, el análisis cambia de manera notable:

Los complementos de puesto, grado y salario base, generan más de la mitad de la brecha salarial, pues a la diferencia retributiva entre sexos (supera el 25% en el primero de los nombrados) se suma una cuantía significativa y un elevado número de perceptores y perceptoras.

GRÁFICO 25: ORIGEN DE LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO DE LA POLICÍA DE NAVARRA

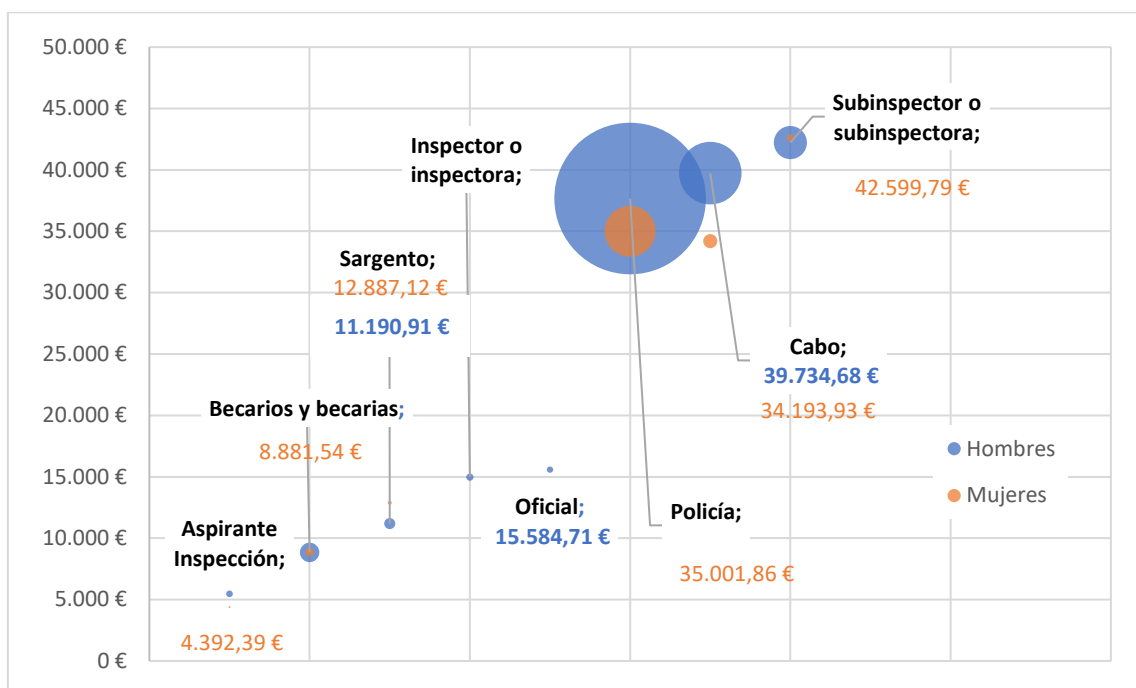


El mero análisis objetivo de los datos no permite llevar a cabo una valoración de dónde está la diferencia efectiva, cuáles son los condicionantes. Es posible, para ello, desagregar diferentes puestos para los que se dispone de información en las bases de datos suministradas.

TABLA 2: DISTRIBUCIÓN FUNCIONAL POR SEXOS Y EFECTIVOS DE LA POLICÍA NAVARRA, Y BRECHA SALARIAL

	Hombres		Mujeres		Brecha salarial
	Retribs.	Personas (ETC)	Retribs	Personas (ETC)	
Aspirante Inspección	5.464,57 €	1,39	4.392,39 €	0,12	19,6%
Becarios y becarias	8.841,59 €	11,85	8.881,54 €	2,28	-0,5%
Sargento	11.190,91 €	3,84	12.887,12 €	0,50	-15,2%
Inspector o inspectora	14.973,83 €	1,66		0,00	100,0%
Oficial	15.584,71 €	1,25		0,00	100,0%
Policía	37.666,73 €	719,29	35.001,86 €	81,35	7,1%
Cabo	39.734,68 €	122,63	34.193,93 €	6,24	13,9%
Subinspector o subinspectora	42.223,02 €	34,30	42.599,79 €	1,56	-0,9%

GRÁFICO 26: SALARIOS Y TAMAÑO DEL COLECTIVO POR SEXO Y CLASIFICACIÓN DE LA POLICÍA FORAL DE NAVARRA



La Tabla 2 y el Gráfico 26 muestran como la clasificación profesional y estructura no es, por sí misma, la fuente que explica la brecha salarial existente en la policía. En algunos casos, la diferencia puede ignorarse por irrelevante: es el supuesto de las personas aspirantes a inspección, en las que la presencia femenina es tan exigua (0,12 mujeres equivalentes a tiempo completo) que la comparación carece de sentido. Lo mismo ocurre en la categoría de Sargento, en el que de hecho la brecha es negativa (el salario promedio femenino es un 15% superior al de los hombres), pero sólo existe, en el año y datos de referencia, el equivalente a media mujer sargento en la policía, por lo que no parece razonable atribuir mayor importancia a este dato. En otros casos, como en la propia Inspección o en el cuerpo de oficiales, no aparecen mujeres en los datos analizados.

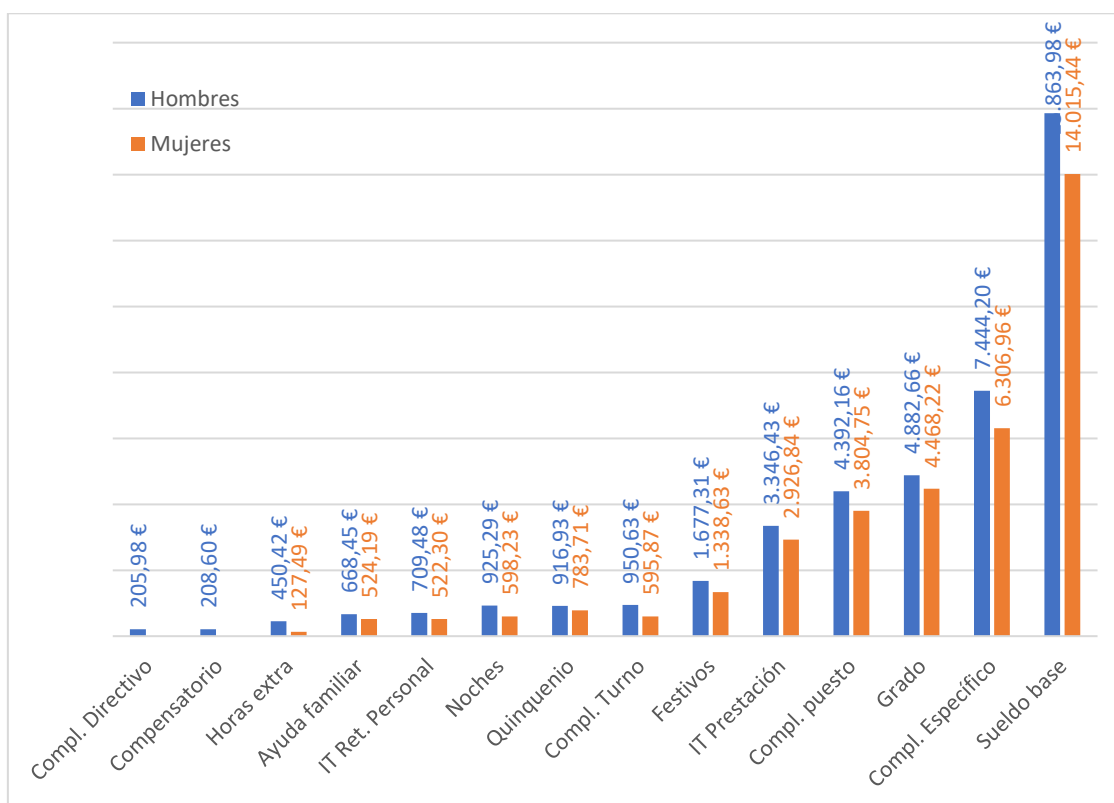
Se centrará pues el análisis en los rangos de cabo y policía, colectivos en los que además de concentrarse un número importante de personas integrantes del cuerpo (un 13,12% y un 80,93%, respectivamente), existe una brecha retributiva reseñable y que, por tanto, requiere de un específico análisis.

5.3.2.2 Cabos

En el caso de los y las cabos, el primer elemento que debe destacarse es que en términos proporcionales las mujeres suponen la mitad que los hombres: mientras que supone un 6.8% del empleo femenino, alcanza un el 13,8% entre los hombres. Ello va a suponer, dado el lógico mayor salario en cabos que en policías, un elemento generador de diferencias retributivas en perjuicio de las mujeres.

Las comparaciones salariales son complejas, pues sólo hay seis mujeres por 124 hombres (siempre en equivalencia a tiempo completo). No obstante, debe señalarse que la estructura retributiva -no así las cuantías, pues la brecha salarial en **los conceptos retributivos es del 13,9%**– parece estar relativamente estandarizada, pues tanto en uno como en otro sexo la práctica totalidad de cabos perciben retribuciones por los mismos conceptos.

GRÁFICO 27: COMPLEMENTOS PERCIBIDOS POR CABOS DE LA POLICÍA FORAL NAVARRA, POR SEXOS

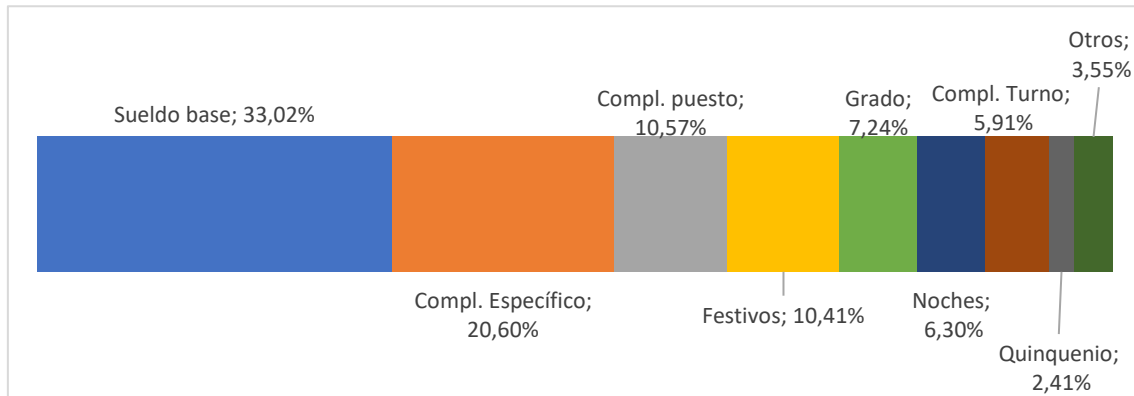


Como puede apreciarse, en la totalidad de los complementos calificados como retribución, la cantidad percibida por los hombres es superior a la de las mujeres. Lógicamente el impacto final es muy diferente, y en casos como los complementos directivos y compensatorio –percibidos exclusivamente por hombres y, por tanto, con un 100% de brecha salarial–, tomados en cuenta conjuntamente generan un 0,07% de la diferencia entre hombres y mujeres.

Por el contrario, la **diferencia en el sueldo base, aunque sea del 11,7%, genera prácticamente un tercio del total. La existencia de estas diferencias en cuantías formalmente objetivas y con poca variabilidad en su importe no deja de sorprender y podría requerir atención específica para determinar las causas, lo que resulta imposible con la información de la que se dispone. Algo semejante puede afirmarse de los conceptos que le siguen en cuantía (específico, grado, puesto...).**

GRÁFICO 28: FUENTES DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CABO DE LA POLICÍA FORAL DE NAVARRA

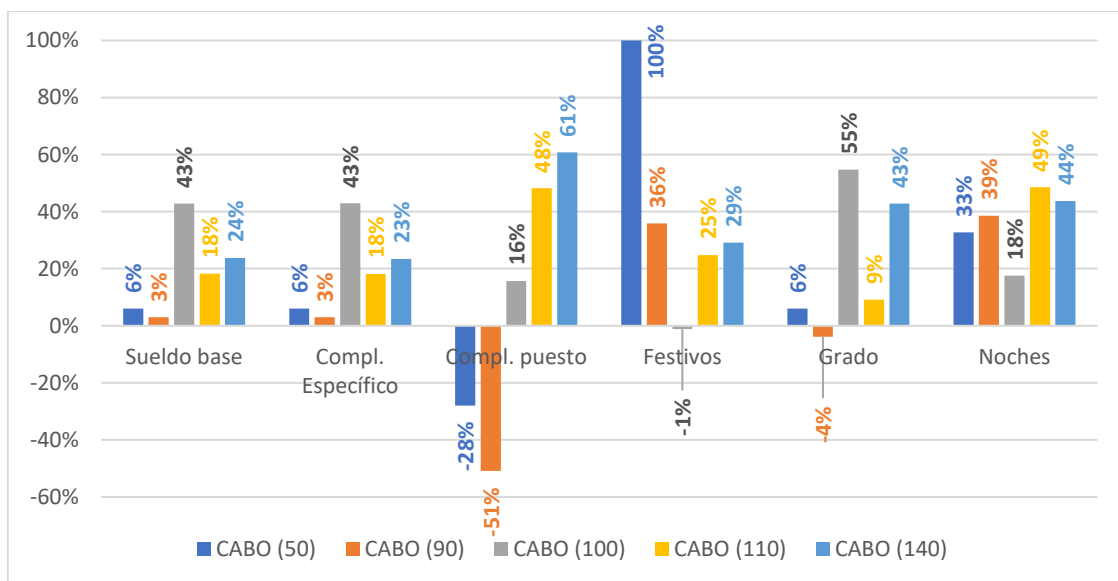
rele



Un elemento diferencial, no obstante, es la existencia entre las mujeres de mayores percepciones como compensación por situaciones de incapacidad temporal, que lógicamente minoran las retribuciones originarias; de hecho, aunque no se muestra en el gráfico pues se incluye en el genérico “otros”, la compensación por IT (prestación) es percibida por todas las mujeres cabo y por el 64.5% de los hombres, lo que lleva a que reste a la brecha total un 3%.

En todo caso, cabe destacar que una desagregación por las divisiones de función que constan en la base de datos no permite detectar un efecto composición claro que explique las diferencias retributivas.

GRÁFICO 29: BRECHA SALARIAL EN LOS CONCEPTOS QUE MAYOR IMPACTO TIENE EN LA BRECHA TOTAL ENTRE CABOS DE LA POLICÍA FORAL, DESAGREGADA EN LOS DISTINTOS NIVELES CLASIFICACIÓN FUNCIONAL EN LA QUE EXISTEN MUJERES.



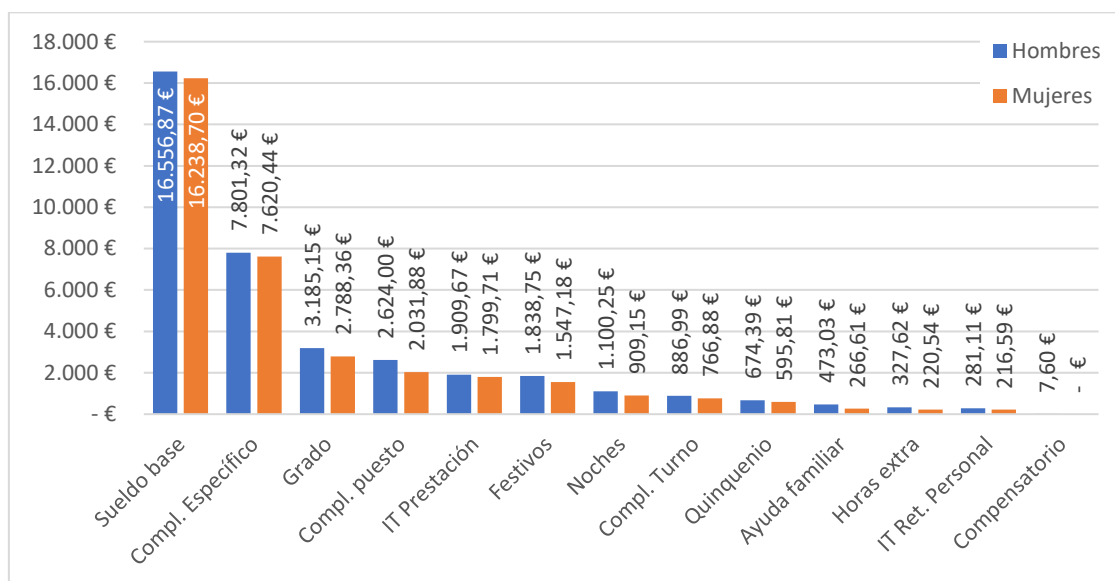
Como puede observarse, aunque en algunos casos la brecha es negativa o muy reducida, hay algunas constantes: un mayor salario base y complemento específico (muy destacado en algunos casos), y ya mayores percepciones en

complementos que, por su impacto en la conciliación familiar, es común que, en todos los ámbitos sociales, perciban más los hombres, como noches o festivos.

5.3.2.3 Policías

En el caso de la escala de policías, que lógicamente constituye la base del cuerpo de Policía Foral y es la más numerosa, ya se ha indicado que la diferencia salarial entre mujeres y hombres es de 2.666 euros, lo que supone una brecha salarial del 7,1%, inferior tanto a la general del cuerpo y de la administración Foral.

GRÁFICO 30: DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO POR CONCEPTOS Y SEXOS EN LA CATEGORÍA DE POLICÍAS

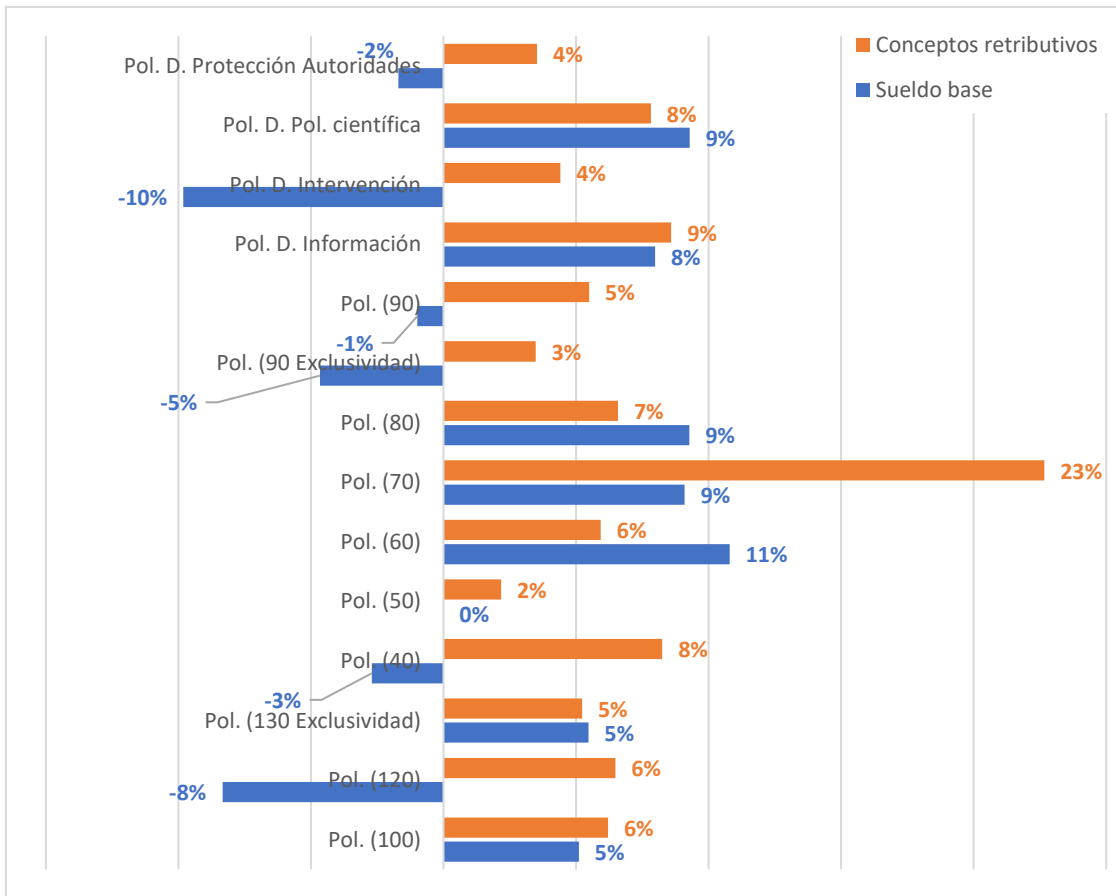


Como puede observarse en el Gráfico 30, los dos principales conceptos se presentan bastante equilibrados.

Las diferencias en salario base y complemento específico son relativamente pequeñas (1,9% y 2,3% respectivamente), lo que resulta razonable en un cuerpo relativamente homogéneo; sorprendentemente –y sin que se pueda dar una explicación con los datos aportados y el alcance de este estudio– una mayor desagregación de categorías lleva a una mayor dispersión tanto de sueldo base -a priori con escaso margen en la función pública– como en el conjunto de complementos retributivos.

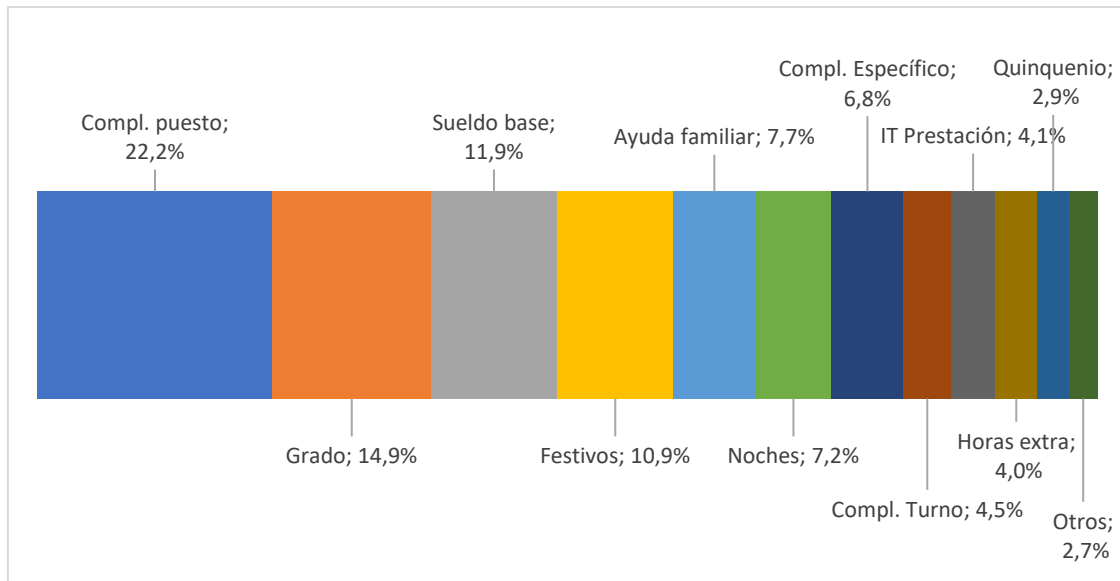
En la información mostrada en el Gráfico 31 puede resaltarse que la categoría con mayor peso (la identificada como “90”), que aglutina un 38% de los hombres y 34% de las mujeres la brecha salarial es negativa (es decir, cobran más las mujeres) en el salario base, pero positiva (un 5%) cuando se computan el conjunto de conceptos. Otra categoría con particular peso entre las mujeres (40, que representa el 18,4% del empleo femenino en la policía), muestra un comportamiento similar.

GRÁFICO 31: BRECHA SALARIAL EN EL SUELDO BASE Y EL CONJUNTO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PARA LAS CATEGORÍAS DE POLICÍA EN LAS QUE EXISTE AL MENOS UNA MUJER (ETC)



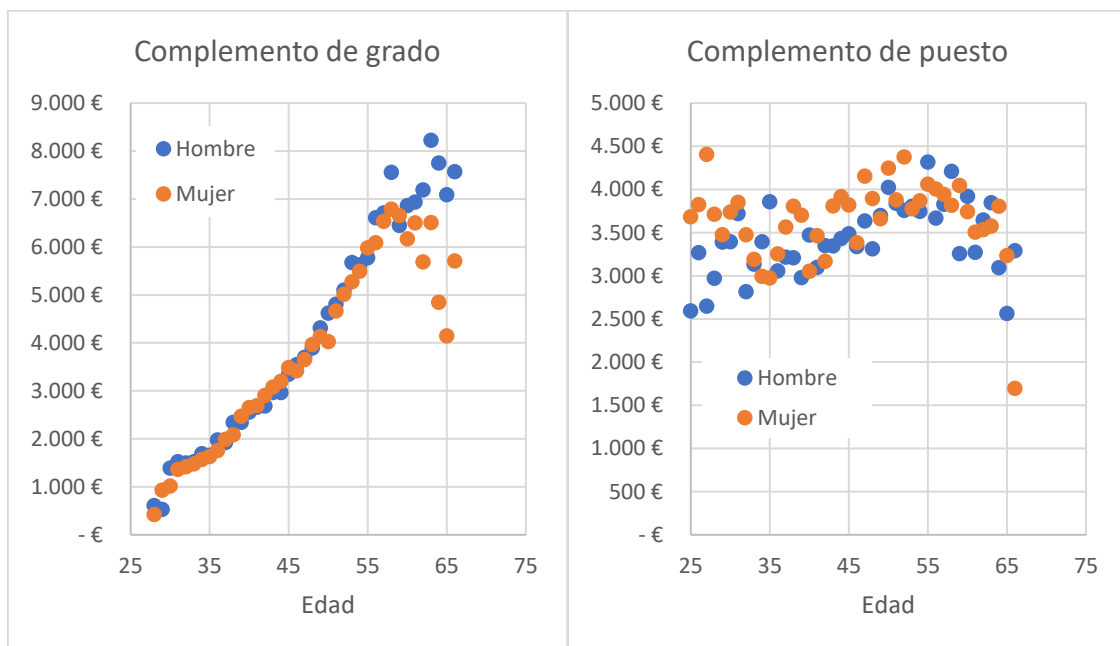
Volviendo a un análisis de conjunto del grupo de policías, y en coherencia con lo anterior, debe destacarse que la brecha salarial no se explica, en este caso, por las partidas de mayor cuantía (salario base y complemento específico), sino por los complementos de puesto –cuya regulación permite una mayor discrecionalidad y podría estar generando más sesgos en este caso– y de grado-

GRÁFICO 32: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL ÁMBITO DE LA CATEGORÍA DE POLICÍAS



El complemento de grado, por su parte, parece tener una explicación obvia, relacionado con la incorporación de la mujer a la fuerza policial foral. Como puede verse con claridad, en cada nivel de edad –salvo en edades superiores a 60 años- las diferencias no son demasiado elevadas. El grado personal va ligado a la carrera, por lo que cuanto mayor es la edad, mayor es la retribución; en este punto, por tanto, no parece que exista realmente un problema de inequidad por razón de sexo.

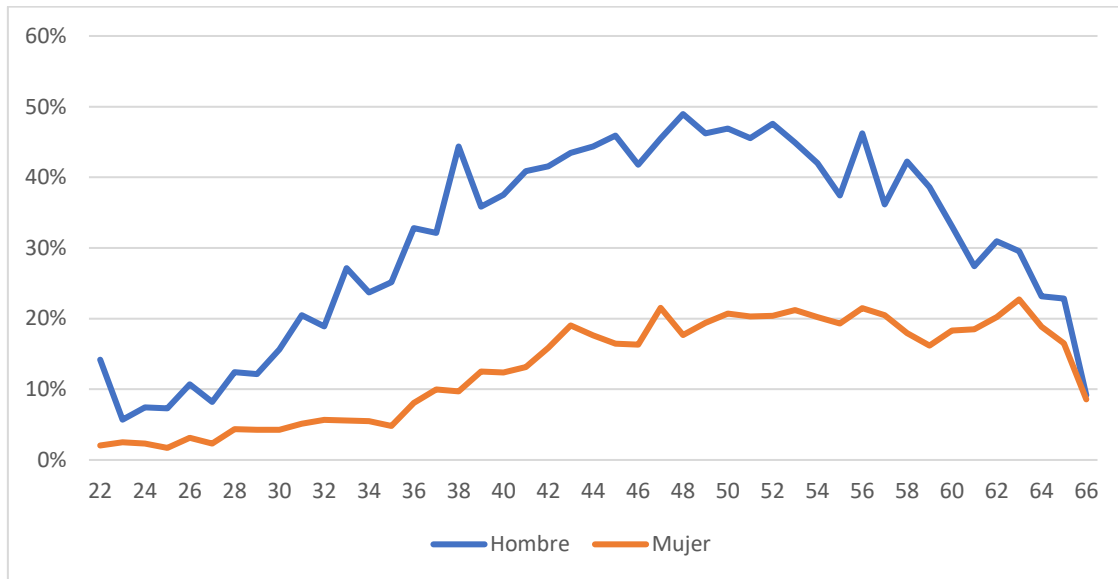
GRÁFICO 33: RELACIÓN ENTRE EDAD DEL O LA POLICÍA EN LOS COMPLEMENTOS DE PUESTO Y GRADO, SEGÚN EDAD



Mayor interés presenta el análisis del complemento de puesto: el Gráfico 33 resulta, en cierto modo contrainuitivo. En dos terceras partes de las edades

entre los 19 y 65 años, el complemento es mayor en las mujeres que lo perciben que en los hombres, y sin embargo es la principal fuente de desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La explicación es sencilla y se puede ver con claridad en el Gráfico 34: la proporción de hombres que lo reciben es muchísimo mayor que la de las mujeres para todas las edades. El problema, por tanto, no es de cuantía sino de su propia existencia, dado que la desigualdad procede esencialmente de que unos lo cobran y otras no.

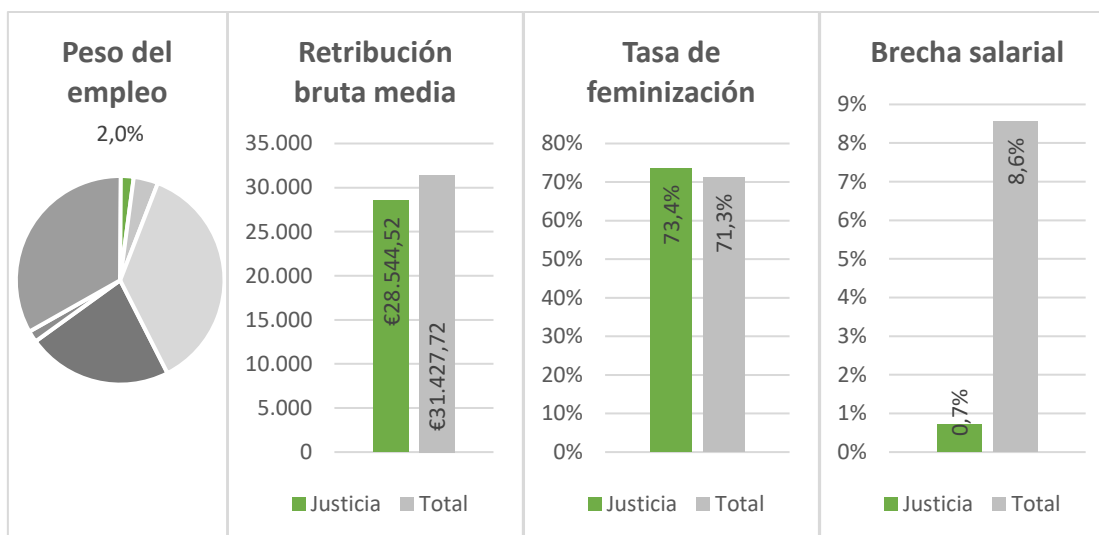
GRÁFICO 34: PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POLICÍA QUE PERCIBEN COMPLEMENTOS DE PUESTO



5.4 Justicia

5.4.1 Caracterización General

GRÁFICO 35: EL SECTOR DE JUSTICIA EN EL CONJUNTO DEL EMPLEO PÚBLICO NAVARRO

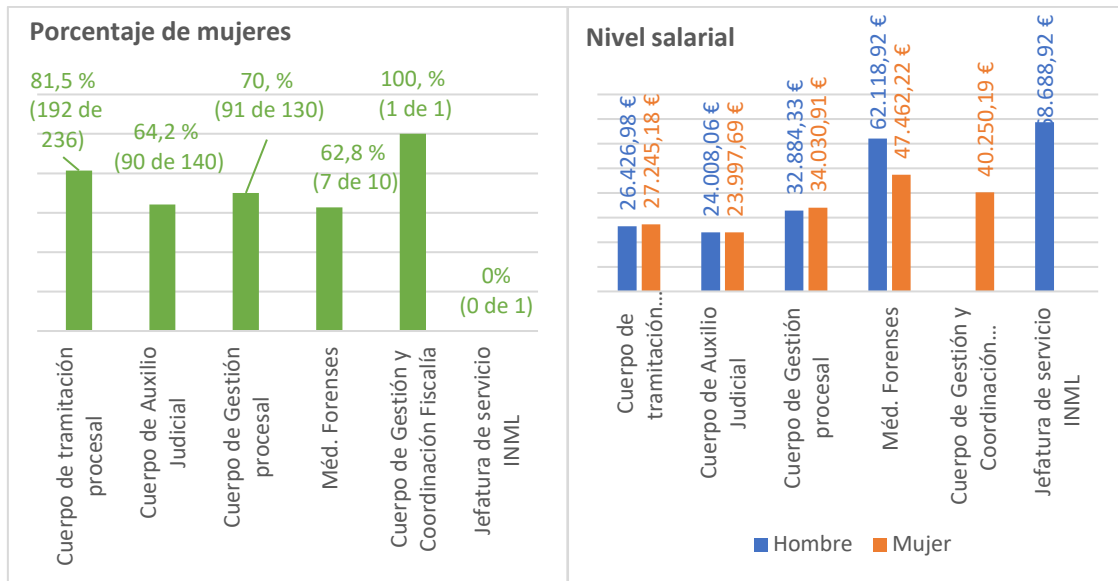


La competencia en justicia, dada la independencia del poder judicial garantizado por la Constitución, se limita a lo que se viene a llamar “administración de la Administración de Justicia”. Ello implica que no encontraremos aquí a representantes de la judicatura ni de la fiscalía, sino únicamente a las personas que sirven de apoyo a la función jurisdiccional. Se trata de un colectivo de empleados públicos y empleadas públicas con un peso relativamente pequeño en el conjunto de la administración navarra. Se trata de 518 personas (siempre en equivalencia a tiempo completo) que, en **términos agregados, tienen una retribución muy equilibrada, con unas diferencias entre hombres y mujeres que se limitan al 0,7%.**

Dentro de este colectivo encontramos personas con muy diferentes ocupaciones que requieren un análisis separado. Bajo este aparente equilibrio, en realidad, hay situaciones claramente diferenciadas. Así, en los cuerpos de tramitación y gestión procesal, la brecha salarial es negativa (es decir, favorable a las mujeres), en niveles relativamente reducidos, del -3,1% y -3,5% respectivamente; el cuerpo de auxilio judicial está prácticamente equilibrado (la brecha es del 0,04%).

En los cuerpos de mayor retribución, sin embargo, la situación es diferente. Dejando a un lado los integrados por una sola persona (una masculinizada y otra feminizada, con salario muy superior en el primer caso), **en el caso de los médicos forenses, aunque son sólo un 2% del empleo en Justicia, la brecha es muy significativa (del 23,6%).**

GRÁFICO 36: TASA DE FEMINIZACIÓN Y NIVELES SALARIALES EN LOS DIFERENTES CUERPOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ORDENADOS POR TAMAÑO.

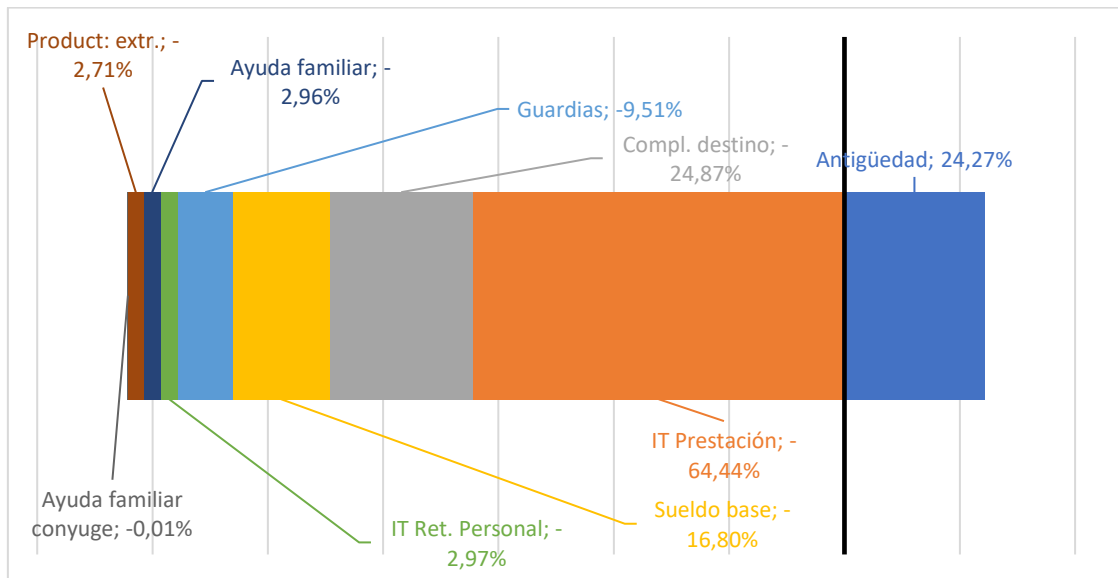


5.4.2 Cuerpo de tramitación procesal

El cuerpo de tramitación procesal es el más numeroso dentro de la administración de justicia foral, y se encuentra altamente feminizado: más de cuatro de cada cinco personas que lo integran son mujeres.

La brecha en los conceptos retributivos es negativa, (-3,1 %), o lo que es lo mismo, el conjunto de estos es 818,21€ superior, en términos anuales, para las mujeres.

GRÁFICO 37: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE TRAMITACIÓN PROCESAL



Al margen del habitual impacto de los conceptos vinculados a la incapacidad temporal, son factores explicativos de estas diferencias retributivas los complementos de destino y por guardias.

En el primero de ellos la totalidad de la diferencia se explica por el hecho de que las mujeres obtienen de media 203,49€ más al año que sus compañeros varones. No hay ninguna diferencia en cuanto a la proporción de hombres y mujeres que lo reciben, pues en ambos casos alcanza a la totalidad de las plantillas.

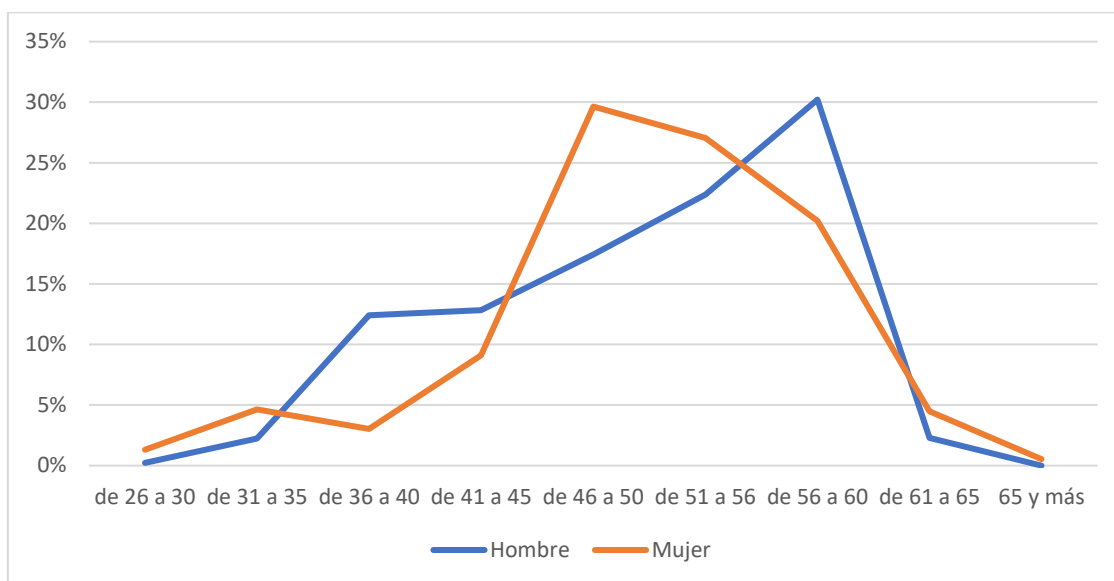
Debe señalarse, así mismo, que, si se normalizan los datos por la jornada efectivamente trabajada, la cuantía del complemento de destino es prácticamente idéntica en ambos sexos, e incluso algo superior para los hombres, por lo que la brecha se explica por una mayor intensidad de trabajo del sexo femenino.

En lo referente al complemento por guardias, debe destacarse que son un 29% de los hombres de este cuerpo los que lo obtienen, mientras que entre las mujeres este porcentaje es de un 25,8%. Es la diferencia de 77,85 € anuales la que genera una brecha salarial en este concepto de menos 5,5%

Destaca en el sentido opuesto la percepción de complementos de antigüedad, pese a que es más frecuente en las mujeres; De hecho, lo cobran un 89,2% frente al 82,1% de los hombres y es que la cuantía es prácticamente 200€ mayor para los varones.

Debe señalarse que la distribución de la población en este cuerpo no muestra un patrón claro en la relación edad-sexo. Los datos muestran que el grupo quinquenal de edad modal (el que más personas agrupa) entre los hombres es el de 56 a 60 años, mientras que en las mujeres es el de 46 a 50 años. Sin embargo, como puede apreciarse en el gráfico, ello no supone un envejecimiento generalizado de los varones, pues entre los 36 y 40 años hay una acumulación bastante relevante. Ello puede explicar el diferente comportamiento de las variables económicas ligadas directa o indirectamente al transcurso del tiempo, si bien no es concluyente.

GRÁFICO 38: DISTRIBUCIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL CUERPO DE TRAMITACIÓN POR SEXOS

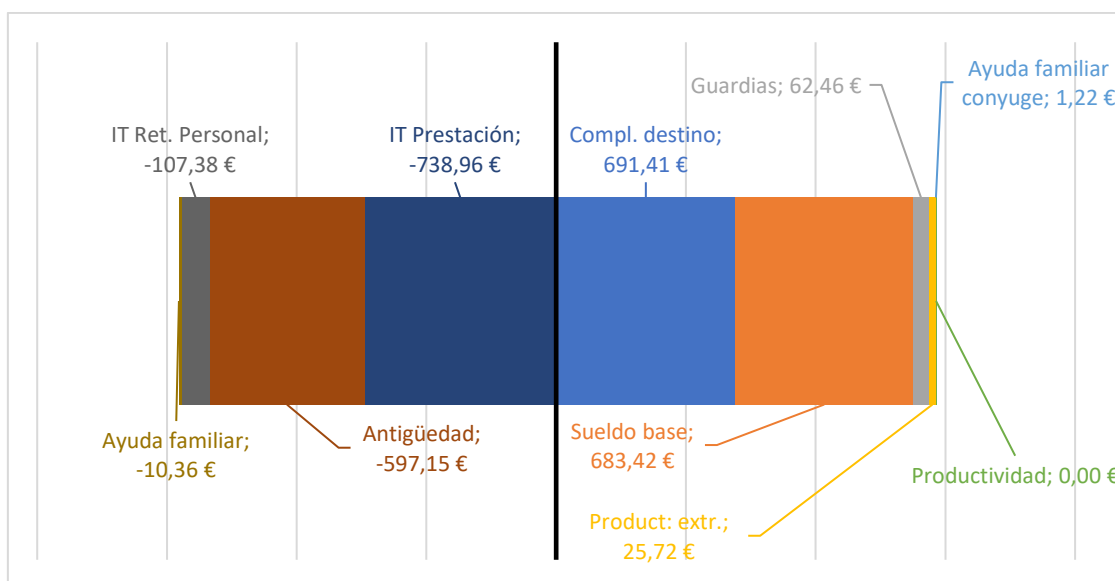


5.4.3 Cuerpo de Auxilio Judicial

El cuerpo de auxilio judicial en la administración foral se encuentra particularmente equilibrado; no sólo en su composición (35% hombres-65% mujeres) que en términos comparativos a otros grupos analizados es más igualitaria, sino que la retribución global es prácticamente idéntica: la brecha salarial es del 0,043%, lo que se traduce en 10,37€ anuales.

En ese contexto, el análisis por complementos como aportación porcentual a la brecha carece de sentido, pues la más mínima diferencia supondría porcentajes disparatados (p.ej. 103,7 euros anuales son un 1000% de la brecha) y poco ilustrativos. Por ello, excepcionalmente, en este caso se presentará la información en términos absolutos, indicando la diferencia en euros que aporta cada uno de ellos.

GRÁFICO 39: APORTACIÓN BRUTA A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE AUXILIO PROCESAL



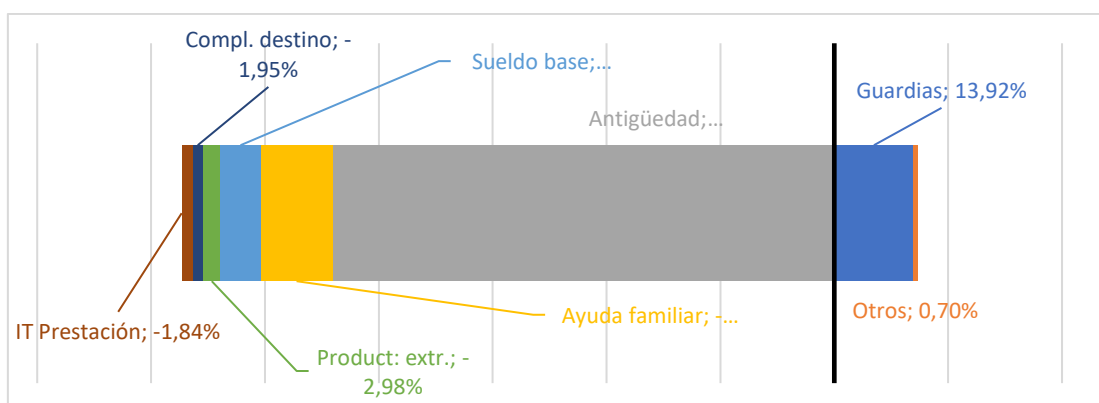
En este caso se observa como ciertos complementos parecen operar como complementarios: si los hombres cobran más por complemento de destino, las mujeres lo hacen por antigüedad.

Este equilibrio, debe señalarse, puede estar encubriendo una potencial discriminación, ya sea por incorrecta valoración de los destinos ocupados por un sexo o por otro, ya sea por la dificultad de acceder a los mejor retribuidos, especialmente si se tiene en cuenta que la experiencia (medida por el complemento de antigüedad) parece ser mayor en las mujeres.

5.4.4 Cuerpo de Gestión procesal

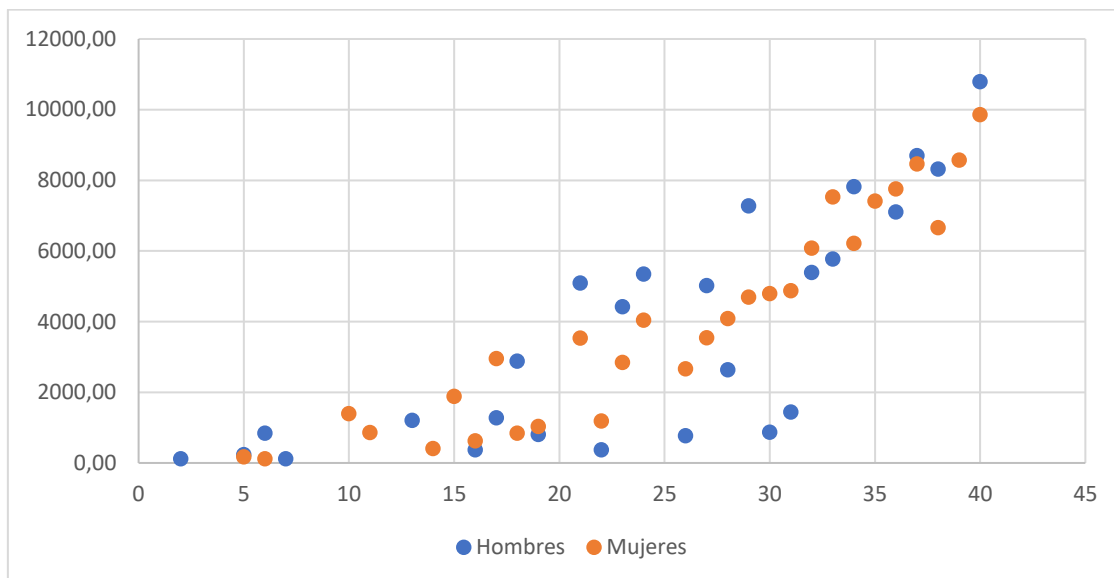
Este cuerpo, integrado en un 70% por mujeres, presenta una brecha negativa del 3,5% (esto es, favorable a las mujeres). De los 1.146,58 euros que separan el conjunto de conceptos retributivos entre mujeres y hombres, más de mil responden a un único complemento: el de antigüedad.

GRÁFICO 40: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE GESTIÓN PROCESAL



Lógicamente, este concepto presenta una correlación muy elevada con la edad. De hecho, si se presenta como en la figura bajo estas líneas el complemento que en promedio reciben hombres y mujeres por este motivo la brecha prácticamente desaparece.

GRÁFICO 41: PERCEPCIÓN MEDIA, PARA CADA EDAD Y SEXO, DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD



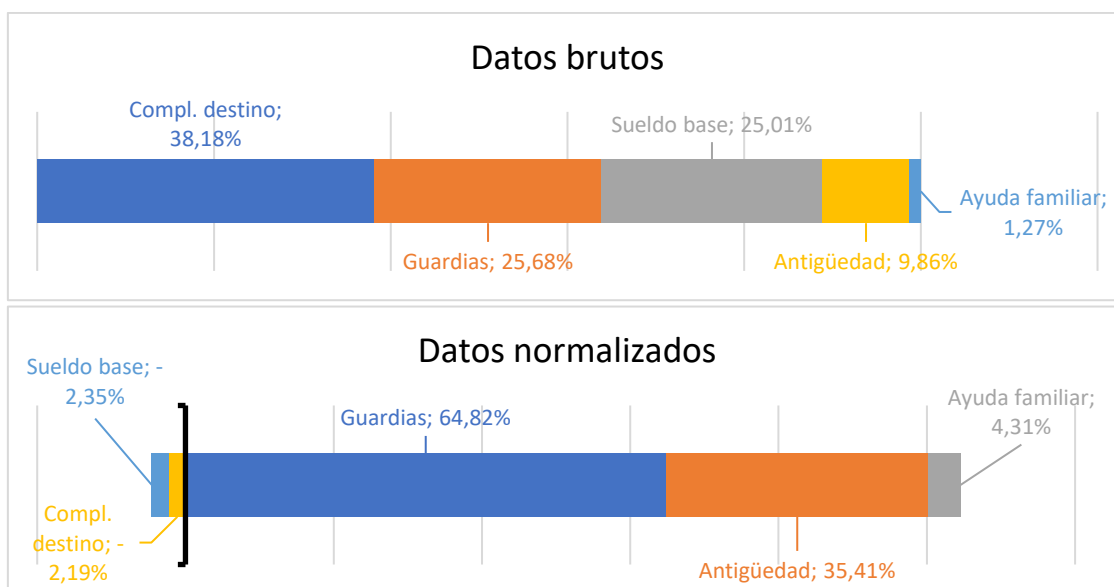
Al margen de este elemento, puede destacarse la brecha en favor de los hombres en el complemento ligado a guardias, pues no procede de la cuantía que cobran –de hecho, la percepción media entre las mujeres es un 12% superior a la de los hombres– sino de la proporción de personas de uno y otro sexo reciben cuantías por este motivo. Mientras que el 19,8% de las mujeres realizaron en el año 2021 guardias retribuidas por este concepto, entre los hombres fueron un 34,6%.

5.4.5 Médicos y médicas forenses

Este colectivo es relativamente pequeño (sólo abarca 10,5 personas en equivalencia a tiempo completo en el ejercicio económico analizado), pero tiene retribuciones muy superiores al del resto de personas que prestan servicio en la administración de justicia, como corresponde a su mayor cualificación y especialización.

Estos elevados salarios van acompañados de una brecha salarial del 23,6% en el conjunto de conceptos retributivos, es decir, una diferencia entre hombres y mujeres de 14 656 euros. En este caso, todos y cada uno de los conceptos son superiores para el conjunto de varones, siendo el complemento de destino, las guardias y el sueldo base las principales fuentes de diferencia.

GRÁFICO 42: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE MÉDICOS Y MÉDICAS FORENSES, EN DATOS BRUTOS Y NORMALIZADOS POR EL TIEMPO EFECTIVO DE OCUPACIÓN



No obstante, debe señalarse que gran parte de estas diferencias encuentra explicación en la intensidad de trabajo; si se normalizan los conceptos (es decir, se extrapola lo percibido por tiempo trabajado a lo que se habría cobrado de haber estado la persona ocupada a tiempo completo) las diferencias se mitigan considerablemente. Así, no sólo se reduce la brecha salarial hasta el 5,1% (que siguen siendo más de 3 200 euros anuales), sino que, como puede verse en el gráfico, el salario base y el complemento de destino dejan de ser relevante. Con datos normalizados, el protagonismo lo acaparan las guardias –complemento íntimamente vinculado a la disponibilidad de tiempo para el trabajo adicional, que con carácter general suele estar masculinizada– y la antigüedad.

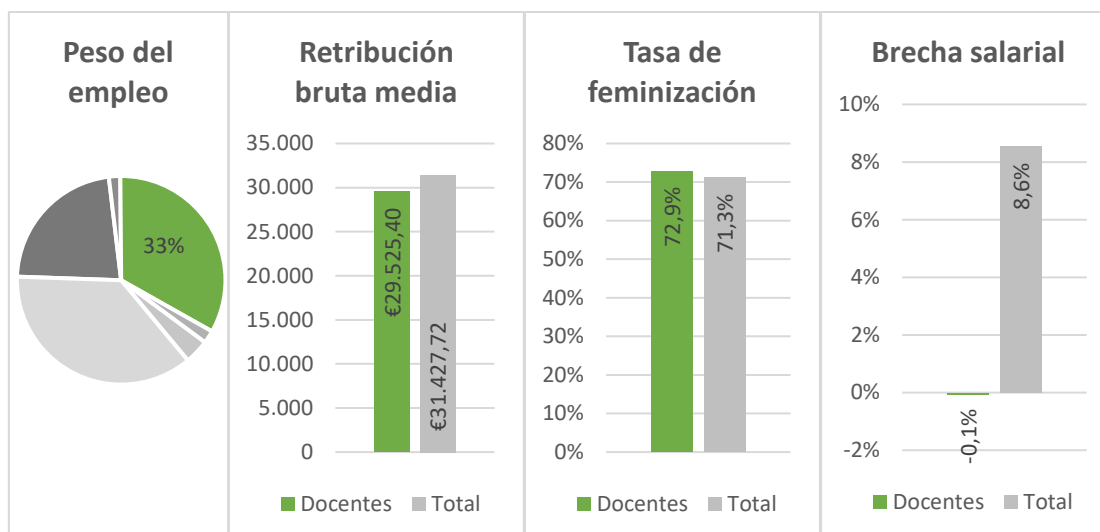
En todo caso, no puede olvidarse que, como se ha señalado al inicio de este epígrafe, se trata de un colectivo muy pequeño, por lo que pequeñas variaciones individuales pueden introducir importantes distorsiones.

Para cerrar este punto, debe mencionarse que, aunque fuera de este cuerpo, el responsable del Instituto Navarro de Medicina Legal es también varón, percibiendo (lógicamente) una retribución superior por esta mayor responsabilidad, esta superior retribución también incide en la brecha global del sector de la administración de justicia.

5.5 Sector docente

5.5.1 Caracterización General

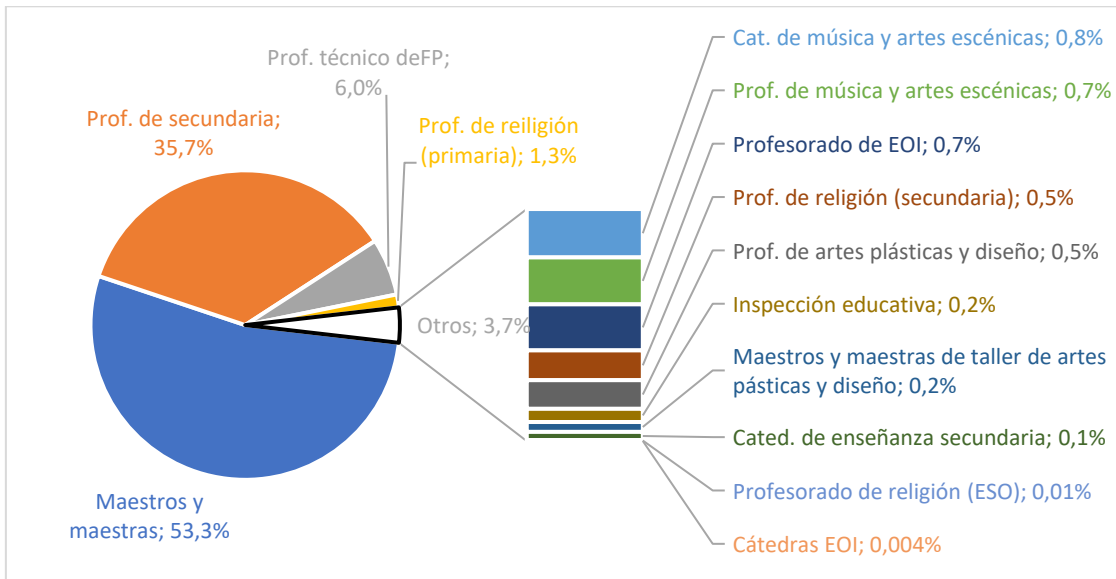
GRÁFICO 43: EL SECTOR DOCENTE EN EL CONJUNTO DEL EMPLEO PÚBLICO NAVARRO



El sector docente de cualquier administración autonómica, como ocurre con el sanitario, supone en la práctica una parte muy importante del empleo total. En particular, emplea a 8.656 personas (como siempre en este estudio en equivalencia a tiempo completo) lo que supone una tercera parte de los empleados y empleadas de la administración foral. En términos de retribución media y de tasa de feminización, como puede verse en el gráfico, se parece mucho al conjunto de servidores públicos de esta administración. Igualmente, el elevado porcentaje de mujeres es muy similar al que observamos con carácter general.

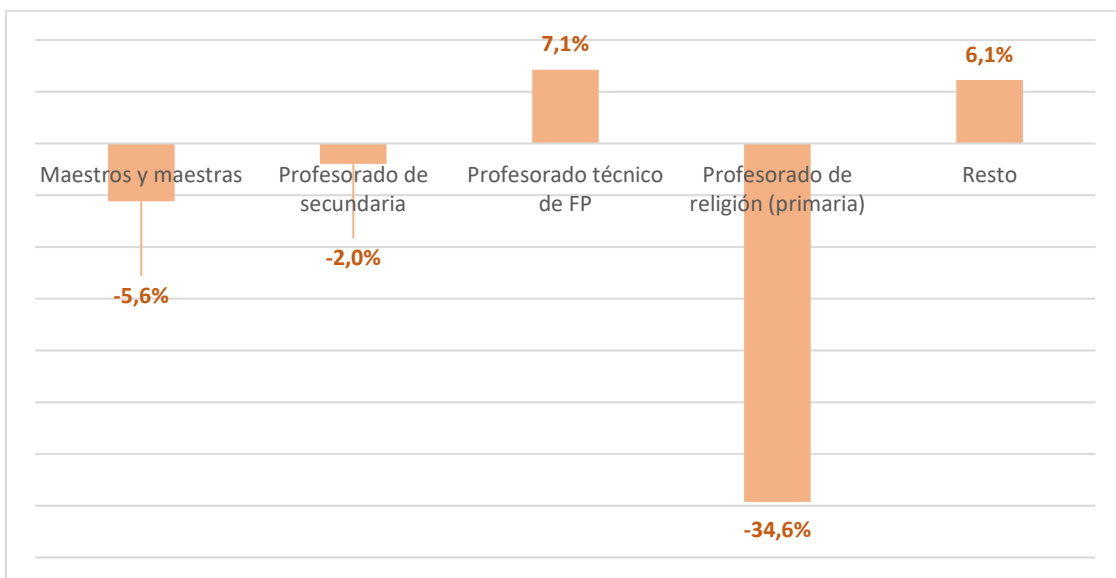
Sin embargo, **la brecha salarial para el conjunto del personal docente es prácticamente inexistente, con una muy pequeña diferencia favorable a las mujeres del 0,1%. No obstante, debe resaltarse que no es un sector tan homogéneo ni tan igualitario como pudiera parecer. Dentro del mismo, es diferente la situación de maestros y maestras (con un salario promedio de unos 28 500 € y que supone algo más de la mitad del personal analizado) y el profesorado de secundaria (algo más de un tercio del total, con un salario promedio de 30 300 €), que presentan brechas salariales favorables a las mujeres (es decir, con signo negativo en la definición empleada en este estudio), con diferente intensidad, de otros colectivos como el profesorado de técnico en Formación profesional, que aunque es cuantitativamente menos relevante (sólo cubre un 6% del total de personas de este estamento) presenta una brecha salarial claramente positiva.**

GRÁFICO 44: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR DOCENTE ENTRE DIFERENTES CUERPOS



El panorama general se completa, por una parte, con el profesorado de religión, que –como es esperable– supone un porcentaje pequeño del total, y en el que la retribución femenina es considerablemente mayor: las mujeres perciben en promedio un salario que es casi un 35% superior al de los hombres. Junto a ellos, múltiples cuerpos de tamaño muy reducido –menos de 100 personas en un sector que ocupa, como se ha dicho, a más de 8.000– y situaciones variadas, tanto en la cuantía de retribución como a la brecha salarial.

GRÁFICO 45: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LOS DIFERENTES CUERPOS DE PERSONAL DOCENTE

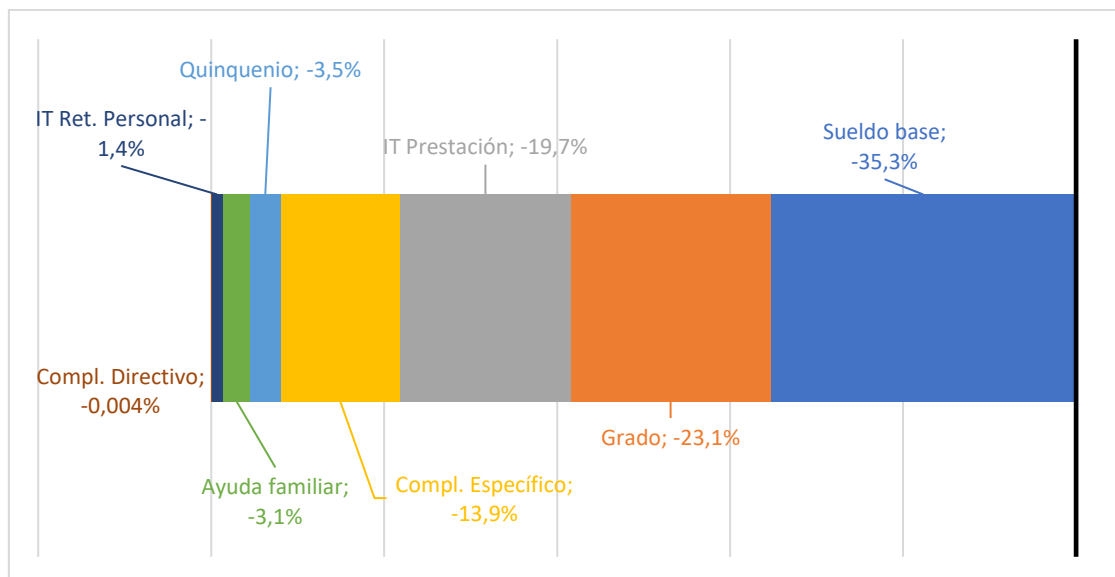


5.5.2 Maestros y maestras

Esta función supone el más numeroso cuerpo de toda la administración foral (un 18% del total del empleo público navarro), y se encuentra altamente feminizado,

con un 82% de mujeres entre sus efectivos. En este colectivo, como se ha señalado, la retribución promedio de las mujeres es un 5,6 % superior a la de los hombres (es decir, la brecha es negativa en esa cuantía).

GRÁFICO 46: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE MAESTROS Y MAESTRAS

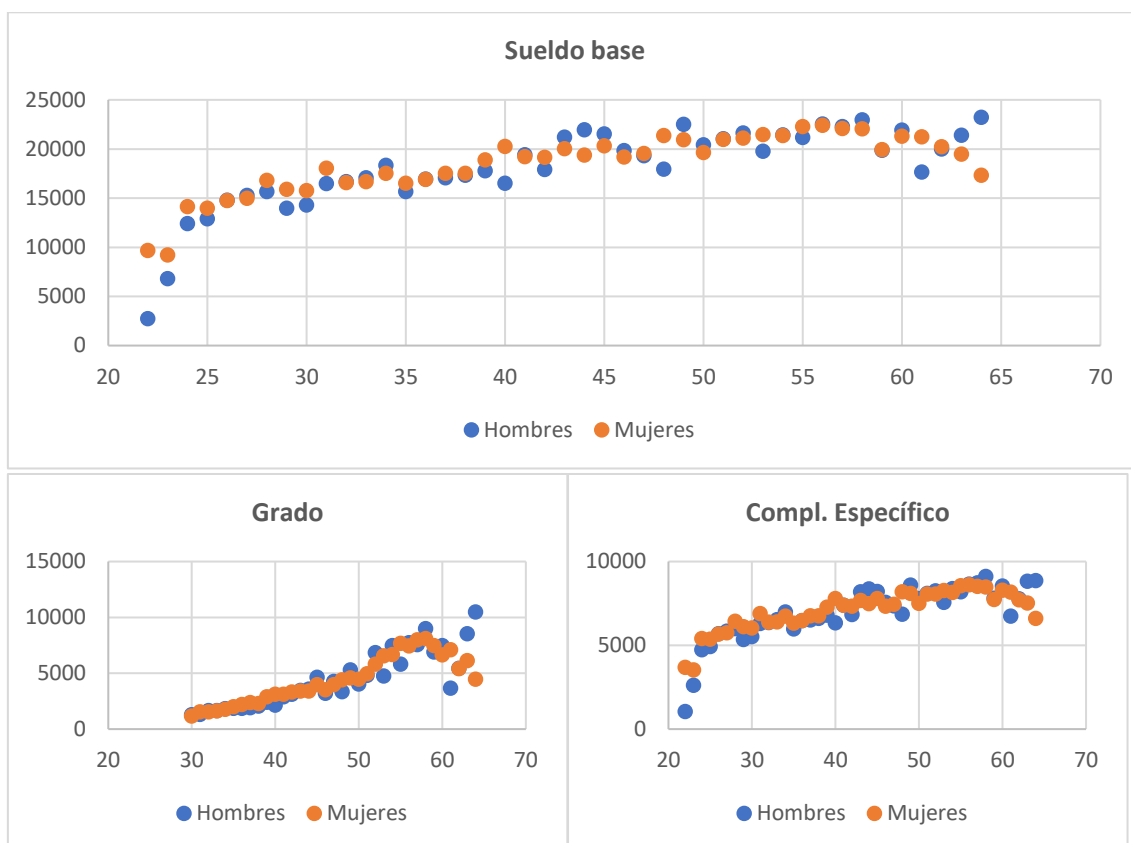


Un primer análisis de la composición de esta brecha permite apreciar que todos y cada uno de los conceptos que componen la retribución contribuyen a generar esta diferencia, que, en términos absolutos, supone 1.525,46 €.

Dejando a un lado complementos marginales como el de directivos (apenas 3 personas a tiempo completo lo perciben), salvo en el caso de la ayuda familiar – que presenta una brecha en quienes lo cobran del 7,2% en favor de los hombres, todos los restantes elementos que componen la retribución son mayores en las mujeres que en los hombres que lo reciben. A ello se suma que también, para cada uno de aquellos, el porcentaje de perceptores entre los hombres es inferior al de las mujeres. Dicho de otro modo, las maestras, con carácter general reciben más complementos y de mayor cuantía que sus compañeros varones.

Entrando en el detalle, se aprecia que las principales fuentes de divergencia son el salario base, el grado, la prestación por incapacidad temporal y el complemento específico. Si se comprueba la edad a la que maestros y maestras perciben estos conceptos, el resultado es mucho más igualitario, pues hay una altísima correlación entre ambas variables. Esto implica, por tanto, que la mayor parte de la diferencia salarial favorable a las mujeres se explica por la mayor juventud de los varones maestros, dado que es una profesión tradicionalmente feminizada.

GRÁFICO 47: PERCEPCIÓN MEDIA, PARA CADA EDAD Y SEXO, DE CIERTOS COMPLEMENTOS

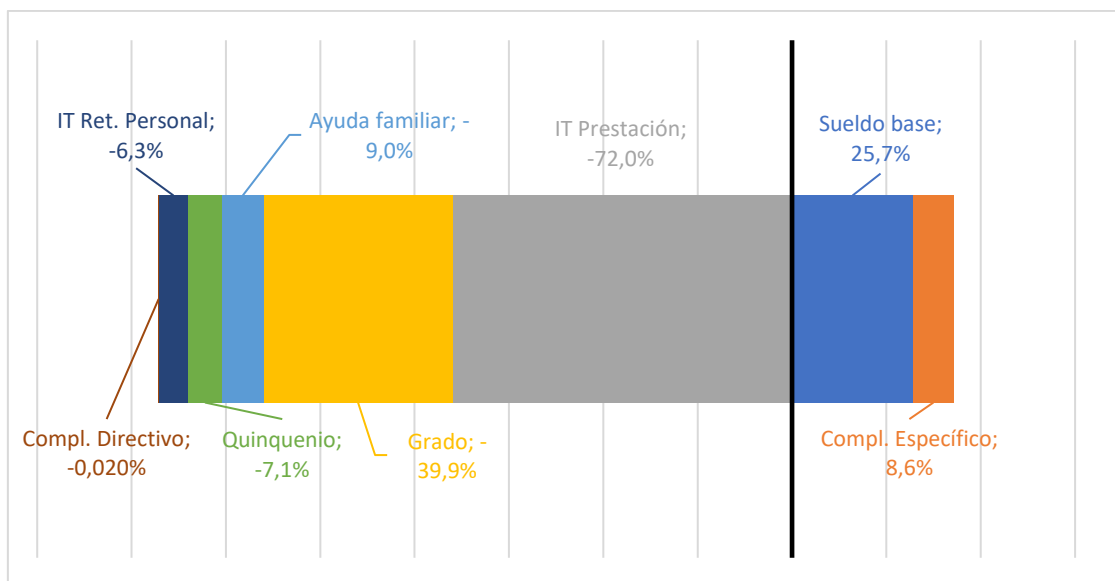


5.5.3 Profesorado de secundaria

Este colectivo es, como el anterior, muy numeroso, pues cubre a nada menos que 3 090 personas, de las cuales un 65% son mujeres. Siendo mayoritario el sexo femenino entre el profesorado de secundaria, debe contrastarse este dato con la tasa de feminización indicada en el subepígrafe anterior.

La diferencia salarial de los profesores de secundaria con los maestros (un 9,6%) y de las profesoras de secundaria con las maestras (un 5,8%) llevan a una brecha salarial favorable a las mujeres en el colectivo que se ahora analiza que es menor que la anterior: un -2,0%, que se traduce en que en promedio estas profesoras perciben 586,43 euros anuales más que sus compañeros hombres.

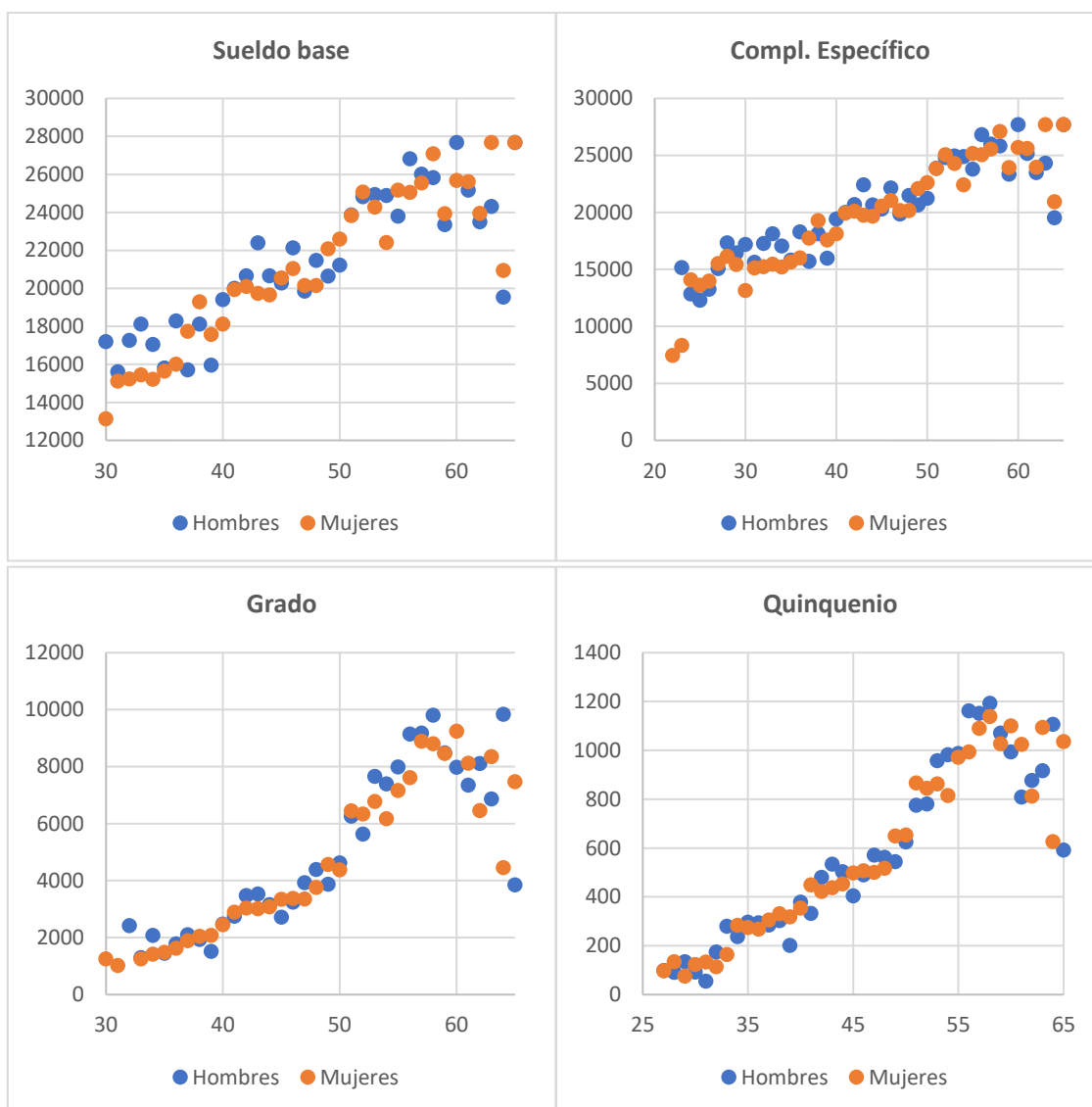
GRÁFICO 48: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE PROFESORES Y PROFESORAS DE SECUNDARIA



En este caso, a diferencia de lo que ocurre con las maestras y maestros, no todos los conceptos favorecen a las mujeres en promedio: tanto el salario base como el complemento específico mitigan el impacto de las diferencias existentes en la percepción del complemento por Incapacidad Temporal –determinados, como es sabido, por las percepciones básicas– grado, y en menor medida ayudas familiares y abono de quinquenios.

Al margen de la recurrente diferencia generada por las prestaciones de Incapacidad Temporal, la mayor parte de las diferencias existentes en los conceptos retributivos están muy correlacionadas con la edad, aunque eso no diluye las diferencias totalmente; por ejemplo, en el salario base –que lógicamente es el concepto de mayor cuantía en las retribuciones– para los años de edad en los que disponemos de casos en ambos sexos, la cuantía es superior en 24 casos para los hombres, frente a 19 para las mujeres; patrones similares se repiten en los otros tres conceptos para los que se muestra información en el Gráfico 49.

GRÁFICO 49: PERCEPCIÓN MEDIA, PARA CADA EDAD Y SEXO, DE CIERTOS COMPLEMENTOS EN EL PROFESORADO DE SECUNDARIA

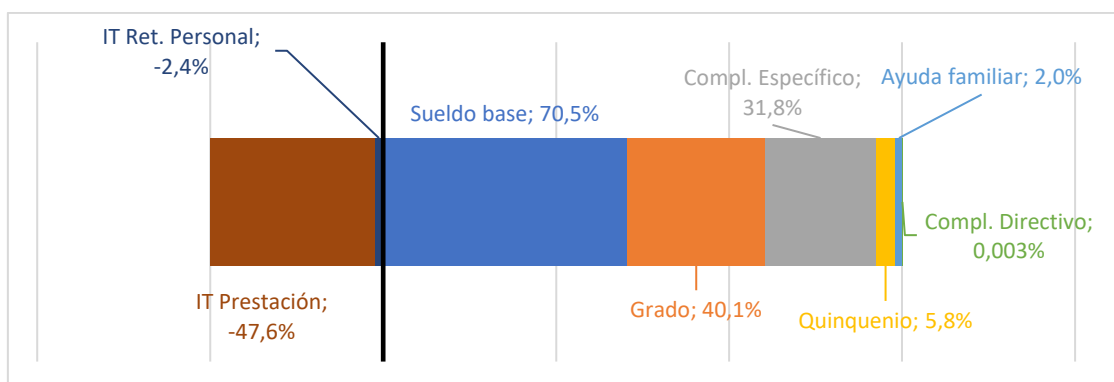


5.5.4 Profesorado técnico de Formación Profesional

El profesorado técnico es un colectivo notablemente más pequeño que los dos anteriores, si bien emplea a la no despreciable cantidad de 518 personas en equivalencia a tiempo completo.

De los colectivos que tienen una cierta representatividad (al menos el 1% de la plantilla del sector docente), es el único que tiene una brecha salarial positiva (es decir, salarios superiores para los hombres, en concreto un 7,1%, lo que supone algo más de dos mil euros anuales en promedio), y es de los pocos colectivos en toda la administración foral con menor presencia femenina que masculina: las profesoras técnicas representan un 42% del total de la plantilla.

GRÁFICO 50: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE PROFESORES Y PROFESORAS DE SECUNDARIA

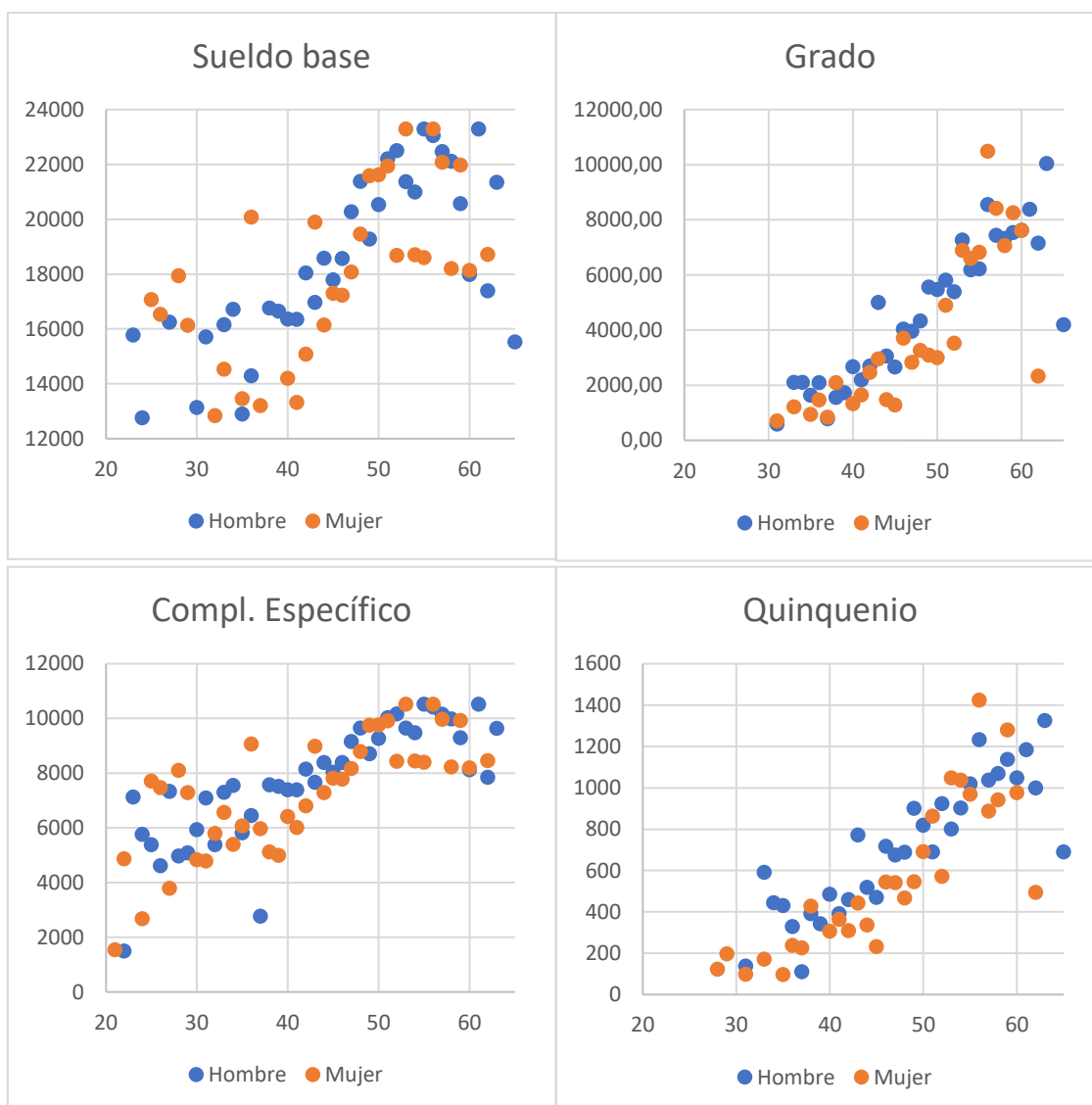


La mayor parte de esta brecha salarial viene explicada por el salario base (aunque hay que tener en cuenta que una proporción no menor de esa diferencia se mitiga con las prestaciones por incapacidad temporal), aunque el complemento de grado y el complemento específico, y en menor medida el abono de quinquenios, también tienen un impacto relevante.

El análisis por niveles de edad muestra que las diferencias entre sexos son consistentes: de forma más moderada en salario base y grado (los hombres cobran más por estos conceptos para un 56% de las edades analizadas), pero de manera nítida en los complementos específico y de quinquenios, en los que este indicador supera el 70%.

En particular, resulta interesante el análisis de la imagen que se muestra para el complemento específico y el sueldo base, que tiene una estructura que se reproduce para el conjunto agregado de conceptos retributivos. Entre las personas que se encontraban en el año 2021 (al que se ciñen los datos suministrados) por debajo de los 30 años, la brecha salarial era negativa y muy elevada (la diferencia en favor de las mujeres fue superior al 15%); a partir de ese momento se disparaba (entre los 31 y 35 años llega al 15,3% de los conceptos señalados, es “sólo” del 7,8%) y a partir de ese momento oscila entre el 3% y el 6%.

GRÁFICO 51: PERCEPCIÓN MEDIA, PARA CADA EDAD Y SEXO, DE CIERTOS COMPLEMENTOS EN EL PROFESORADO TÉCNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL



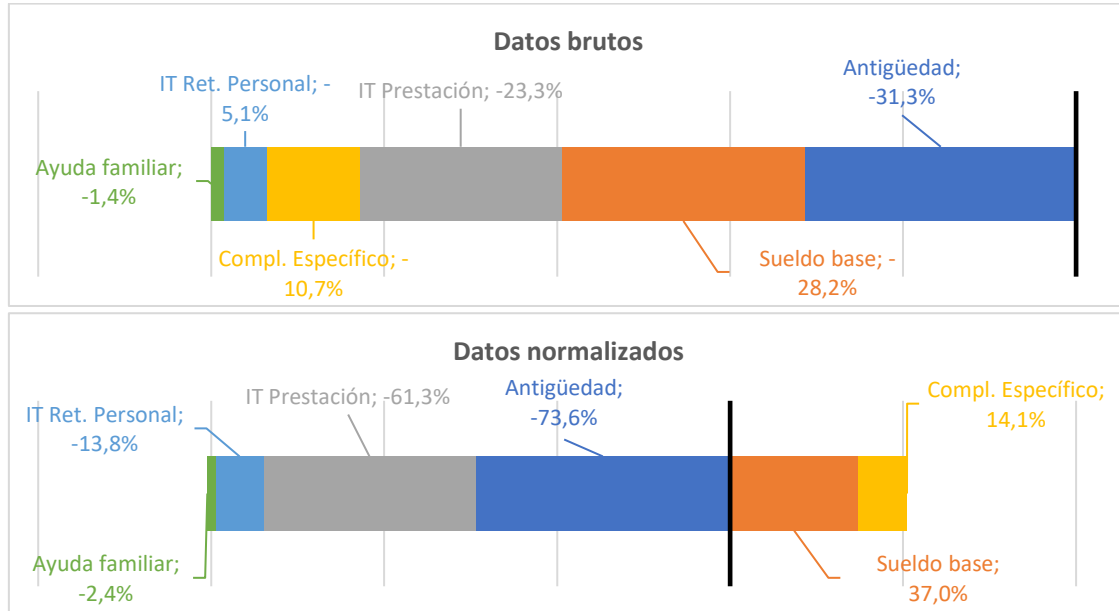
5.5.5 Profesorado de religión en educación primaria

El profesorado de religión en primaria presenta una brecha salarial negativa (es decir, en favor de las profesoras) muy elevada del -31,6%, pero debe recordarse que hablamos de un colectivo relativamente pequeño (algo más de un centenar de personas) y muy intensamente feminizado (un 87%). Ello implica que sólo dispongamos de datos de 15 hombres a tiempo completo, lo que desaconseja realizar excesivas desagregaciones, que conducirían prácticamente a análisis de caso.

En términos generales, se aprecia un fuerte impacto tanto de la antigüedad, que explica más de un 30% de las diferencias brutas de retribución media, como el propio salario base y, en menor medida, el complemento específico. No obstante, debe señalarse que, como puede observarse en el gráfico, una vez normalizados los datos para ponderar las cantidades recibidas por el tiempo efectivamente trabajado, la brecha se reduce a menos de una tercera parte (-10,3%) y además

dos importantes conceptos cambian de signo: la retribución por salario base y complemento específico pasan a ser más altas para los profesores de religión.

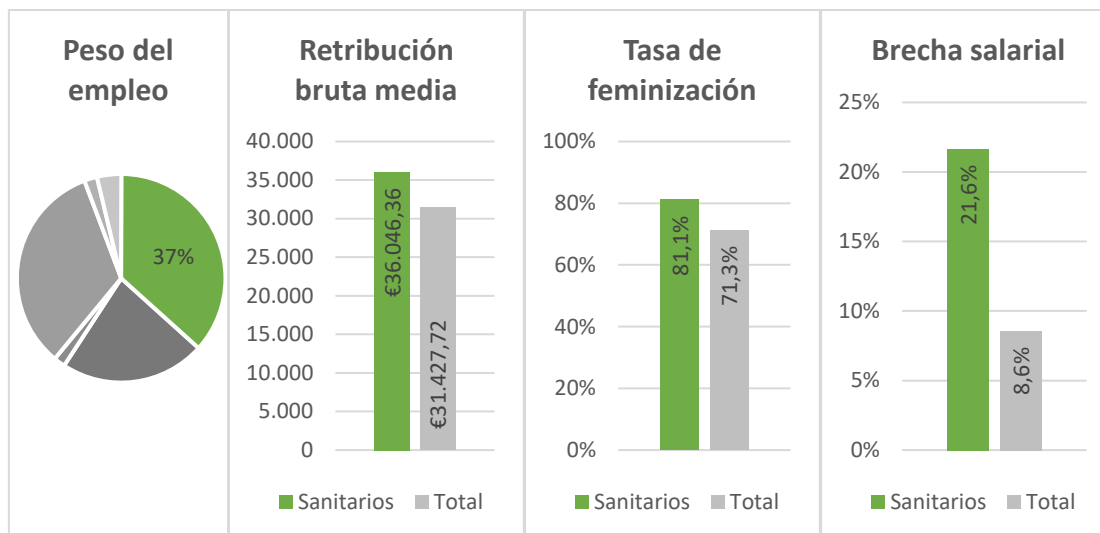
GRÁFICO 52: APORTACIÓN A LA BRECHA SALARIAL DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN EL CUERPO DE MÉDICOS Y MÉDICAS FORENSES, EN DATOS BRUTOS Y NORMALIZADOS POR EL TIEMPO EFECTIVO DE OCUPACIÓN



5.6 Sector Sanitario

5.6.1 Caracterización general

GRÁFICO 53: EL SECTOR SANITARIO EN EL CONJUNTO DEL EMPLEO PÚBLICO NAVARRO



El sector sanitario, con el docente, constituyen en la práctica el núcleo del empleo en las administraciones autonómicas. En el caso de la administración foral, constituye un 37% del empleo total, con salarios relativamente elevados (en términos comparativos con el resto de la administración) y con una altísima feminización. La brecha salarial es muy elevada –la segunda mayor desde el punto de vista sectorial, conforme a la tipología de ámbitos en los que se estructura este estudio, sólo detrás del muy pequeño de bomberos y bomberas– y se establece en el 21,6%, siendo relativamente pequeña la parte de esta diferencia que se explica por el tiempo trabajado; la brecha corregida (y por tanto que no se explica por temporalidad y parcialidad) es aún elevada (17,5%) y es más del triple que la general de la administración.

El sector sanitario incluye ocupaciones de muy distinta índole, por lo que el primer paso imprescindible es desagregar qué parte de la brecha procede, en su caso, de un efecto composición -la cobertura de puestos de mayor cualificación o responsabilidad– y cuál de una desigual retribución en puestos o niveles semejantes.

GRÁFICO 54: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SANITARIO POR SEXOS Y OCUPACIONES

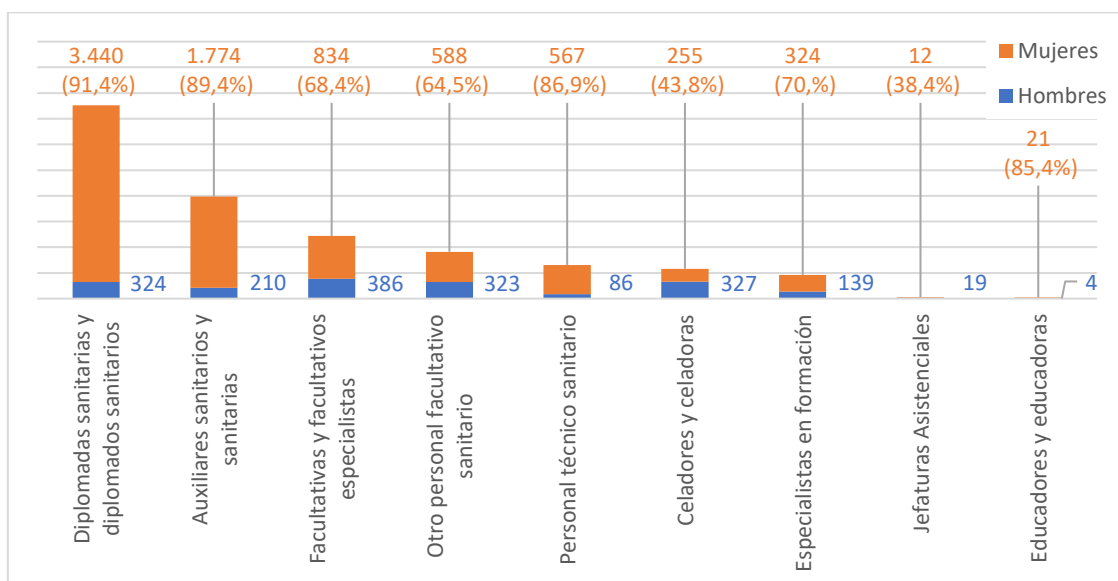
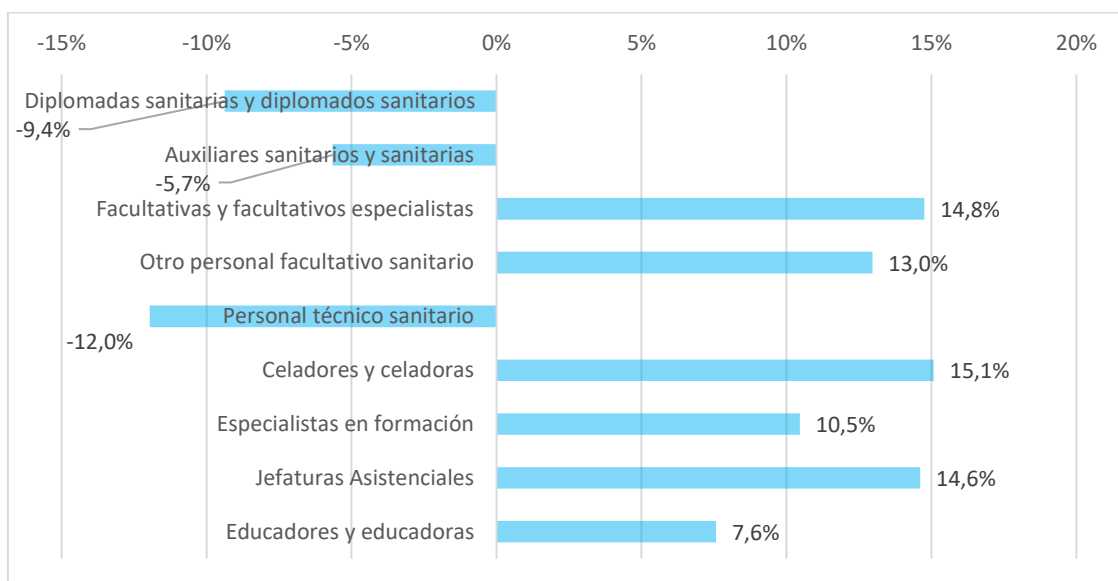


GRÁFICO 55: BRECHA SALARIAL POR OCUPACIONES DE PERSONAL SANITARIO, ORDENADOS POR VOLUMEN DE EMPLEO



Este primer análisis arroja un primer resultado sorprendente. Existiendo, como se ha dicho, el sector sanitario, una muy importante brecha salarial, superior al 20%, no sólo dichos niveles no aparecen en ninguno de los tipos de ocupación, sino que en el caso de los dos grupos más relevantes cuantitativamente la brecha es negativa, es decir, el salario promedio de las mujeres es más elevado que el de los hombres.

La explicación a este fenómeno viene dada por el hecho de que precisamente los colectivos con mayores retribuciones (los facultativos y las jefaturas, con salarios promedio por encima de los 60.000 euros presentan diferencias significativas de retribuciones en favor de los varones. Dado que el resto de las personas empleadas en el ámbito sanitario público navarro tienen un salario

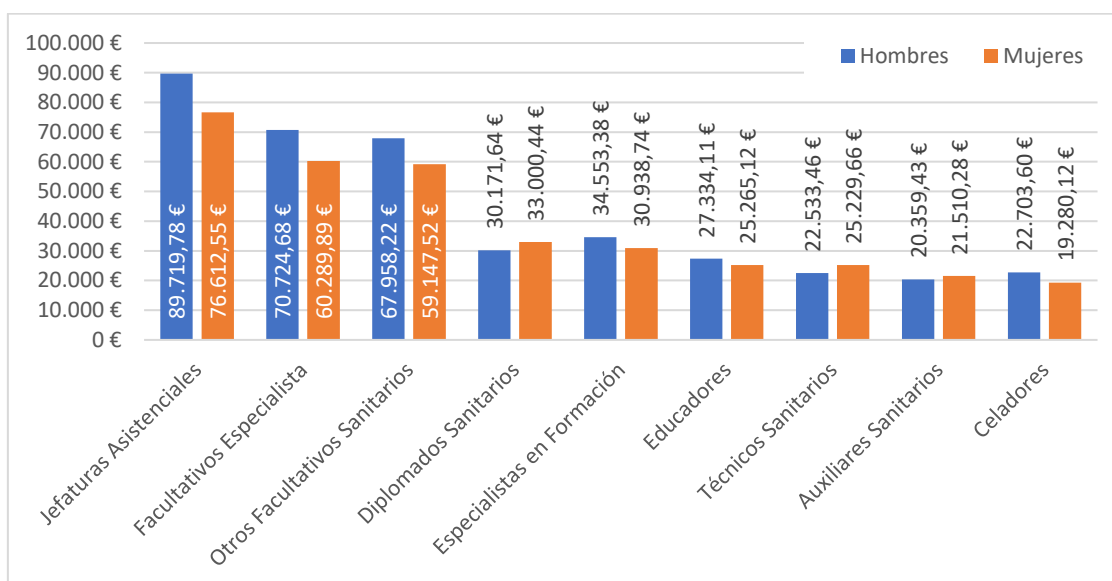
promedio de unos 28.000€, el impacto de las diferencias salariales en las actividades mejor retribuidas se magnifica.

5.6.2 Composición salarial y brecha en el ámbito sanitario

5.6.2.1 Análisis de conjunto

En un sector tan diverso como este carece de sentido llevar a cabo una evaluación agregada de los diferentes conceptos, pues difícilmente se puede comparar la estructura salarial de celadores y celadoras o auxiliares con los de los y las facultativas.

GRÁFICO 56: RETRIBUCIÓN TOTAL POR SEXOS EN LOS DISTINTOS COLECTIVOS DEL PERSONAL SANITARIO



Del conjunto de datos que se han expuesto hasta el momento pueden extraerse ya los elementos para subrayar los colectivos cuyo análisis puede arrojar más información sobre los problemas de equidad retributiva en este sector.

En primer lugar, por su escaso número disponible (12 personas ECT) y por los problemas descritos de disfunciones en la información disponible –no se ha podido tratar gran parte de los datos referentes a retribuciones de jefaturas–, carece de sentido prestar particular atención a ese grupo en este estudio, sin perjuicio de que las elevadas diferencias entre sexos –más de 13.000 euros anuales– en esta pequeñísima muestra apunten a la necesidad de un análisis específico.

En sentido opuesto, parece ineludible atender en detalle a los cuatro grupos más numerosos: el primero (diplomados y diplomadas), con una retribución relativamente alta entre los no facultativos; el segundo, de auxiliares sanitarios y sanitarias, con una de las menores retribuciones medias del sector (sólo por encima celadores y celadoras, muy inferiores en número); los otros dos son los relativos a facultativos y facultativas (especialistas o no), que como se ha señalado perciben las retribuciones más elevadas. Con ello se atiende a

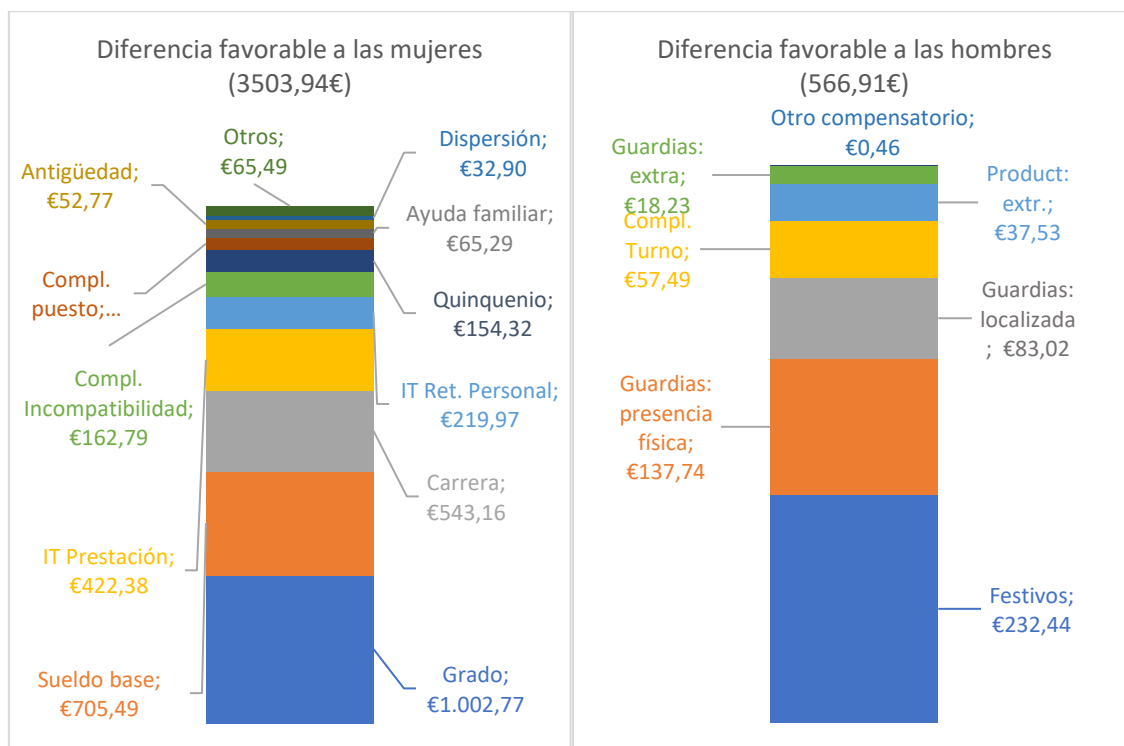
situaciones de brecha favorable a ambos sexos y se cubre el 81,8% del personal sanitario de la población disponible y el 86,6% de la masa retributiva.

5.6.2.2 Diplomadas sanitarias y diplomados sanitarios

Este estamento comprende fundamentalmente cuerpos de enfermería y ATS/DUE, distinción basada fundamentalmente en el momento de acceso, como demuestra que la edad media de este último colectivo es diez años superior a la de enfermería, y la mediana (la que deja tantas personas por encima como por debajo) es de 52 años en ATS/DUE por 38 en el colectivo de enfermería. Entre uno y otro cuerpo, tal y como se definen en la base de datos suministrada para este estudio, suponen el 91% del colectivo de diplomados y diplomadas sanitarias; las diferencias en otros cuerpos o funciones responden por tanto a un número muy reducido de individuos (especialmente varones, notoriamente infrarrepresentados en este ámbito), por lo que en no pueden extraerse conclusiones generales sobre diferencias retributivas por sexos en ellos.

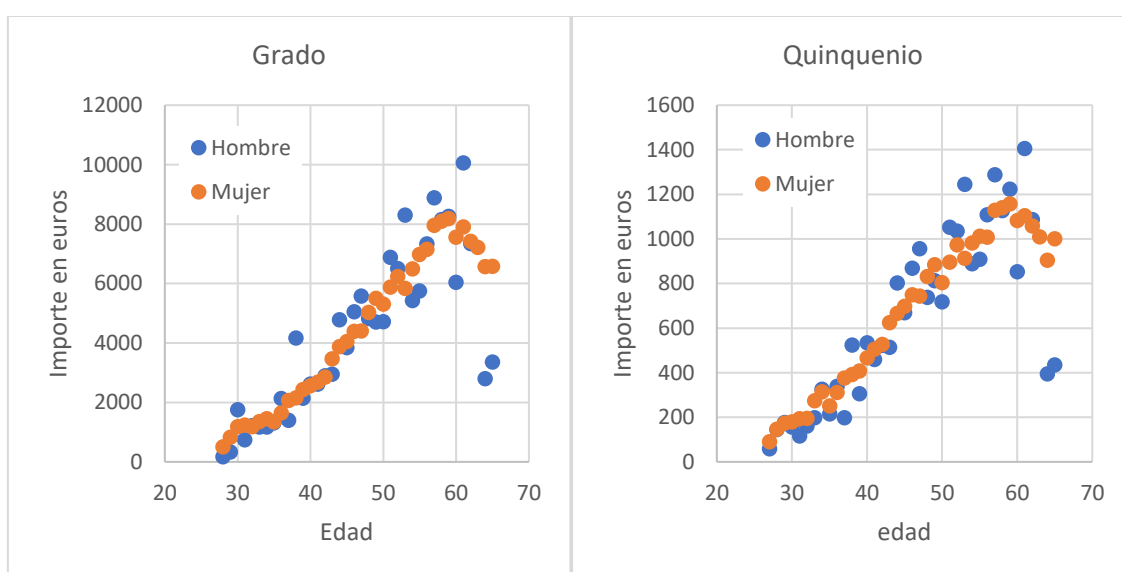
En todo caso, como ya se ha señalado, presenta una diferencia retributiva favorable a las mujeres con una brecha negativa del 9,4% (es decir, las mujeres cobran, en promedio, ese porcentaje del salario de los hombres más que estos). Ello supone una diferencia de aproximadamente 2.800 euros, pero lógicamente no implica que todos los conceptos retribuyan en mayor medida a mujeres que a hombres.

GRÁFICO 57: DIFERENCIAS ECONÓMICAS ENTRE DIPLOMADOS SANITARIOS Y DIPLOMADAS SANITARIAS, POR CONCEPTO.



Como puede apreciarse en la primera de las dos figuras que conforma el Gráfico 57, la principal fuente de diferencias es el grado. Como es sabido, y ocurre en otros colectivos analizados, está estrechamente ligado a la carrera profesional que se pueda desarrollar. De la misma forma que ocurre con la percepción de quinquenios, la diferencia retributiva entre hombres y mujeres se diluye en gran medida cuando se tiene en cuenta la edad. Así, en las edades para el rango de edades entre 18 y 64 años es casi idéntico el número de años en que la percepción por mujeres del complemento de grado es mayor que el de los hombres que al revés.

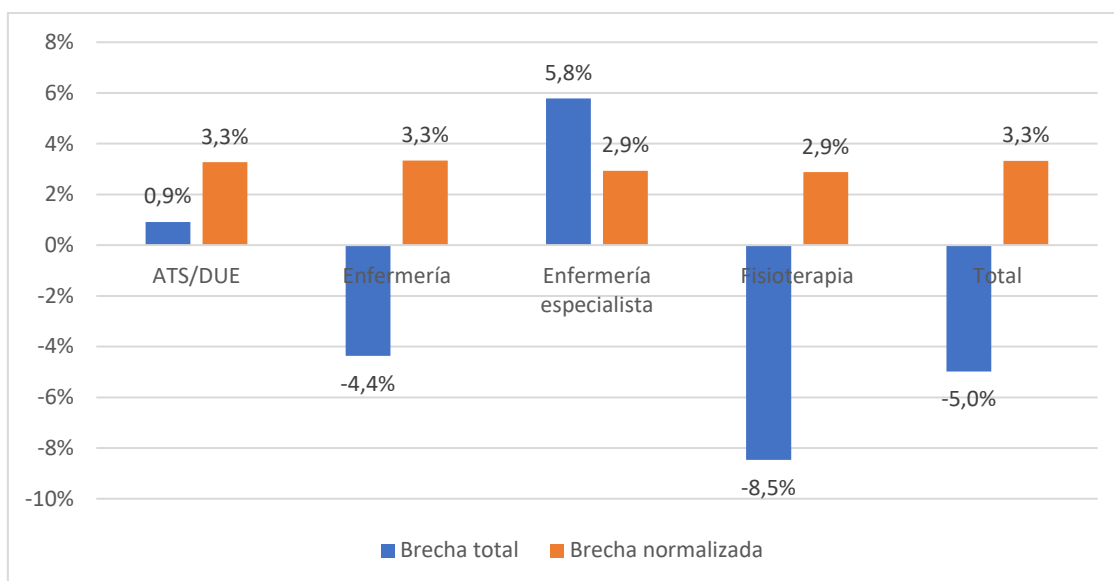
GRÁFICO 58: CORRELACIÓN ENTRE LOS COMPLEMENTOS DE GRADO Y QUINQUENIOS Y LA EDAD



as diferencias de salario base se explican en gran medida por efecto composición, en un doble sentido:

En primer lugar, si se desagregan los datos en las diferentes categorías (se ignoran para esta comparación las que no tienen más de dos hombres, aunque están incluidas en el total), se reducen en gran medida las diferencias -incluso aparecen brechas de signo positivo, es decir, de infrarretención femenina, salvo en lo referente a la fisioterapia. Pero es que, si además se tiene en cuenta el importe por tiempo de trabajo, y se totaliza a las personas que por estar contratadas a tiempo parcial o no haber prestado servicios durante todo 2021, se obtiene un resultado totalmente opuesto: en todos los casos los hombres perciben entre un 2,9% y un 3,3% más que las mujeres de salario base. La diferencia en el salario base, por tanto, se explica totalmente por las menores jornadas anuales que, en este ámbito concreto tienen los hombres frente a las mujeres.

GRÁFICO 59: BRECHA SALARIAL ENTRE DIPLOMADOS SANITARIOS Y DIPLOMADAS SANITARIAS POR PUESTOS. DATOS BRUTOS Y NORMALIZADOS A TIEMPO COMPLETO



En cuanto a los conceptos percibidos en mayor medida por hombres, no sorprende encontrar, una vez más, los relacionados con tiempos de trabajo fuera de la jornada ordinaria, aunque existen algunas diferencias en los diferentes cuerpos; así, en enfermería especialista, en estos conceptos, las mujeres también presentan mayores retribuciones.

Debe tenerse en cuenta que esta clase de conceptos retributivos puede generar diferencias sin que formalmente se reflejen en las cuantías (hombres y mujeres pueden recibir idéntica cuantía por guardia, pero si los primeros las realizan con más frecuencia se generará la brecha). Así, en el Gráfico 61 puede observarse un dato que indirectamente apunta a ese fenómeno. Aun cuando no disponemos en este estudio del número de guardias realizadas o días festivos trabajados por cada empleado y empleada pública, lo que sí se puede observar es que en estos cuatro conceptos hay más hombres que mujeres percibiéndolos.

GRÁFICO 60: BRECHA SALARIAL EN LOS PRINCIPALES CONCEPTOS QUE GENERAN DIFERENCIA RETRIBUTIVA EN FAVOR DE LOS DIPLOMADOS SANITARIOS, DESAGREGADA POR CUERPOS.

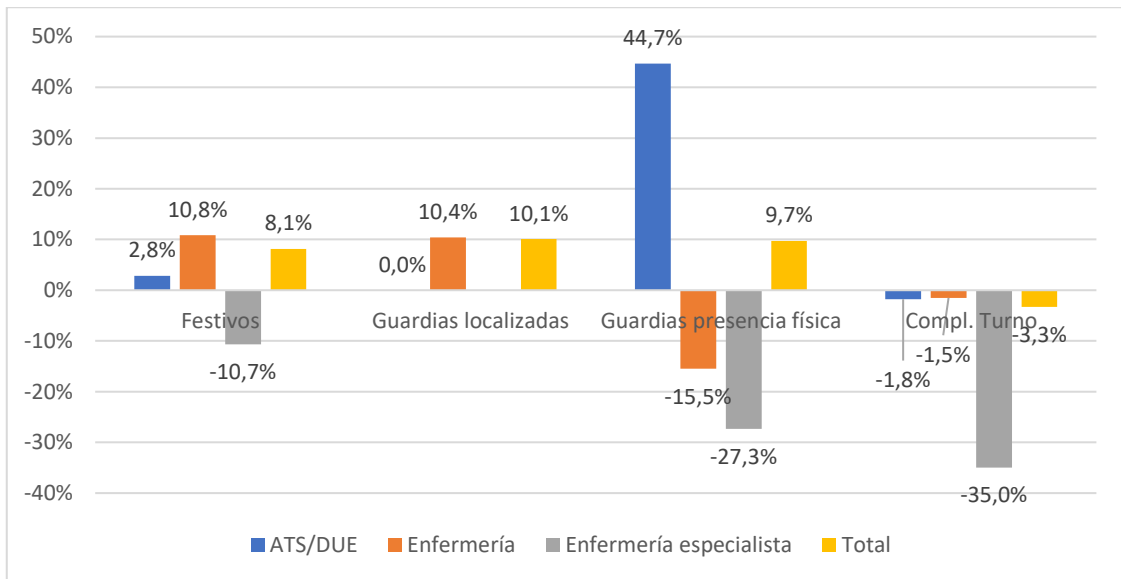
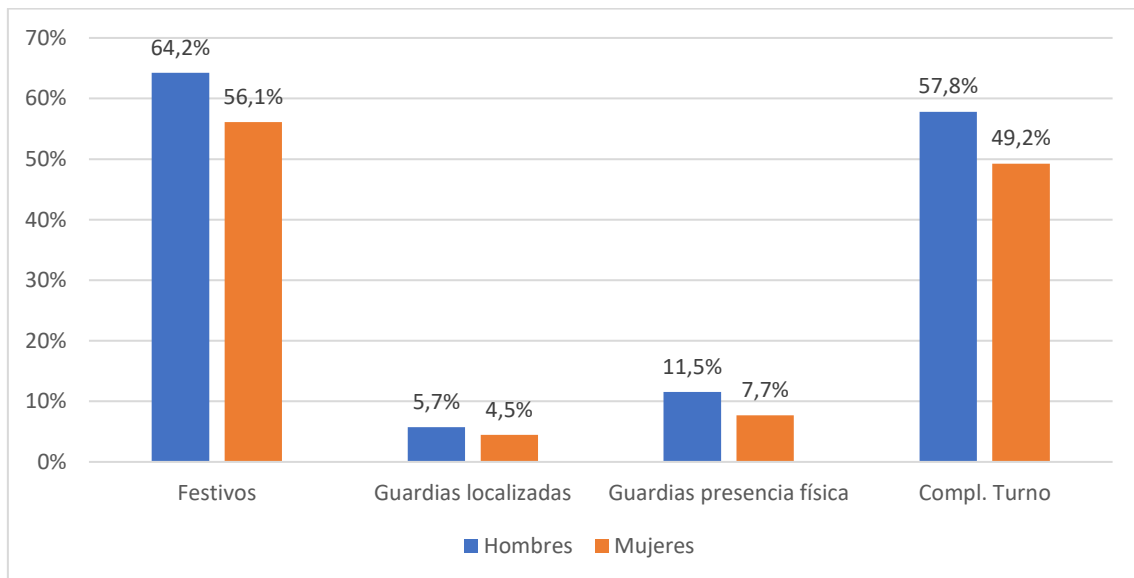


GRÁFICO 61: PORCENTAJE DE DIPLOMADOS Y DIPLOMADAS SANITARIAS QUE PERCIBEN LOS CONCEPTOS QUE GENERAN BRECHA EN FAVOR DE LOS HOMBRES

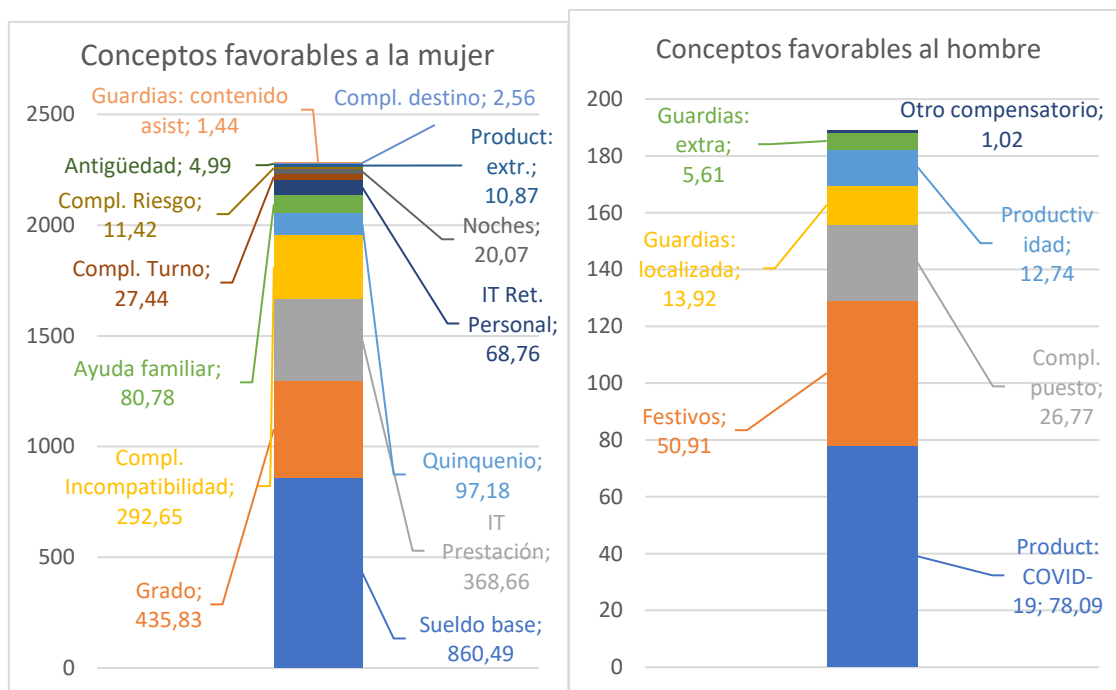


5.6.2.3 Auxiliares sanitarios y sanitarias

El colectivo que agrupa a los y las auxiliares presenta una de las retribuciones medias más bajas del sector sanitario navarro (sólo por encima de los celadores y celadoras) con una brecha negativa del 5,7%, o lo que es lo mismo, el salario promedio de las mujeres es superior al de los hombres en aproximadamente 2.094 euros en promedio.

Obviamente, esta diferencia no implica que en todos los conceptos la percepción femenina sea mayor en la proporción señalada, sino que cada una de ellas tiene un diferente aporte a la diferencia.

GRÁFICO 62: APORTACIÓN EN EUROS A LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA ENTRE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRATIVAS DE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO.



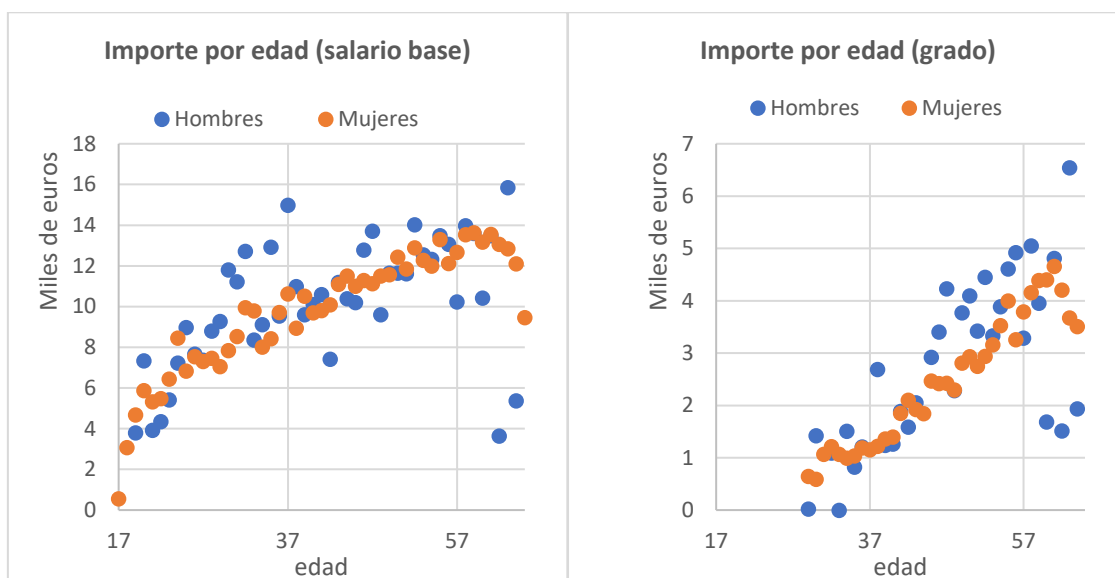
Como muestra el Gráfico 62, la mayor parte de la diferencia viene dada por el sueldo base y el grado personal, así como por las prestaciones por incapacidad temporal, íntimamente correlacionadas con el anterior.

Destaca, por atípico, que conceptos que generalmente causan brecha salarial en sentido opuesto (es decir, en favor de los hombres) en este caso tienen un impacto opuesto: los complementos de turno, guardias asistenciales, noches, productividad... generan diferencias en favor de las auxiliares frente a sus compañeros varones.

Aunque en cuantías menores, el efecto opuesto, este sí más habitual, se ha producido en el año analizado con la productividad COVID, el complemento de trabajo en festivos, las guardias extraordinarias y las guardias localizadas.

En lo relativo al complemento de grado, como en el sueldo base, una vez más, se aprecia una importante correlación entre el nivel y la edad. De hecho, si se observa, para cada nivel de edad, cuánto se percibe por grado y sueldo base, la diferencia en favor de las mujeres auxiliares se esfuma: en las edades entre 19 y 64 años, los hombres cobran más que las mujeres en 26 casos, mientras que lo contrario sólo ocurre en 20 casos.

GRÁFICO 63: IMPORTE EN MILES DE EUROS DEL SUELDO BASE Y COMPLEMENTO DE GRADO POR SEXOS Y EDAD



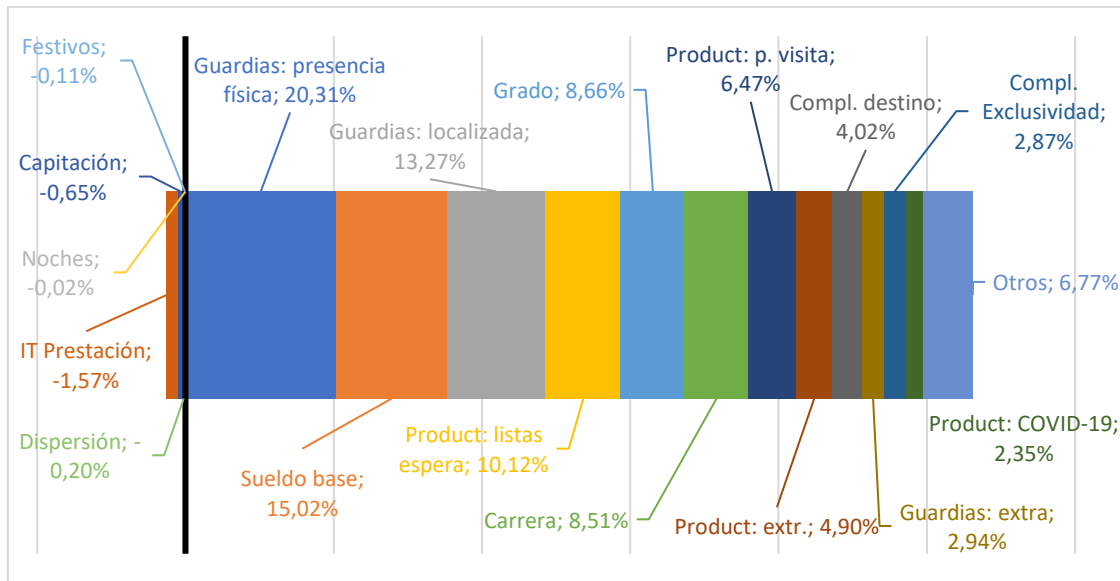
5.6.2.4 Facultativas y facultativos especialistas

Este colectivo, de alto nivel de cualificación y, consecuentemente retribuciones más elevadas, aun estando altamente feminizado, tiene un menor desequilibrio numérico que el conjunto del ámbito sanitario. Como se ha señalado, la brecha salarial global es de un 14,8%, muy por encima de la media de la administración foral en su conjunto. Ello supone que, en promedio, los facultativos especialistas perciban por el conjunto de conceptos calificados como retributivos 10.000 euros más que las facultativas especialistas.

En este colectivo, en 22 de los 26 conceptos calificados en la muestra como retributivos que se abonan a este grupo de personas, la percepción media de los hombres es mayor que las mujeres. No obstante, en función de las diferencias y su importancia cuantitativa, los efectos son muy diferentes. Así, el conjunto de conceptos más favorables a las mujeres supone una ventaja para sus retribuciones que generaría una brecha negativa de poco más de 2,5%, prácticamente explicada en su integridad por las prestaciones de incapacidad temporal (en la que es mayor tanto la proporción de mujeres que de hombres como la cuantía que reciben las primeras).

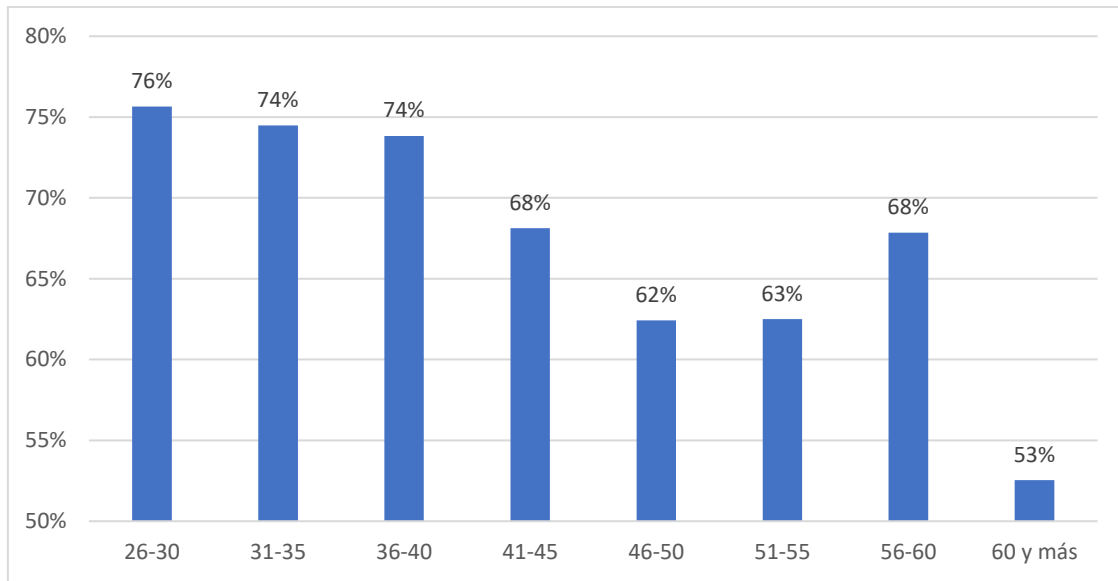
En el lado opuesto, es muy destacable cómo las guardias (y su retribución) suponen la principal fuente de brecha entre facultativos y facultativas especialistas. Sólo las de presencia física ya tienen un impacto mayor que las diferencias en salario base, a lo que hay que sumar la aportación no menor a la brecha salarial del abono de compensaciones por guardias localizadas. Igualmente, los complementos de productividad (listas de espera, extraordinaria, por visita, Covid-19), de forma agregada, también supera el impacto de las diferencias en salario base.

GRÁFICO 64: PORCENTAJE DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE FACULTATIVOS Y FACULTATIVAS ESPECIALISTAS ATRIBUIBLE A CADA CONCEPTO



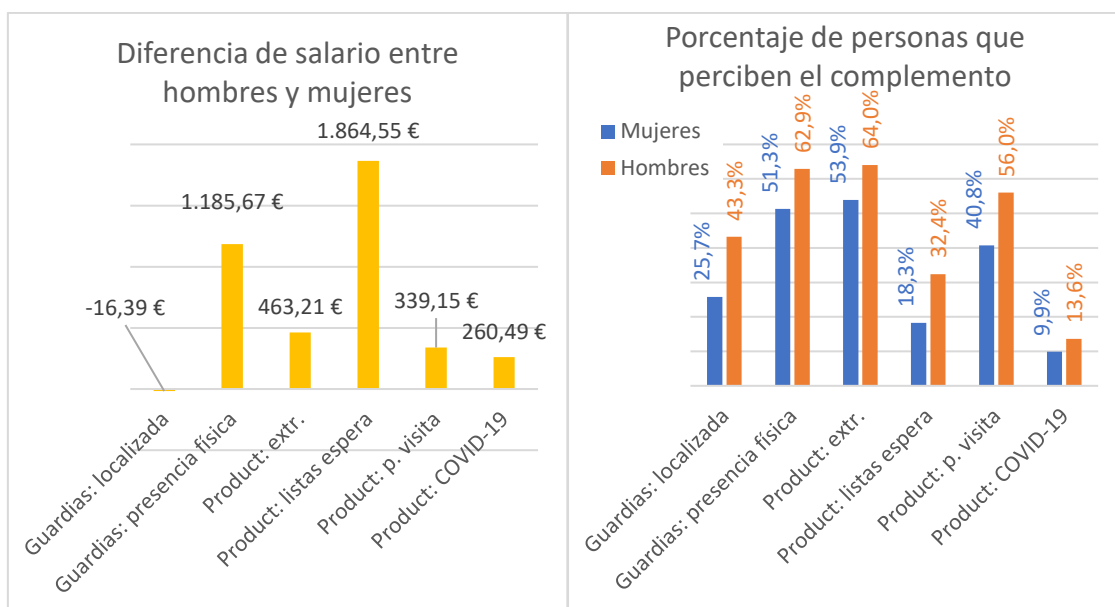
Así, la brecha que procede del sueldo base, complemento de grado y complemento de carrera se explica en gran medida por el hecho de que la feminización de la actividad sanitaria se ha incrementado en la administración foral en las generaciones más jóvenes; si para menores de 40 años supera el 75% el porcentaje de mujeres, a partir de esa edad la tasa de feminización cae en torno a 10 puntos, e incluso en mayores de 60 está prácticamente equilibrada la presencia de mujeres y hombres. Dicho de otro modo, el colectivo de facultativos especialistas (hombres) con más de 45 años supone la mitad del total (un 49,6%) mientras que las facultativas especialistas que superan ese umbral son, en la actualidad, el 37,5%. En consecuencia, el mero transcurso del tiempo, con los consiguientes incrementos de salario, grados y complementos de carrera, determinará una reducción de la brecha salarial.

GRÁFICO 65: TASA DE FEMINIZACIÓN DEL COLECTIVO DE FACULTATIVOS Y FACULTATIVAS SANITARIAS, POR GRUPOS DE EDAD



El problema más relevante, por no tener una explicación tan evidente, por tanto, se encuentra en los complementos relativos a guardias y productividad. Las dos figuras que conforman el Gráfico 66 muestran que la causa de la brecha salarial en este contexto viene determinada tanto por los diferentes importes que cobran hombres y mujeres, como por el porcentaje de personas de cada sexo que efectivamente lo perciben. En este sentido, **resulta paradigmático el caso del complemento de las guardias localizadas. Como puede apreciarse en la imagen, en realidad las mujeres y los hombres obtienen prácticamente la misma cantidad media, que, de hecho, es algo superior para las primeras. Sin embargo, son muchos más los facultativos especialistas (43,3%) que perciben alguna cantidad por este concepto que entre las facultativas especialistas (25%). Eso hace que un complemento en el que no hay realmente diferencias salariales, al ser percibido por prácticamente por el doble de hombres que mujeres en términos relativos a su presencia total en este colectivo, sea generador de brecha salarial. En otros casos, como la productividad ligada a las listas de espera, se producen ambos efectos. Hay tanto una diferencia notable en cuánto perciben hombres y mujeres, como en el porcentaje de personas de uno y otro sexo que son receptoras de este complemento. En general, en todos los conceptos relacionados con guardias y productividad, la percepción es mayor en el colectivo de hombres, lo que obviamente afecta a las diferencias salariales totales entre ambos sexos. Es especialmente significativo que, sistemáticamente, para cada complemento de productividad se observe que la probabilidad de percibirlo sea mayor siendo hombre que siendo mujer.**

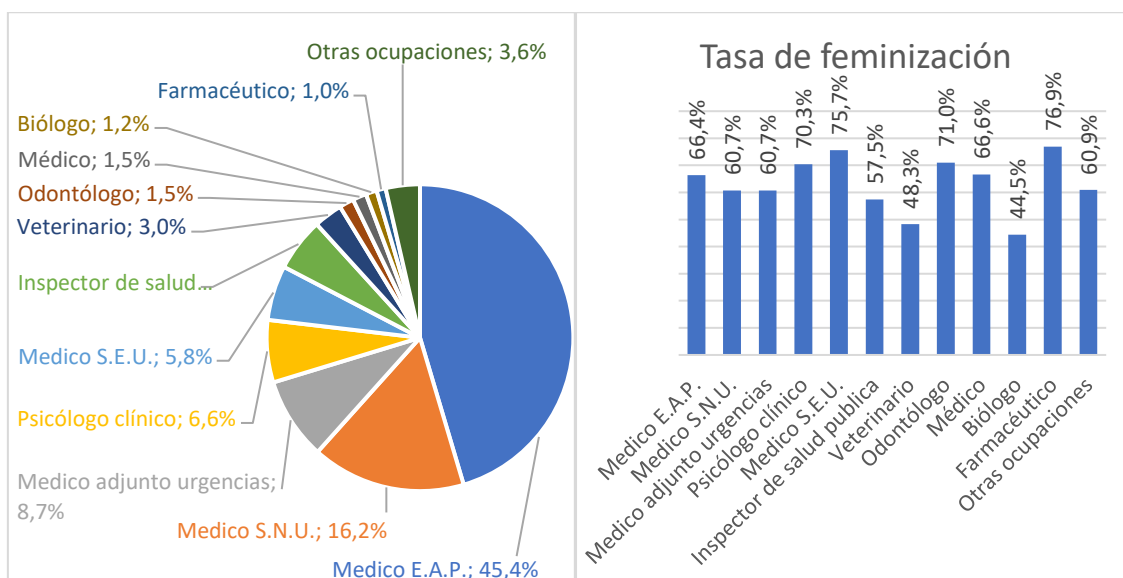
GRÁFICO 66: DIFERENCIAS EN EL IMPORTE MEDIO DE DETERMINADOS COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD Y GUARDIAS Y PORCENTAJE DE PERSONAS DE CADA SEXO QUE LO PERCIBEN



5.6.2.5 Otro personal facultativo sanitario

Bajo esta genérica etiqueta se engloban unas 900 personas de las que algo más de tres cuartas partes son personal médico (de Equipos de Atención Primaria, (EAP), Servicio Normal de Urgencias (SNU), adjunto de urgencias, y Servicio Especial de Urgencia (SEU), de apoyo EAP). Este grupo se completa con una heterogénea mezcla de funciones: psicología, veterinaria, biología, odontología...

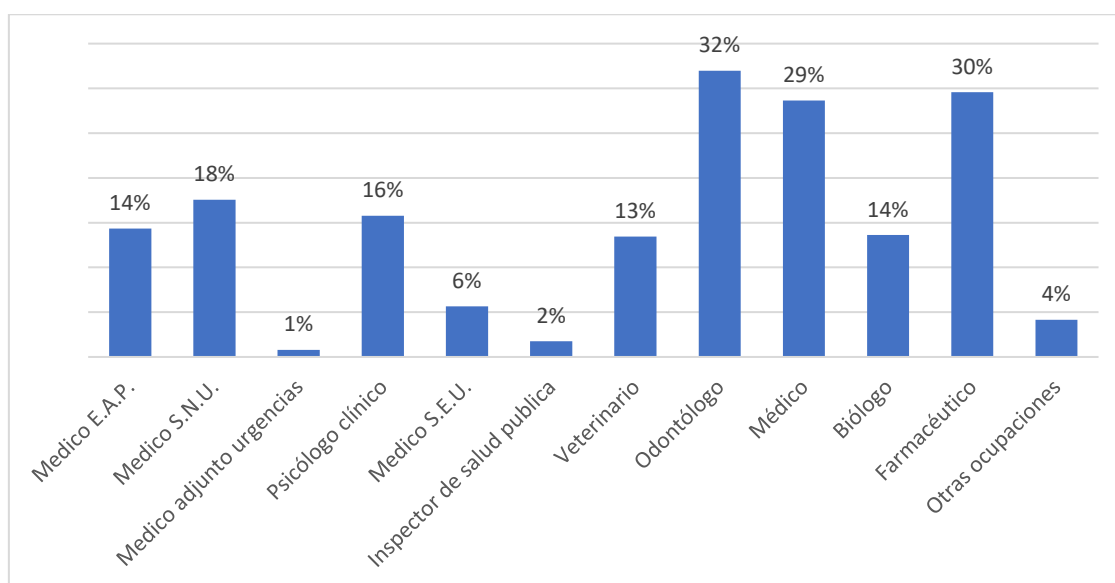
GRÁFICO 67: DISTRIBUCIÓN ENTRE OCUPACIONES Y TASA DE FEMINIZACIÓN DE CADA UNA DE ellas EN EL ÁMBITO DE "OTRO PERSONAL FACULTATIVO SANITARIO"



Como muestra el Gráfico 67, las tasas de feminización en este grupo son bastante diversas; en general, en los grupos más numerosos –que determina el orden en el que se presentan en esta figura– sí que predominan las mujeres.

Entrando ya en las diferencias retributivas, puede comprobarse cómo los médicos de equipos de atención primaria y del servicio normal de urgencias, que son los colectivos más numerosos, perciben retribuciones un 14 por ciento y 18 por ciento más altas que las médicas con iguales puestos. En colectivos más pequeños también hay importantes diferencias en favor de los psicólogos clínicos, odontólogos y farmacéuticos frente a las mujeres con la misma función.

GRÁFICO 68: BRECHA SALARIAL EN LAS DIFERENTES FUNCIONES DENTRO DEL COLECTIVO DE OTRO PERSONAL FACULTATIVO ESPECIALISTA



Dada la diversidad de funciones que se engloban en este colectivo como no parece razonable hacer un tratamiento agregado de los conceptos retributivos que perciben. Por ello, centraremos en el análisis en los 3 grupos que, siendo al menos de 20 personas –con colectivos muy pequeños las diferencias pueden deberse a cuestiones estrictamente personales–, presentan mayores brechas salariales: son los médicos y médicas E.A.P y S.N.U., y los psicólogos clínicos y psicólogas clínicas.

Las realidades de estos colectivos son claramente distintas junto en el caso de la psicología clínica como se aprecia de forma evidente que las fuentes de la brecha salarial son los complementos de carrera, de antigüedad, de grado y destino y no tanto el propio salario base punto.

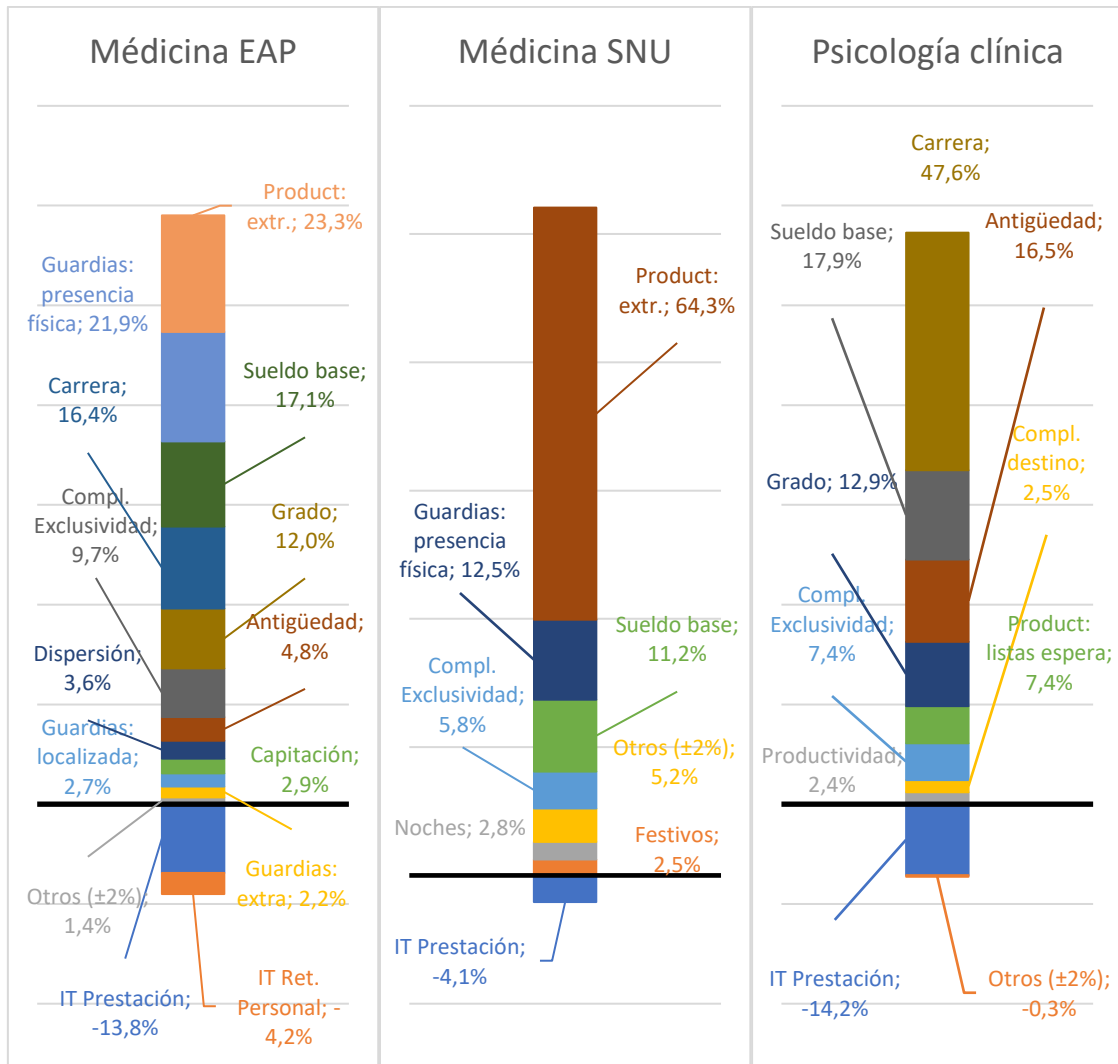
Como se ha demostrado en otras partes de este estudio se trata de conceptos retributivos íntimamente vinculados al tiempo que la persona lleva prestando servicios en la administración. Ello implica que simplemente controlando por la edad de la persona que ejerce esta actividad las diferencias se ven reducidas en gran medida.

Sin embargo, conviene destacar que, para el colectivo de psicólogos y psicólogas clínicas, los únicos complementos que no están altamente correlacionados con la edad y tienen un impacto relevante en la brecha salarial son el complemento de exclusividad y la productividad de listas de espera que tomadas conjuntamente alcanzan el 15% de aquella. Dicho de otro modo, el 16% de la brecha salarial que existe para este colectivo de la administración foral, solo 2,3 puntos tienen su origen en los últimos conceptos retributivos mencionados. Como ocurre con el resto de los datos estudiados, las prestaciones de incapacidad temporal contrarrestan en cierto modo la desigualdad salarial, pues son percibidas en mayor medida por las mujeres.

En el caso de los médicos y médicas de equipos de atención primaria, la situación es bien distinta. Las principales fuentes de desigualdad salarial son la productividad extraordinaria, lo que explica un 23,3% de la brecha y las guardias de presencia física que explican el 21,9%. En el primer caso, se trata de un concepto que es abonado a la práctica totalidad de trabajadores y trabajadoras, pero el importe pagado a los varones es un 35% superior. En el caso de las guardias de presencia física se combinan ambas causas: por una parte, son muchos más los hombres que las mujeres que las realizan (un 46% frente a un 29%) y además los primeros cobran cantidades un 31% superior de media.

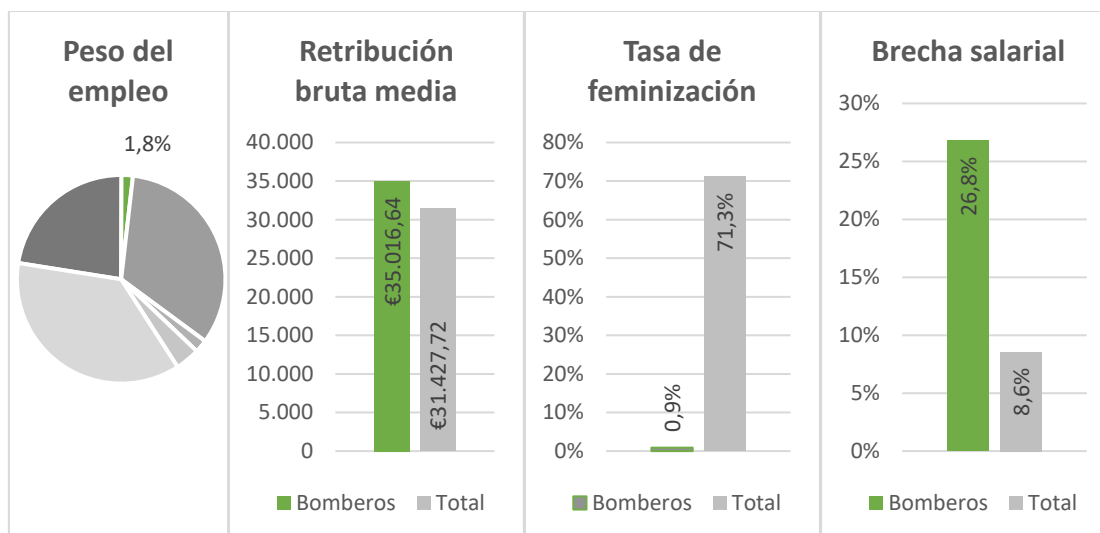
En el caso de la medicina en los servicios normales de urgencia, las divergencias explicadas por conceptos no relacionados con la mera antigüedad en el puesto son especialmente llamativas: en primer lugar, un 64% de la brecha salarial observada se explica solo por el complemento de productividad extraordinaria. En segundo lugar, otros elementos como las guardias de presencia física o el complemento de exclusividad o de noches y festivos también contribuyen a esta desigualdad y solo un 11,2% de la brecha salarial se explica por las diferencias en el salario base lo que, reiteramos, está íntimamente vinculadas al tiempo que las personas llevan prestando servicios en la administración foral.

GRÁFICO 69: PORCENTAJE DE LA BRECHA SALARIAL ATRIBUIBLE A CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO EN DETERMINADAS ACTIVIDADES DEL COLECTIVO "OTRO PERSONAL FACULTATIVO ESPECIALISTA"



5.7 Servicio de Bomberos y Bomberas

GRÁFICO 70: EL SECTOR DE BOMBEROS Y BOMBERAS EN EL CONJUNTO DEL EMPLEO PÚBLICO NAVARRO

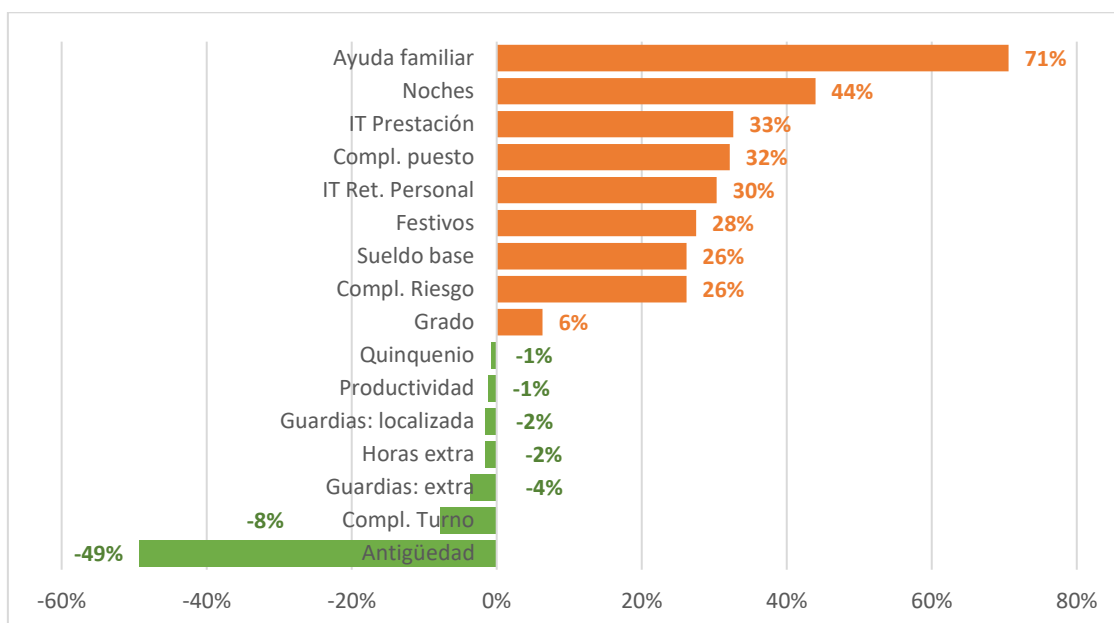


El colectivo de bomberos y bomberas supone una parte ciertamente muy pequeña del empleo público en la administración analizada. No llega a quinientas personas, de las cuales las mujeres son una parte ínfima: no llega al 1%. Ello no impide que, como en el resto de los colectivos analizados, exista una brecha salarial que supera el 26%. No obstante, debe destacarse que gran parte de ella desaparece cuando se tiene en cuenta el tiempo efectivamente trabajado, aunque la brecha corregida duplica la del conjunto de empleados y empleadas públicas en Navarra.

El número de personas en términos absolutos, con los datos que se han podido analizar muestran información en personas equivalentes a tiempo completo para 462 bomberos y solo 4,3 bomberas. El pequeño tamaño de la muestra femenina impide extraer conclusiones acerca de la posible discriminación que pueda darse en la estructura retributiva del cuerpo de bomberos y bomberas de Navarra; las condiciones individuales de cada una de las mujeres empleadas como bomberas tendrán un impacto en los datos promediados que impide extraer conclusiones generales.

De cualquier modo, la práctica totalidad de complementos retributivos aparecen tanto en hombres como en mujeres. Solo el complemento de exclusividad que se abona a seis bomberos, por un importe medio de 8407,14€ anuales, queda fuera de la estructura retributiva de las bomberas.

GRÁFICO 71: BRECHA SALARIAL ENTRE BOMBEROS Y BOMBERAS EN CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO



A la vista del Gráfico 71, pueden sorprender a algunos elementos que se apartan de la lógica que se ha ido viendo a lo largo de este estudio. Así, las ayudas familiares percibidas en mayor medida por los hombres y la antigüedad, que genera una brecha en favor de las bomberas frente a sus compañeros varones, se explican por un componente demográfico mientras que los bomberos varones se distribuyen entre los 21 y 64 años, las bomberas se concentran entre los 40 y los 54.

En consecuencia, es razonable que tengan mayores percepciones por antigüedad, y menores obligaciones familiares que generen el derecho a la percepción de la ayuda mencionada. Con toda la cautela que puede extraerse cualquier conclusión con un número tan pequeño de personas, sí que parece que pudiera existir la tendencia a una menor presencia de las mujeres en la percepción de los complementos ligados a la nocturnidad o al trabajo en festivos.

6 Conclusiones

Los datos hechos públicos en el primer plan de igualdad respecto a la brecha salarial medida a partir de la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los de los hombres empleados por la Administración Foral de Navarra, y que toma como fuente para calcular esta diferencia el salario medio anual de 2019 por puestos - incluye las retribuciones correspondientes al puesto, personales y variables, tal y como viene fijado en la Ley de Presupuestos-, para las personas que han trabajado año completo¹⁴, arroja las siguientes conclusiones:

- ✓ La brecha salarial media total es de 6,65%.
- ✓ Por puestos, el que muestra una mayor diferencia es el de Jefaturas Asistenciales del área Sanitaria, en el que los hombres cobran 18.336€ más que las mujeres, lo que supone una brecha del 22,21%, seguida de Gerencias de OOAA (13,97%) y subdirecciones o asimiladas de OOAA (13,10%).
- ✓ La brecha más alta favorable a las mujeres se encuentra en el puesto de Educadores/as y es de -9,80%.
- ✓ En la mayoría de los puestos, los hombres tienen una media salarial mayor que las mujeres.
- ✓ Analizando los puestos con complementos salariales más altos y más bajos, puede observarse que el de Auxiliares de servicios generales y asimilados, que aglutina al 3,68% de las mujeres y al 7,12% de los hombres con complementos, tiene el importe más bajo (19.307€).

El diagnóstico del I Plan de Igualdad establece un primer marco conceptual comparativo con el objetivo de analizar la posible existencia de brecha salarial en la administración pública de Navarra, pero el nivel de desagregación al que desciende este documento no es suficiente para conocer el alcance e intensidad de la brecha salarial en la administración foral y, en su caso, si existe una mayor concentración en determinados complementos u ocupaciones.

Con el objetivo de mejorar el conocimiento actual de esta brecha salarial, el presente informe se ha elaborado a partir de los datos suministrados por el

¹⁴ Señala el I Plan de Igualdad que "los salarios de las personas con jornadas reducidas y contratos a tiempo parcial se han hecho equivalencias a jornada completa", igual que permite la herramienta hecha pública por el Ministerio de Trabajo e Igualdad para el cálculo del registro.

departamento de Función Pública de la Administración Foral, siendo sus principales conclusiones las siguientes:

1. El análisis se ha efectuado sobre un total de 48.107 situaciones ocupacionales con sus respectivas retribuciones. Esto no cubre la totalidad de la administración foral, pues los datos suministrados presentaban algunas inconsistencias técnicas que impiden el análisis, aunque entendemos que, en términos generales, no deberían afectar a las conclusiones generales.
2. En un análisis desagregado por los diferentes niveles funcionariales (denominación que usa la normativa navarra¹⁵ para lo que la legislación estatal califica como grupos) se observa que la mayor parte de los problemas de distribución se concentran en el nivel C, es decir, en quienes desempeñan tareas de ejecución y deben estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
3. En un análisis general de la composición de las retribuciones, centrando ahora la atención únicamente en los valores que son propiamente retributivos (y excluyendo por tanto conceptos que computan en negativo, como cotizaciones y retenciones de otras clases o que responden a otros motivos, como kilometrajes, pagos impuestos por sentencias, etc.), se aprecia que el origen de la brecha se distribuye entre diferentes elementos.

	Brecha media	Brecha mediana	% de hombres que lo perciben	% de mujeres que lo perciben
Capitación-Dispersión	32,2%	44,4%	2,6%	4,9%
Personales	4,1%	11,0%	71,3%	74,4%
Productividad	44,3%	25,0%	18,8%	17,9%
Puesto	6,3%	7,9%	98,8%	98,6%
Variables	15,5%	22,2%	42,4%	31,5%

4. La Administración General en cualquier administración pública supone un conjunto de funciones muy diverso con puestos de diferente naturaleza que requieren un análisis separado. Lógicamente constituye una parte muy importante del empleo de la administración foral, alcanzando casi la cuarta parte de los efectivos totales a tiempo completo.
La retribución media, aunque se encuentra por debajo del promedio del conjunto de la administración, debe tomarse con carácter orientativo como pues, cómo se verá, en este ámbito existen diferentes tipos de trabajadores y trabajadoras con retribuciones también diversas. Con carácter general puede apreciarse como la brecha salarial es relativamente reducida y se explica prácticamente en su totalidad por las

¹⁵ El art. 6.2 Ley Presupuestos Generales Navarra 2023 establece el sueldo inicial para cada uno de los niveles.

diferencias en tiempo de trabajo, pues al corregirla por el tiempo efectivamente trabajado es prácticamente inexistente.

5. En el ámbito policial, en caso de la escala de policías, que lógicamente constituye la base del cuerpo de Policía Foral y es la más numerosa, la diferencia salarial entre mujeres y hombres es de 2.666 euros, lo que supone una brecha salarial del 7,1%, inferior tanto a la general del cuerpo y de la de la administración Foral.

Debe destacarse, por otra parte, que la retribución media es relativamente elevada, pues los más de treinta y siete mil euros (brutos) de retribución no sólo suponen un 18% más que la media de la administración foral, sino que lo convierten en el grupo analizado (excluyendo, obviamente, al personal eventual) mejor retribuido, y que la brecha retributiva se encuentra en niveles semejantes al del conjunto de la administración foral. En términos corregidos, la brecha no explicada se reduce hasta el 6,1%, pero en menor medida que la del conjunto de la administración foral, que es casi un punto inferior. En consecuencia, y sin perjuicio de la pertinencia del análisis, el impacto global de la policía es el de incrementar la brecha salarial entre mujeres y hombres, por cuanto que los elevados salarios y la alta masculinización implican un incremento de la retribución media del conjunto de varones al servicio de la administración foral. Como se ha detallado en el informe, esta brecha salarial no se explica, en este caso, por las partidas de mayor cuantía (salario base y complemento específico), sino por los complementos de puesto –cuya regulación permite una mayor discrecionalidad y podría estar generando más sesgos en este caso– y de grado-.

6. El sector sanitario, con el docente, constituyen en la práctica el núcleo del empleo en las administraciones autonómicas. En el caso de la administración foral, constituye un 37% del empleo total, con salarios relativamente elevados (en términos comparativos con el resto de la administración) y con una altísima feminización. La brecha corregida (y por tanto que no se explica por temporalidad y parcialidad) es elevada (17,5%) y es más del triple que la general de la administración. Ahora bien, el sector sanitario incluye ocupaciones de muy distinta índole, por lo que el primer paso imprescindible es desagregar qué parte de la brecha procede, en su caso, de un efecto composición -la cobertura de puestos de mayor cualificación o responsabilidad– y cuál de una desigual retribución en puestos o niveles semejantes.

En el caso de los dos grupos más relevantes cuantitativamente, personal de enfermería y auxiliar sanitario, la brecha es negativa, es decir, el salario promedio de las mujeres es más elevado que el de los hombres. La explicación a este fenómeno viene dada por el hecho de que precisamente los colectivos con mayores retribuciones (el personal

facultativo y las jefaturas, con salarios promedio por encima de los 60.000 euros, presentan diferencias significativas de retribuciones en favor de los varones. Dado que el resto de las personas empleadas en el ámbito sanitario público navarro tienen un salario promedio de unos 28.000€, el impacto de las diferencias salariales en las actividades mejor retribuidas se magnifica.

En cuanto a los conceptos percibidos en mayor medida por hombres, no sorprende encontrar, una vez más, los relacionados con tiempos de trabajo fuera de la jornada ordinaria, aunque existen algunas diferencias en los diferentes cuerpos; así, en enfermería especialista, en estos conceptos, las mujeres también presentan mayores retribuciones.

Debe tenerse en cuenta que esta clase de conceptos retributivos puede generar diferencias sin que formalmente se reflejen en las cuantías (hombres y mujeres pueden recibir idéntica cuantía por guardia, pero si los primeros las realizan con más frecuencia se generará la brecha). Aun cuando no disponemos en este estudio del número de guardias realizadas o días festivos trabajados por cada empleado y empleada pública, lo que sí se puede observar es que en estos cuatro conceptos hay más hombres que mujeres percibiéndolos.

También para el caso del personal facultativo especialista, resulta paradigmático el caso del complemento de las guardias localizada, no solo porque son muchos más los facultativos especialistas (43,3%) que perciben alguna cantidad por este concepto que entre las facultativas especialistas (25%). Eso hace que un complemento en el que no hay realmente diferencias salariales, al ser percibido por prácticamente por el doble de hombres que mujeres en términos relativos a su presencia total en este colectivo, sea generador de brecha salarial. En otros casos, como la productividad ligada a las listas de espera, se producen ambos efectos. Hay tanto una diferencia notable en cuánto perciben hombres y mujeres, como en el porcentaje de personas de uno y otro sexo que son receptoras de este complemento. En suma, en todos los conceptos relacionados con guardias y productividad, la percepción es mayor en el colectivo de hombres, lo que obviamente afecta a las diferencias salariales totales entre ambos sexos.

En el caso de los médicos y médicas de equipos de atención primaria, las principales fuentes de desigualdad salarial son la productividad extraordinaria, lo que explica un 23,3% de la brecha y las guardias de presencia física que explican el 21,9%. En el primer caso, se trata de un concepto que es abonado a la práctica totalidad de trabajadores y trabajadoras, pero el importe pagado a los varones es un 35% superior. En el caso de las guardias de presencia física se combinan ambas causas: por una parte, son muchos más los hombres que las mujeres que las realizan (un 46% frente a un 29%) y además los primeros cobran cantidades un 31% superior de media.

7. En el caso de los médicos forenses, adscrito al personal de justicia, aunque son sólo un 2% del empleo en este ámbito, la brecha es muy significativa (del 23,6%). Al margen de este elemento, puede destacarse la brecha en favor de los hombres en el complemento ligado a guardias, pues no procede de la cuantía que cobran –de hecho, la percepción media entre las mujeres es un 12% superior a la de los hombres– sino de la proporción de personas de uno y otro sexo reciben cuantías por este motivo. Mientras que el 19,8% de las mujeres realizaron en el año 2021 guardias retribuidas por este concepto, entre los hombres fueron un 34,6%. No obstante, debe señalarse que gran parte de estas diferencias encuentra explicación en la intensidad de trabajo; si se normalizan los conceptos (es decir, se extrapola lo percibido por tiempo trabajado a lo que se habría cobrado de haber estado la persona ocupada a tiempo completo) las diferencias se mitigan considerablemente. Así, no sólo se reduce la brecha salarial hasta el 5,1% (que siguen siendo más de 3 200 euros anuales), sino que, con los datos normalizados en los términos expuestos en el informe, el protagonismo lo acaparan las guardias – complemento íntimamente vinculado a la disponibilidad de tiempo para el trabajo adicional, que con carácter general suele estar masculinizada– y la antigüedad.
8. La brecha salarial para el conjunto del personal docente es prácticamente inexistente, con una muy pequeña diferencia favorable a las mujeres del 0,1%. No obstante, como se detalla en el informe, no es un sector tan homogéneo ni tan igualitario como pudiera parecer. Dentro del mismo, es diferente la situación de maestros y maestras (con un salario promedio de unos 28 500 € y que supone algo más de la mitad del personal analizado) y el profesorado de secundaria (algo más de un tercio del total, con un salario promedio de 30 300 €), que presentan brechas salariales favorables a las mujeres (es decir, con signo negativo en la definición empleada en este estudio), con diferente intensidad, de otros colectivos como el profesorado de técnico en Formación profesional, que aunque es cuantitativamente menos relevante (sólo cubre un 6% del total de personas de este estamento) presenta una brecha salarial claramente positiva.
9. Junto al análisis específico de los datos que se han considerado más relevantes por parte del equipo investigador los Anexos contienen tablas con información más detallada. Así, los Anexos II y III desagregan, conforme a la información solicitada, la cuantía de la percepción por cada concepto (retributivo o no, siempre según la clasificación suministrada) para cada uno de los estamentos, en el nivel de desagregación suministrado en las bases de datos entregadas por la administración. En el primero de estos, se presenta la información en bruto: aunque para el cálculo de la media se pondera por la ocupación efectiva, de forma que

una persona a tiempo parcial o empleada sólo parte del año cuente menos que quien ha prestado servicios durante todo 2021 con jornada completa, los importes se muestran en bruto. Dicho de otro modo: una persona a tiempo parcial bajará la media, aunque el salario por hora sea igual que el resto de las personas.

En el Anexo III se muestra la misma información, pero normalizada, es decir, simulando que todas las personas han percibido lo que hubiera correspondido proporcionalmente al trabajo a tiempo completo. Por último, en el Anexo IV se recogen las brechas salariales para los conceptos que en la base de datos suministrada se califican como “retribución” para cada uno de los cuerpos en que se clasifica la información, ordenados por estamentos. Esta brecha se presenta tanto en bruto como normalizada.

7 Propuestas de actuación

1. El análisis realizado ha presentado una complejidad técnica elevada como consecuencia de la forma en la que la propia Administración Foral dispone de los datos de su organización y recursos humanos. La información de la caracterización de cada empleado y empleada pública no siempre coincide, como se ha expuesto, con la disponible en la información de conceptos económicos abonados, retributivos o no.

Ello conlleva, en primer lugar, a un cierto sesgo (de signo indeterminado) en los resultados, pues este problema se detecta en mayor medida en puestos de jefatura y eventuales, lo que hace sospechar –sin que dispongamos de la información suficiente para aseverarlo– que el problema viene en gran medida de situaciones de nombramientos discrecionales o coyunturales, en los que la información relativa a la retribución no coincide en su totalidad con la información relativa al puesto asignado a la persona.

Uno de los problemas de cualquier diagnóstico de brechas o desigualdad –incluidas lógicamente las de género– es, frecuentemente, la dificultad de disponer de datos completos y coherentes.

Por ello, **la propuesta que se plantea desde este equipo investigador se refiere a este objetivo, que sin ser propiamente una medida contra las diferencias que puedan existir entre sexos, es mejorar la calidad de la información disponible, de modo que en próximas acciones de diagnóstico desarrolladas, tanto desde el INAI como desde cualquier departamento de la administración foral, se disponga, con un coste reducido, de más y mejor información. Por todo ello se recomienda:**

- **Establecer un sistema unificado y clasificado de códigos y denominaciones para cada tipo de pago, con definiciones claras. No se trata de homogeneizar las retribuciones sino simplemente su clasificación y conceptualización.**
 - **Establecer un sistema de identificación único de puestos de trabajo y personas empleadas públicas, que permita un rápido emparejamiento de conceptos retributivos y personas perceptoras.**
2. En determinados conceptos (grados, antigüedad, quinquenios e incluso, en algunos casos, salario base) se ha observado una elevada correlación de la cantidad percibida con la edad de la persona perceptora, de forma que parte de las brechas salariales se explican simplemente por ello. Sin embargo, no constan en los datos suministrados las fechas de acceso al cuerpo en cuestión, las antigüedades (en sentido amplio) reconocidas en anteriores situaciones administrativas o laborales ni otros elementos semejantes. Ello impide analizar con mayor precisión qué parte de las desigualdades se explica por ese mayor tiempo de servicios, y cuáles por otros factores que también puedan estar positivamente correlacionados con la edad, significadamente unas trayectorias laborales más

discontinuas en las mujeres que en hombres. Así mismo, la base de datos no indica ni el grado personal ni el nivel del puesto ocupados, lo que dificulta también hacer comparaciones más precisas.

En todo caso, con carácter general, debe señalarse que **los conceptos retributivos vinculados al tiempo acumulado de prestación de servicios han resultado ser, en muchas ocasiones, una fuente de desigualdad de género, pese a su aparente neutralidad.** Ello se debe al hecho de que, siempre con carácter general, las mujeres presentan mayor número de interrupciones en su carrera laboral, vinculadas a obligaciones en materia de conciliación y cuidados.

En ausencia de información concreta de las carreras profesionales y sus vicisitudes, desagregadas por sexos y demás variables relevantes (particularmente sobre descendientes y ascendientes a cargo, que la empleadora conocerá por cumplimiento de la obligación prevista en el art. 88 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, comúnmente conocido como modelo 145), no ha sido posible analizar este impacto en concreto en el marco del empleo público de la administración foral.

Por ello se propone:

- **Realizar un análisis del impacto de género de los conceptos retributivos vinculados directa o directamente con la antigüedad, en el entendido de valorar la existencia (o no) de diferentes patrones de incorporación o suspensión –cuando esta no compute– entre mujeres y hombres.**
 - **Este análisis debiera centrarse en aquellos cuerpos o funciones en los que el estudio ha detectado mayores brechas en los conceptos mencionados.**
3. **Se observa en el estudio, de forma recurrente, una mayor percepción por parte de las mujeres de prestaciones por incapacidad temporal, lo que a menudo compensa las diferencias procedentes de otros conceptos vinculados al trabajo efectivo. Ello no pone de manifiesto una discriminación en sentido retributivo, sino posiblemente –el tipo de tratamiento realizado no ha ido encaminado a analizar este fenómeno– una mayor incidencia de las suspensiones por incapacidad temporal en mujeres que en hombres.** En consecuencia, la minoración en la percepción de salario se compensa por esta prestación, sin efecto (o con efecto reducido) en las cuantías globales que se cobran.

Estas diferencias pueden tener tres explicaciones posibles: una (improbable, más allá de situaciones relacionadas con la gestación) estrictamente médica, ajena al ámbito laboral, que consistiría en una peor salud de las mujeres. Las otras dos, sí que pueden tener una dimensión laboral: la falta de adaptación de la actividad preventiva a los riesgos laborales específicos de las mujeres –lo que requiere un análisis detallado– y la mayor prevalencia de incapacidades temporales

ocasionadas por la mayor asunción de responsabilidades familiares y de cuidado por las mujeres. Ello puede manifestarse en patologías reales, derivadas del cansancio, estrés, ansiedad... o en la utilización (desviada) de la situación legal de incapacidad temporal para atender dichas necesidades, lo que pondría de manifiesto carencias en las herramientas de conciliación, bien por ser insuficientes o bien por no estar correctamente articulado el disfrute efectivo de las existentes. Al margen del deseable cambio social (incipiente pero lejos de ser completo) hacia la corresponsabilidad plena, consideramos necesario llevar a cabo un análisis en este sentido, por lo que se plantea:

- Llevar a cabo un análisis pormenorizado de las causas y consecuencias de las incapacidades temporales en el ámbito de la administración, con particular atención a su impacto retributivo.
- Necesidades sobrevenidas de conciliación conllevan, en ocasiones, el desencadenamiento de riesgos psicosociales que pueden generar patologías que exijan una suspensión contractual por incapacidad temporal, con el impacto económico de dicha vicisitud, si se califica la contingencia en la que trae causa la situación incapacidad de naturaleza común.

Se insta, por ello, a profundizar en el estudio de estas situaciones en la Administración Foral para conocer tanto su origen (común, profesional), la prevalencia y la desagregación por sexo, edad y circunstancias personales de las personas que han estado en una situación de incapacidad temporal. A la luz de los datos obtenidos tras la elaboración de dicho estudio, se podría proponer una reformulación del acuerdo adoptado con los sindicatos y que se materializó en el Decreto Foral 18/2003, de 20 de enero, por el que se determinan los conceptos retributivos computables para el señalamiento de la prestación económica por incapacidad temporal del personal al servicio de la administración de la comunidad foral de navarra y sus organismos autónomo, estableciendo el mismo tratamiento económico, con independencia de la naturaleza común o profesional de la patología que da lugar a la situación de incapacidad temporal.

Actualmente, señala el art. 2 del referido decreto que “al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal se le computarán, para la determinación de la prestación mensual correspondiente por tal motivo, los conceptos retributivos que procedan, conforme a las siguientes normas: 1.^a En el supuesto de que la incapacidad temporal del empleado sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, se computarán los conceptos retributivos de devengo mensual, así como, en su caso, el de trabajo a turnos, que tuviera asignados aquél en el momento en que haya iniciado dicha situación, sumándose a tal efecto las cantidades correspondientes a dichos conceptos. 2.^a Cuando la incapacidad temporal del empleado derive de la contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a la cantidad obtenida conforme a lo previsto en la norma anterior, se añadirá la que resulte de computar las remuneraciones de carácter no

periódico por trabajo en horario nocturno, en día festivo y/o guardias que, en su caso, tuviera por el desempeño de la plaza desde la que accede a la situación de incapacidad temporal. A tal efecto, el importe a añadir por aplicación de esta norma será la media de las remuneraciones totales que por esos conceptos retributivos hubiera tenido el funcionario en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de incapacidad temporal”. Como se observa, en situaciones de incapacidad temporal derivadas de una contingencia profesional, se activa una suerte de “indemnidad” retributiva similar a la prevista para la retribución del crédito horario, de manera que se incorpora en su devengo también las percepciones derivadas de circunstancias del puesto de trabajo (v. gr. turnicidad, nocturnidad, trabajo en festivo), que no se devengan en el caso de incapacidades temporales de etología común. Por ello, se propone que se articule una reforma normativa, en el seno de la mesa de diálogo social, para evitar una penalización económica, con especial significación para incapacidades temporales derivadas de riesgos psicosociales, donde es muy frecuente el infra diagnóstico respecto a su naturaleza profesional.

4. A lo largo del estudio se han observado múltiples situaciones en que complementos vinculados a presencialidad (diferentes guardias, turnicidad...). Este tipo de conceptos, de nuevo, pueden parecer formalmente neutros pero la experiencia –y los datos disponibles para muchos de los tipos de empleo en la administración analizada lo corroboran– muestra que en la práctica son disfrutados en mayor medida por hombres, dada la dificultad de conciliación con la vida familiar que suelen suponer.

Es evidente que entrarán dos necesidades en conflicto: la de atender eficazmente las necesidades de servicio público, por un lado, y evitar la infrarretención de quienes no pueden acceder a las situaciones que dan lugar al pago de los conceptos por tener que atender otras necesidades personales, seguramente derivadas de labores de conciliación.

En consecuencia, no puede plantearse la eliminación de estas retribuciones, pero sí una modulación, que de nuevo requiere un estudio específico previo de las situaciones, diseño de complementos y realidad personal de las personas empleadas y conocer, en detalle, las circunstancias personales de las personas receptoras de estos pluses y complementos para corroborar, en su caso, si hay una mayor prevalencia de su devengo en personas sin responsabilidades familiares que personas con ellas, y también si hay alguna diferencia en el devengo de estas percepciones entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares. En consecuencia, de todo ello, se recomienda:

- **Evaluar la necesidad real de guardias, extensiones de jornada, turnicidad y otras formas de gestión del tiempo que llevan aparejada una mayor retribución y tienen un componente**

voluntario, ya sea en el acceso al puesto o destino, ya en la realización.

- **Analizar si la forma de diseño de estas extensiones o variaciones en el tiempo de prestación de servicio es compatible con una planificación adecuada de las necesidades familiares.**

5. Con carácter general, el formato de este estudio ha llevado a cabo un análisis estanco de cada colectivo, poniendo de manifiesto las diferencias existentes entre puestos de trabajo y ocupaciones con cierta similitud. Sin embargo, por su propia naturaleza, no se ha podido llevar a cabo un análisis real del ajuste del valor del trabajo y las retribuciones. Ello impide comprobar si trabajos diversos, pero de igual valor, masculinizados o feminizados, tienen retribuciones dispares.

En la lógica de las obligaciones empresariales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, se ha llevado algo más parecido a un registro retributivo –al que se ha añadido un análisis comparativo–, alejado de la auditoría salarial, que requiere, entre otras cosas, la valoración de los puestos de trabajo y la propia medición del trabajo desarrollado.

Se propone, por ello, que se avance en el cumplimiento de estas obligaciones. Para la consecución de este propósito, y a fin de poder realizar esta labor de auditoría, la administración debería facilitar todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, y estos datos que son, con ciertas limitaciones referidas en la propuesta número uno de este estudio, los que se han utilizado en el mismo, debieran ser cruzados, a su vez, por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo, significadamente la consideración de trabajo de igual valor en los términos contenidos en el art. 28 ET y en el art. 4 RD 902/2020.

A este respecto, en el estudio se ha constatado que existe una diferencia retributiva a favor de quienes trabajan a turnos o en determinados turnos (v. gr. nocturnidad). Complementos como el de productividad (en sus diversas manifestaciones), los complementos específicos, etc., pueden estar generando (o no), la existencia de diferencias salariales no justificadas entre puestos de igual valor. Estas situaciones injustas, a su vez, podrán o no tener impacto de género, dependiendo de la proporción de mujeres y hombres. En consecuencia, se considera conveniente incorporar un plan de actuación que no solo establezca una descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y su priorización sino también incorpore una batería de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

6. En el plan de actuación propuesto se incorporan tres acciones, cuyo orden y prioridad se ha determinado atendiendo a las diferencias detectadas en el diagnóstico. Para materializar este marco de actuación, la administración foral deberá incorporar asimismo un calendario de actuación para la implantación de cada una de las medidas que se integren en el mismo y que, a nuestro juicio, se debieran dirigir a estas tres acciones:

- **En primer lugar, se propone llevar a cabo una valoración completa de los puestos de trabajo, con apoyo en los criterios legalmente establecidos en el ámbito laboral (art. 28 ET y RD. 902/2020).** Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, enunciados en el art. 4 RD 902/2020. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren 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.
- **En segundo lugar, se insta a establecer progresivamente sistemas de medición objetiva del rendimiento, eliminando o modulando los componentes discrecionales que pudieran existir, incorporando, en todo caso, la perspectiva de género.** Para ello, se debiera instar a un avance más completo respecto a la correlación entre la evaluación del desempeño y las retribuciones derivadas del trabajo realizado, conforme establece el art. 20 EBEP y el art. 23 del mismo texto legal, atendiendo a que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios y funcionarias en la administración foral debieran regularse sin ningún impacto adverso de género, significadamente en la regulación de las retribuciones vinculadas a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo, y las que retribuyan el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, pues, en ambos casos, estamos ante conceptos jurídicos indeterminados que pueden encerrar sesgos de género en su configuración normativa.
- En tercer lugar, habida cuenta de la elevada masculinización de las retribuciones complementarias derivadas de servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, se

sugiere avanzar en un análisis monográfico de las circunstancias personales de los funcionarios y funcionarias receptoras de estos devengos para conocer si la mayor prevalencia de hombres cobrando este tipo de complementos deriva de las dificultades conciliatorias de las mujeres con responsabilidades familiares para atender estos horarios extraordinarios.

8 Anexos

8.1 Anexo I. Clasificación de los conceptos retributivos

Se mantienen las abreviaturas, mayúsculas y acentuación de los datos suministrados.

Es retribución	Gran agrupación de conceptos	Conceptos retributivos	Conceptos en nómina	
No	Desc. Prestación SS	SS Descuento prestacion	COMP.IT POR ACCIDENTE DE TRABAJO	
			COMPENSACION IT ENFERMEDAD COMUN	
	Pasivos	Cuota pasivos LF 10/2003	Pasivos	CUOTA L. FORAL 10-2003 HE
				CUOTA LEY FORAL 10-2003
				CUOTA PASIVOS
	Seguridad Social	Seguridad Social	Seguridad Social	APORTACION SERVICIOS COMUNES
				CONT. COM. MATERNIDAD T. PARCIAL
				CONTING.COM.COTIZ.EMPRESARIA
				CONTINGENCIAS COMUNES
				COTIZACION ADICIONALCOEF. RED. EDAD JUBIL.
				CUOTA DESEMPLEO COTIZACION EMPRESARIAL
				CUOTA FOGASA COTIZACION EMPRESARIAL
				CUOTA FORMACION PROFESIONAL COTIZ.EMPRES
				CUOTA IMS DE AT Y EP DE SITUACIONES ESPE
				CUOTA IT DE AT Y EP DE SITUACIONES ESPEC
	CUOTAS POR DESEMPLEO			

Es retribución	Gran agrupación de conceptos	Conceptos retributivos	Conceptos en nómina
			CUOTAS POR FOGASA
			CUOTAS POR FORMACION PROFESIONAL
			DEDUCCION CONTINGENCIAS EXCLUIDAS
			DESEMPLEO MATERNIDAD TIEMPO PARCIAL
			FOGASA MATERNIDAD TIEMPO PARCIAL
			FORM. PROFES. MATERNIDAD TIEMPO PARCIAL
			HORAS EXTRAS FUERZA MAYOR
			IMS DE ACCIDENTES DE TRABAJO
			IMS DE AT MATERNIDAD PARCIAL
			INCREMENTO COTI.CONTRATO TEMP.MENOR 7 DI
			IT DE ACCIDENTES DE TRABAJO
			IT DE AT MATERNIDAD PARCIAL
			OTRAS HORAS EXTRAS
Sin repartir	Anticipo de sueldo		ANTICIPO DE SUELDO
	Atrasos		*DIFERENCIAS con SS
			DIFERENCIAS sin SS
	Cuota mutualidad		CUOTA MUTUALIDAD
			P.EXT CUOTA MUTUA
	Cuota pasivos		CUOTA PASIVOS
			P.EXT CUOTA PASIV.
	Cuota sindical		CUOTA SINDICAL APF
			CUOTA SINDICAL CSIF
			CUOTA SINDICAL SPF
			CUOTA SINDICAL STAJ

Es retribución	Gran agrupación de conceptos	Conceptos retributivos	Conceptos en nómina
		Devolución anticipo	DEVOL. ANTICIPO S.
		Dietas	DIETAS JUNTA CONTRATACION
		Kilometraje	*KILOMETRAJE
			KILOMETRAJE
		No trabajado	Descuento de la persona
			Descuento de la posición
			Dto. de persona Rep. Emp
			Dto. de posición Rep. Emp
			DTO.PERSO.PERMI.CUR
			DTO.PLAZA.PERMI.CUR
		Otras indemnizaciones	*ABONO GASTO TELEF
			*COMEDOR ESC.
			*INDEM.GAST. VEST.
			COTIZACION RETA
			INTERESES DEMORA
			PRES. INCAPACIDAD
			TOPE COTIZ. ASIST.SANI.
		Regularización	ABONO A REGULARIZ.
			COMPENS. NOMINA NEG.
			DEVOLUCIÓN CARTA PAGO
			PENDIENTE MES ANTERIOR
			PRESCRIP.NOM.NEG.
			REG. NOM. NEGATIVA
		REGULARIZ. ABONO	
		REGULARIZ. IRPF	

Es retribución	Gran agrupación de conceptos	Conceptos retributivos	Conceptos en nómina
			REGULARIZ. NÓMINA COMP.
			RETENCION NOMINA
	Retención IRPF		RETENCIÓN IRPF
	Retención SS		Acum.TR.cotiz.Seg.Soc.
	Sentencia		*EJECUC. SENTENCIA
			*SALARIOS TRAMIT.
			SENT.INDEM.
	Tribunales/cursos		*ASESOR3U.ACR.PROF
			*ASESOR4-6U.ACR.PR
			*C.T.A.CONT.PUBLIC
			*Coord tele. cada 1 tutor
			*Coord telemático (5 tuto)
			*Coordines Acceso Uni
			*QUAL.EXT.FAM.PROF
			*CURSO LECT. C/TIT. L
			*CURSO LECT. LAB. C/TIT.L
			*CURSO LECT. LAB. S/TIT.L
			*CURSO LECT. S/TIT. L
			*CURSO PRAC. LAB. L
			*CURSO PRAC. NO ORD. L
			*Elab mat ,inv doc, rev
			*EVAL.PPAL3U.ACR.P
			*EVAL.PPAL4-6U.ACP
			*EVAL.SEC3U.ACR.PR
			*EVAL.SEC4-6U.AC.P

Es retribución	Gran agrupación de conceptos	Conceptos retributivos	Conceptos en nómina
			*For. Pres. Conferencia
			*For. Pres. Ponencia
			*IMPARTICIÓN DE CURSOS
			*PRESID.ACR.PROF.
			*SECRET.ACR.PROF
			*Tutor telematico(x alum)
			C. M. Tr. Selec. (HFest)
			C. M. Tr. Selec. (HLab)
			C. PAux Tr. Selec. (HFes)
			C. PAux Tr. Selec. (HLab)
			C. Pres. Trib. Con Mérito
			C. Pres. Trib. O CO PF
			C. Pres. Trib. O CO PT
			C. Pres. Trib. PT INEM
			C. Secr. Trib. Con Mérito
			C. Secr. Trib. O CO PF
			C. Secr. Trib. O CO PT
			C. Secr. Trib. PT INEM
			C. Vocal Trib. Con Mérito
			C. Vocal Trib. O CO PF
			C. Vocal Trib. O CO PT
			C. Vocal Trib. PT INEM
			C.Prsid Trib. Doc. PF FES
			C.Prsid Trib. Doc. PF LAB
			C.Secr Trib. Doc. PF FES

Es retribución	Gran agrupación de conceptos	Conceptos retributivos	Conceptos en nómina
			C.Secret.Trib. Doc.PF LAB
			C.Trb Exámen EOID (Hora)
			C.Vocal Trib. Doc. PF FES
			C.Vocal Trib. Doc. PF LAB
			COMP.ASIST.CUR/CON
			COMP.CURSO EUSKERA
			Doc. espor. dentro Jor.
			Doc. espor. fuera Jor.
			Doc. per. dentro Jornada
			Doc. per. fuera Jornada
			GASTOS CON FACTURA
			RENOV.PERM.CONDUC.
		Vacaciones	*DIF. VACACIONES
			*VACACIONES
			DIF. VACACIONES
			EXCESO DE HORAS
	SS Recargo	Seguridad Social - Recargo	RECARGO DE MORA

8.2

Anexo II: Percepciones para cada sector y estamento por sexo. Datos ponderados por ocupación efectiva

8.2.1 Administración

8.2.1.1 Auxiliares Administrativos/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.2 Auxiliares de mantenimiento

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.3 Auxiliares de Servicios Generales

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.4 Educadores/as y Cuidadores/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.5 Gestión de Administración

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.6 Jefaturas

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.7 Oficiales

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. SS	Prestación No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.8 Oficiales de Administración

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.9 Subalternos/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.10 Técnicos/as de Administración

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.1.11 Total

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.2 Bomberos y bomberas

8.2.2.1 Bomberos/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.3 Docentes

8.2.3.1 Personal Docente

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.4 Justicia

8.2.4.1 Justicia

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.5 Policías

8.2.5.1 Policía

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6 Sanitarios

8.2.6.1 Auxiliares Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.2 Celadores/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.3 Diplomados/as Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. SS	Prestación No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.4 Educadores/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.5 Especialistas en formación

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.6 Facultativos/as Especialistas

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.7 Jefaturas Asistenciales

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.8 Otros Facultativos/as Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. SS	Prestación No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.9 Técnicos/as Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Específico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.2.6.10 Total

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.321,96 €	320,3	-4.524,00 €	69,5	100,0%	100,0%	15,0%
		Conceptos retributivos	30.383,84 €	317,3	28.979,88 €	67,5	99,1%	97,1%	4,6%
		Todos los pagos	24.777,34 €	320,3	23.622,43 €	69,5	100,0%	100,0%	4,7%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.119,04 €	21,1	-1.253,17 €	4,6	6,6%	6,5%	-12,0%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-1.766,82 €	7,0	-1.772,93 €	1,9	2,2%	2,8%	-0,3%
Personales	Sí	Ayuda familiar	761,47 €	124,1	715,56 €	25,2	38,8%	36,3%	6,0%
		Compensatorio	4.160,04 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Grado	3.350,37 €	216,7	3.510,01 €	42,2	67,6%	60,7%	-4,8%
		IT Ret. Personal	580,50 €	152,7	294,29 €	39,4	47,7%	56,7%	49,3%
		Quinquenio	657,97 €	235,2	697,05 €	44,8	73,4%	64,5%	-5,9%
Productividad	Sí	Compl. Destino	1.710,27 €	75,0	1.459,00 €	14,9	23,4%	21,4%	14,7%
		Product: COVID-19	614,39 €	1,0		0,0	0,3%	0,0%	100,0%
		Product: extr.	1.106,45 €	0,7		0,0	0,2%	0,0%	100,0%
		Productividad	2.741,43 €	2,0	261,93 €	0,9	0,6%	1,3%	90,4%
Puesto	Sí	Compl. Especifico	3.656,16 €	75,0	3.535,57 €	14,9	23,4%	21,4%	3,3%
		Compl. Exclusividad	9.193,73 €	26,0		0,0	8,1%	0,0%	100,0%
		Compl. Puesto	4.273,70 €	240,6	4.836,95 €	52,2	75,1%	75,1%	-13,2%
		Compl. Riesgo	1.719,07 €	215,2	1.577,12 €	38,6	67,2%	55,6%	8,3%
		Compl. Turno	879,28 €	67,1	913,89 €	8,6	21,0%	12,3%	-3,9%
		IT Prestación	2.696,27 €	181,0	2.331,61 €	48,0	56,5%	69,1%	13,5%
		Sueldo base	18.135,73 €	315,6	17.787,93 €	67,1	98,5%	96,5%	1,9%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.071,03 €	249,2	1.218,33 €	54,9	77,8%	78,9%	-13,8%
Sin repartir	No	Anticipo de sueldo	3.000,00 €	4,0		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Cuota sindical	-70,00 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Devolución anticipo	-885,42 €	12,0		0,0	3,7%	0,0%	100,0%
		Kilometraje	1.248,45 €	17,9	338,90 €	7,5	5,6%	10,8%	72,9%
		No trabajado	-4.286,35 €	20,4	-2.197,45 €	4,9	6,4%	7,0%	48,7%
		Regularización	-430,48 €	14,1	-266,60 €	4,6	4,4%	6,7%	38,1%
		Retención IRPF	-4.379,58 €	316,6	-3.929,48 €	67,5	98,8%	97,0%	10,3%
		Retención SS	-1.657,51 €	310,3	-1.635,06 €	65,6	96,9%	94,4%	1,4%
		Sentencia	141,95 €	2,0		0,0	0,6%	0,0%	100,0%
		Tribunales/cursos	137,29 €	45,1	42,61 €	9,5	14,1%	13,6%	69,0%
		Vacaciones	2.275,35 €	12,6	1.847,35 €	5,0	3,9%	7,1%	18,8%
Variables	Sí	Festivos	1.114,92 €	179,0	1.706,27 €	27,2	55,9%	39,1%	-53,0%
		Horas extra	322,15 €	3,9		0,0	1,2%	0,0%	100,0%
		Noches	852,94 €	66,8	202,31 €	4,2	20,9%	6,0%	76,3%

8.3 Anexo III: Percepciones para cada sector y estamento por sexo. Datos ponderados por ocupación efectiva y normalizados al tiempo efectivamente trabajado

8.3.1 Administración

8.3.1.1 Auxiliares Administrativos/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos no	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestación	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.2 Auxiliares de mantenimiento

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.3 Auxiliares de Servicios Generales

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.4 Educadores/as y Cuidadores/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.5 Gestión de Administración

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.6 Jefaturas

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.7 Oficiales

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.8 Oficiales de Administración

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.9 Subalternos/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.10 Técnicos/as de Administración

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.1.11 Total

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.2 Bomberos

8.3.2.1 Bomberos/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.3 Docentes

8.3.3.1 Personal Docente

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.4 Justicia

8.3.4.1 Justicia

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.5 Policías

8.3.5.1 Policía

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6 Sanitarios

8.3.6.1 Auxiliares Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.2 Celadores/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.3 Diplomados/as Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.4 Educadores/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.5 Especialistas en formación

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.6 Facultativos/as Especialistas

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.7 Jefaturas Asistenciales

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.8 Otros Facultativos/as Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.9 Técnicos/as Sanitarios/as

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.3.6.10 Total

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Conceptos no retributivos	-5.395,25 €	287,2	-4.603,05 €	582,4	100,0%	100,0%	14,7%
		Conceptos retributivos	33.571,63 €	260,2	31.899,72 €	492,2	90,6%	84,5%	5,0%
		Todos los pagos	25.023,68 €	287,2	22.359,05 €	582,4	100,0%	100,0%	10,6%
Desc. Prestación SS	No	SS Descuento prestacion	-1.500,07 €	10,1	-1.661,68 €	41,1	3,5%	7,1%	-10,8%
Pasivos	No	Cuota pasivos LF 10/2003	-2.042,55 €	9,5	-2.003,84 €	14,3	3,3%	2,4%	1,9%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
Personales	Sí	Antigüedad	3.448,78 €	3,2	3.705,14 €	13,1	1,1%	2,2%	-7,4%
		Ayuda familiar	798,32 €	84,6	691,00 €	204,0	29,4%	35,0%	13,4%
		Compensatorio	291,39 €	1,0	536,12 €	2,0	0,3%	0,3%	-84,0%
		Grado	4.506,95 €	134,6	4.683,09 €	295,2	46,9%	50,7%	-3,9%
		IT Ret. Personal	518,06 €	63,5	709,99 €	179,0	22,1%	30,7%	-37,0%
		Quinquenio	665,83 €	154,1	706,59 €	318,6	53,6%	54,7%	-6,1%
Productividad	Sí	Compl. destino	83,07 €	1,0	83,07 €	1,0	0,3%	0,2%	0,0%
		Product: COVID-19	475,66 €	2,4	876,00 €	7,8	0,8%	1,3%	-84,2%
		Product: extr.	347,90 €	8,0	313,97 €	50,3	2,8%	8,6%	9,8%
		Productividad	10.033,36 €	6,0	12.309,17 €	3,0	2,1%	0,5%	-22,7%
Puesto	Sí	Compl. Exclusividad	12.271,13 €	3,0	11.587,28 €	1,0	1,0%	0,2%	5,6%
		Compl. Incompatibilidad	7.271,66 €	241,7	6.696,83 €	417,7	84,2%	71,7%	7,9%
		Compl. puesto	2.346,15 €	208,1	3.139,25 €	331,9	72,5%	57,0%	-33,8%
		Compl. Riesgo	1.479,98 €	9,0	1.015,68 €	5,0	3,1%	0,9%	31,4%
		Compl. Turno	1.034,59 €	4,5	1.007,00 €	26,1	1,6%	4,5%	2,7%
		IT Prestación	2.669,00 €	92,5	3.114,03 €	219,7	32,2%	37,7%	-16,7%

Agregación	Retributivo	Concepto	Importe medio HOMBRES	Perceptores	Importe medio MUJERES	Perceptoras	Tasa de percepción (Hombres)	Tasa de percepción (Mujeres)	Brecha salarial en el concepto
		Sueldo base	20.221,21 €	258,8	18.483,21 €	491,2	90,1%	84,3%	8,6%
Seguridad Social	No	Seguridad Social	1.784,73 €	249,3	1.905,35 €	511,6	86,8%	87,9%	-6,8%
Sin repartir	No	Devolución anticipo	-1.583,34 €	1,0	-1.041,67 €	3,0	0,3%	0,5%	34,2%
		Kilometraje	583,31 €	60,8	409,08 €	99,5	21,2%	17,1%	29,9%
		No trabajado	-9.816,76 €	7,0	-6.192,76 €	40,8	2,4%	7,0%	36,9%
		Regularización	164,59 €	10,2	-184,85 €	30,7	3,5%	5,3%	212,3%
		Retención IRPF	-5.651,13 €	258,5	-5.216,84 €	487,7	90,0%	83,7%	7,7%
		Retención SS	-1.928,25 €	250,7	-1.763,71 €	478,0	87,3%	82,1%	8,5%
		Tribunales/cursos	229,22 €	66,4	263,33 €	100,1	23,1%	17,2%	-14,9%
		Vacaciones	307,66 €	8,5	607,02 €	30,1	3,0%	5,2%	-97,3%
Variables	Sí	Festivos	1.342,98 €	8,9	1.531,79 €	35,4	3,1%	6,1%	-14,1%
		Guardias: extra	1.210,40 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Guardias: localizada	14.524,82 €	3,0		0,0	1,0%	0,0%	100,0%
		Horas extra	218,71 €	4,0	166,90 €	5,0	1,4%	0,9%	23,7%
		Horas extra COVID-19	5.228,08 €	1,0	1.393,85 €	1,0	0,3%	0,2%	73,3%
		Noches	1.098,86 €	3,1	1.397,47 €	10,7	1,1%	1,8%	-27,2%

8.4 Anexo IV: Brecha salarial en los conceptos retributivos para cada cuerpo

Se mantiene la denominación original de cada cuerpo en la base de datos suministrada, que no emplea lenguaje inclusivo. Sí se han corregido los diferentes estamentos. Sólo se muestran las brechas para los cuerpos en los que consta la presencia de hombres y mujeres. La brecha total del estamento desagregado sí incluye a todo el personal.

8.4.1 Administración

8.4.1.1 Auxiliares Administrativos/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Telefonista	8,24%	-2,15%
Total	7,53%	-2,00%

8.4.1.2 Auxiliares de mantenimiento

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Auxiliar Mantenimiento	33,34%	10,33%
Total	34,20%	9,55%

8.4.1.3 Auxiliares de Servicios Generales

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Ayudante Cocina	2,74%	-6,21%
Conserje	-18,97%	-14,30%
Encargado Serv G(A.Agri)	20,82%	4,98%
Total	-16,35%	-11,97%

8.4.1.4 Educadores/as y Cuidadores/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Cuidador	-12,94%	-0,13%
Educador	34,22%	24,58%
Educador Infantil	-84,95%	-11,53%
Especialista De Apoyo Educativo	1,32%	2,13%
Total	-2,56%	2,46%

8.4.1.5 Gestión de Administración

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Arquitecto Tecnico	2,08%	2,54%
Diplom. C. Empresariales	-0,92%	-5,60%
Diplom. Relac. Laborales	6,57%	1,62%
Educador Social	8,91%	-1,68%

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Gestor Inv.Aux. Hacienda	12,17%	0,29%
Guarda Mayor	-1,88%	5,53%
Ing.Tec(D.P:Seg.T.H.I)	-2,38%	-2,38%
Ingeniero Biomedico	-95,60%	0,00%
Ingeniero Tec Agricola	6,34%	1,43%
Ingeniero Tec Forestal	5,34%	2,65%
Ingeniero Tec Industrial	7,49%	4,68%
Ingeniero Tec Obras Pub.	-14,74%	-12,87%
Ingeniero Tec Topografo	-40,76%	6,16%
Ingeniero Tecnico	11,26%	8,45%
Inspector Servicios Sociales	6,28%	6,44%
Pianista Acompañante Danza	7,15%	7,15%
Tecnico Grado Medio	9,02%	20,02%
Tgm Archivos	-3,21%	-3,21%
Tgm Euskera	-2,09%	-1,04%
Tgm Organizacion	24,43%	14,71%
Tgm Sist Informacion	1,68%	2,89%
Tgm Sist Informaticos	-3,82%	-7,44%
Titulado Gm Form. Empleo	2,04%	-9,44%
Titulado Gm(Administracion)	12,79%	14,56%
Titulado Gm(Estadistico)	5,11%	1,24%
Titulado Gm(Irpf)	-4,09%	-2,98%
Titulado Grado Medio	-39,50%	-6,79%
Trabajador Social	9,19%	3,63%
Tugm Cons(D.Pr:Seg.T.H.I)	23,33%	-1,89%
Tugm(Dis.Prev:Seg.T.H.I)	-18,72%	3,42%
Tugm(Prev. Riesgos Laborales)	2,48%	-3,60%
Total	4,98%	-0,81%

8.4.1.6 Oficiales

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Auxiliar Tec Laboratorio	9,98%	8,88%
Auxiliar Tec Laboratorio(O. P.)	19,71%	3,22%
Basozain/Guarda Medio Ambiente	-2,87%	-2,55%
Cocinero	11,71%	1,96%
Oficial Activ.Agrarias	-9,69%	-6,35%
Oficial Mantenimiento	-0,82%	2,53%
Oficial Tec Inter L Signos	29,73%	4,59%
Tecnico De Gestion De Transportes	-6,23%	1,89%
Tecnico De Obra Civil	17,73%	7,98%
Tecnico En Prevencion De Riesgos Prof	8,72%	5,87%
Vigilante Carreteras	1,51%	-3,38%
Total	11,65%	4,62%

8.4.1.7 Oficiales de Administración

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Administrativo	-1,84%	-1,05%

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Agente Tributario	-10,68%	-1,58%
Encargado Biblioteca	-6,77%	-6,14%
Oficial Activ.Turisticas	-8,66%	-35,03%
Oficial Administrativo	0,55%	5,43%
Oficial Delineante	4,56%	6,69%
Oficial Fotocomposicion	-1,47%	-3,49%
Oficial Sist.Informaticos	-9,34%	-2,73%
Oficial Tec Sist Informa	20,93%	6,39%
Oficial Telefonista	3,03%	1,45%
Operador Auxiliar De Coordinacion	0,05%	-4,18%
Total	-2,14%	-0,58%

8.4.1.8 Subalternos/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Servicios Generales	-4,98%	-6,34%
Total	-4,98%	-6,34%

8.4.1.9 Técnicos/as de Administración

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Arquitecto	12,69%	4,51%
Geologo	-17,63%	0,09%
Ingeniero Agronomo	0,82%	7,70%
Ingeniero Caminos Can.P.	-6,55%	-6,55%
Ingeniero Industrial	-13,68%	-0,09%
Ingeniero Montes	-0,73%	4,77%
Ingeniero Telecomunic.	-0,73%	-8,43%
Licenc.Psic(D.Pr.Erg.Pa)	-12,35%	-12,35%
Periodista	-16,31%	-4,18%
Psicologo	6,48%	4,92%
Sociologo	-69,93%	-4,48%
T.A.P. (R.E.)	0,02%	-1,63%
T.A.P. (R.J.)	-0,50%	-0,33%
Tecnico Gestion Sanitar	26,28%	16,37%
Tecnico Hacienda	16,18%	13,63%
Tecnico Sup Archivos	-1,95%	-1,95%
Tecnico Sup De Euskera	0,00%	0,00%
Tecnico Sup M.Seg	13,68%	0,40%
Tecnico Sup Museos	-0,53%	-0,53%
Tecnico Sup Organizacion	16,28%	13,48%
Tecnico Sup S.Informatic	-18,84%	-11,92%
Titulado Superior	0,59%	-3,75%
Titulado Superior Empleo	-5,37%	-33,62%
Traductor Euskera	4,37%	3,00%
Traductor-Interp.Euskera	40,28%	26,17%
Vocal Tan	1,12%	1,75%
Total	6,73%	4,63%

8.4.1.10 Total

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Administrativo	-1,84%	-1,05%
Agente Tributario	-10,68%	-1,58%
Arquitecto	12,69%	4,51%
Arquitecto Tecnico	2,08%	2,54%
Auxiliar Mantenimiento	33,34%	10,33%
Auxiliar Tec Laboratorio	9,98%	8,88%
Auxiliar Tec Laboratorio(O. P.)	19,71%	3,22%
Ayudante Cocina	2,74%	-6,21%
Basozain/Guarda Medio Ambiente	-2,87%	-2,55%
Cocinero	11,71%	1,96%
Conserje	-18,97%	-14,30%
Cuidador	-12,94%	-0,13%
Diplom. C. Empresariales	-0,92%	-5,60%
Diplom. Relac. Laborales	6,57%	1,62%
Educador	34,22%	24,58%
Educador Infantil	-84,95%	-11,53%
Educador Social	8,91%	-1,68%
Encargado Biblioteca	-6,77%	-6,14%
Encargado Serv G(A.Agri)	20,82%	4,98%
Especialista De Apoyo Educativo	1,32%	2,13%
Geologo	-17,63%	0,09%
Gestor Inv.Aux. Hacienda	12,17%	0,29%
Guarda Mayor	-1,88%	5,53%
Ing.Tec(D.P:Seg.T.H.I)	-2,38%	-2,38%
Ingeniero Agronomo	0,82%	7,70%
Ingeniero Biomedico	-95,60%	0,00%
Ingeniero Caminos Can.P.	-6,55%	-6,55%
Ingeniero Industrial	-13,68%	-0,09%
Ingeniero Montes	-0,73%	4,77%
Ingeniero Tec Agricola	6,34%	1,43%
Ingeniero Tec Forestal	5,34%	2,65%
Ingeniero Tec Industrial	7,49%	4,68%
Ingeniero Tec Obras Pub.	-14,74%	-12,87%
Ingeniero Tec Topografo	-40,76%	6,16%
Ingeniero Tecnico	11,26%	8,45%
Ingeniero Telecomunic.	-0,73%	-8,43%
Inspector Servicios Sociales	6,28%	6,44%
Licenc.Psic(D.Pr.Erg.Pa)	-12,35%	-12,35%
Oficial Activ.Agrarias	-9,69%	-6,35%
Oficial Activ.Turisticas	-8,66%	-35,03%
Oficial Administrativo	0,55%	5,43%
Oficial Delineante	4,56%	6,69%
Oficial Fotocomposicion	-1,47%	-3,49%
Oficial Mantenimiento	-0,82%	2,53%
Oficial Sist.Informaticos	-9,34%	-2,73%
Oficial Tec Inter L Signos	29,73%	4,59%
Oficial Tec Sist Informa	20,93%	6,39%
Oficial Telefonista	3,03%	1,45%
Operador Auxiliar De Coordinacion	0,05%	-4,18%
Periodista	-16,31%	-4,18%
Pianista Acompañante Danza	7,15%	7,15%

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Psicologo	6,48%	4,92%
Servicios Generales	-4,98%	-6,34%
Sociologo	-69,93%	-4,48%
T.A.P. (R.E.)	0,02%	-1,63%
T.A.P. (R.J.)	-0,50%	-0,33%
Tecnico De Gestion De Transportes	-6,23%	1,89%
Tecnico De Obra Civil	17,73%	7,98%
Tecnico En Prevencion De Riesgos Prof	8,72%	5,87%
Tecnico Gestion Sanitar	26,28%	16,37%
Tecnico Grado Medio	9,02%	20,02%
Tecnico Hacienda	16,18%	13,63%
Tecnico Sup Archivos	-1,95%	-1,95%
Tecnico Sup De Euskera	0,00%	0,00%
Tecnico Sup M.Seg	13,68%	0,40%
Tecnico Sup Museos	-0,53%	-0,53%
Tecnico Sup Organizacion	16,28%	13,48%
Tecnico Sup S.Informatic	-18,84%	-11,92%
Telefonista	8,24%	-2,15%
Tgm Archivos	-3,21%	-3,21%
Tgm Euskera	-2,09%	-1,04%
Tgm Organizacion	24,43%	14,71%
Tgm Sist Informacion	1,68%	2,89%
Tgm Sist Informaticos	-3,82%	-7,44%
Titulado Gm Form. Empleo	2,04%	-9,44%
Titulado Gm(Administracion)	12,79%	14,56%
Titulado Gm(Estadistico)	5,11%	1,24%
Titulado Gm(Irpf)	-4,09%	-2,98%
Titulado Grado Medio	-39,50%	-6,79%
Titulado Superior	0,59%	-3,75%
Titulado Superior Empleo	-5,37%	-33,62%
Trabajador Social	9,19%	3,63%
Traductor Euskera	4,37%	3,00%
Traductor-Interp.Euskera	40,28%	26,17%
Tugm Cons(D.Pr:Seg.T.H.I)	23,33%	-1,89%
Tugm(Dis.Prev:Seg.T.H.I)	-18,72%	3,42%
Tugm(Prev. Riesgos Laborales)	2,48%	-3,60%
Vigilante Carreteras	1,51%	-3,38%
Vocal Tan	1,12%	1,75%
Total	4,21%	0,18%

8.4.2 Bomberos

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Bombero	-12,40%	-7,61%
Peon Auxiliar Bombero	-41,33%	-5,68%
Total	26,79%	11,12%

8.4.3 Docentes

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Cated. Enseñanza Secund.	0,46%	29,75%
Cated. Musica Y Artes E.	3,66%	-12,10%
Inspector Educacion	3,55%	3,79%
Maestro	-5,58%	-0,35%
Maestro Taller Artes Plast Y Diseño	-4,55%	1,60%
Prof Artes Plasticas Y Diseño	12,85%	17,46%
Prof Musica Y Artes Escenicas	8,71%	12,47%
Profesor E.O.I.	-1,92%	-2,90%
Profesor Relig(Secundar)	-7,91%	-0,22%
Profesor Religion(Prim)	-34,63%	-10,25%
Profesor Secundaria	-1,96%	-2,38%
Profesor Tecnico F.P.	7,12%	4,21%
Total	-0,07%	2,82%

8.4.4 Justicia

8.4.4.1

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Cuerpo Auxilio Judicial	0,04%	-1,70%
Cuerpo Gestion Proc-Adm	-3,49%	-2,99%
Cuerpo Tramit.Proc-Adm	-3,10%	-0,56%
Medico Forense	23,59%	5,09%
Total	0,72%	0,13%

8.4.5 Policías

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Agente Pf	7,07%	4,18%
Agente Primero Pf	13,94%	9,86%
Aspirante Agente Pf	-0,45%	-0,48%
Subinspector Pf	17,73%	-6,24%
Total	8,63%	6,06%

8.4.6 Sanitarios

8.4.6.1 Auxiliares Sanitarios/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Auxiliar Autopsias	7,12%	4,93%
Auxiliar Enfermeria	-0,98%	2,06%
Auxiliar Sanitario	16,59%	4,70%
Cuidador Gerontologico	3,58%	-0,25%
T.C.A.E.	-4,26%	0,40%
Tecnico En Emergencias Sanitarias	4,56%	0,65%
Tecnico En Farmacia	7,01%	5,73%
Total	-5,65%	-0,32%

8.4.6.2 Celadores/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Celador	15,08%	4,84%
Total	15,08%	4,84%

8.4.6.3 Diplomados/as Sanitarios/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
A.T.S.-D.U.E.	1,83%	3,27%
A.T.S.-D.U.E. Apoyo Eap	-41,11%	9,71%
A.T.S.-D.U.E.-Fisioter	-141,34%	-44,71%
Enfermero	-6,83%	0,60%
Enfermero Esp Enferm Trabajo	-5,61%	6,65%
Enfermero Especialista	4,04%	2,06%
Fisioterapeuta	-12,38%	-1,03%
Logopeda	-417,04%	-0,02%
Matrona	-197,87%	-25,65%
Terapeuta Ocupacional	-10,93%	0,65%
Total	-9,38%	-1,35%

8.4.6.4 Educadores/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Educador Sanitario	7,57%	-1,69%
Total	7,57%	-1,69%

8.4.6.5 Especialistas en formación

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Bir	-32,73%	-30,98%
Eir	27,17%	10,96%
Fir	-28,67%	-22,68%
Mir	6,99%	5,23%
Pir	-14,71%	-6,22%
Rir	58,95%	2,85%
Total	10,46%	8,53%

8.4.6.6 Facultativos/as Especialistas

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
F.E.A. / Adjunto	14,51%	12,34%
Medico Esp Medic Trabajo	9,12%	8,95%
Pediatra E.A.P.	5,34%	6,22%
Psiquiatra	-7,25%	-7,25%
Total	14,75%	12,83%

8.4.6.7 Jefaturas Asistenciales

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Jefe Seccion Asis-Fea/Ad	3,97%	5,71%
Jefe Seccion Asistenc.	1,54%	1,54%
Jefe Servicio Asis-Fea/Ad	43,37%	43,37%
Total	14,61%	15,18%

8.4.6.8 Otros Facultativos/as Sanitarios/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Biologo	13,63%	3,45%
Biologo Clinico	24,10%	14,76%
Farmacutico	29,56%	27,14%
Inspector De Salud Publica	1,76%	-1,46%
Medico	28,65%	26,81%
Medico Adjunto Urgencias	0,80%	-3,42%
Medico De Apoyo E.A.P.	-4,04%	5,10%
Medico E.A.P.	14,35%	12,40%
Medico S.E.U.	5,64%	9,62%
Medico S.N.U.	17,58%	16,53%
Odontologo	31,97%	26,03%
Psicologo Clinico	15,77%	13,19%
Quimico	10,20%	-2,61%
Veterinario	13,43%	6,72%
Total	12,96%	11,01%

8.4.6.9 Técnicos/as Sanitarios/as

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
T.E.A.P.	-20,64%	-16,54%
T.E.D.	-181,60%	-10,60%
T.E.D.S.	-30,34%	-5,47%
T.E.L.	-18,55%	-6,40%
T.E.R.	-1,85%	0,32%
T.E.R.T.	-44,48%	-2,58%
T.E.S.A.	-15,86%	-3,92%
Total	-11,97%	-2,70%

8.4.6.10 Total

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
A.T.S.-D.U.E.	1,83%	3,27%
A.T.S.-D.U.E. Apoyo Eap	-41,11%	9,71%
A.T.S.-D.U.E.-Fisioter	-141,34%	-44,71%
Auxiliar Autopsias	7,12%	4,93%
Auxiliar Enfermeria	-0,98%	2,06%
Auxiliar Sanitario	16,59%	4,70%

Cuerpo	Brecha bruta observada	Brecha normalizada
Biologo	13,63%	3,45%
Biologo Clinico	24,10%	14,76%
Bir	-32,73%	-30,98%
Celador	15,08%	4,84%
Cuidador Gerontologico	3,58%	-0,25%
Educador Sanitario	7,57%	-1,69%
EIR	27,17%	10,96%
Enfermero	-6,83%	0,60%
Enfermero Esp Enferm Trabajo	-5,61%	6,65%
Enfermero Especialista	4,04%	2,06%
F.E.A. / Adjunto	14,51%	12,34%
Farmacutico	29,56%	27,14%
FIR	-28,67%	-22,68%
Fisioterapeuta	-12,38%	-1,03%
Inspector De Salud Publica	1,76%	-1,46%
Jefe Seccion Asis-Fea/Ad	3,97%	5,71%
Jefe Seccion Asistenc.	1,54%	1,54%
Jefe Servicio Asis-Fea/Ad	43,37%	43,37%
Logopeda	-417,04%	-0,02%
Matrona	-197,87%	-25,65%
Medico	28,65%	26,81%
Medico Adjunto Urgencias	0,80%	-3,42%
Medico De Apoyo E.A.P.	-4,04%	5,10%
Medico E.A.P.	14,35%	12,40%
Medico Esp Medic Trabajo	9,12%	8,95%
Medico S.E.U.	5,64%	9,62%
Medico S.N.U.	17,58%	16,53%
MIR	6,99%	5,23%
Odontologo	31,97%	26,03%
Pediatra E.A.P.	5,34%	6,22%
PIR	-14,71%	-6,22%
Psicologo Clinico	15,77%	13,19%
Psiquiatra	-7,25%	-7,25%
Quimico	10,20%	-2,61%
RIR	58,95%	2,85%
T.C.A.E.	-4,26%	0,40%
T.E.A.P.	-20,64%	-16,54%
T.E.D.	-181,60%	-10,60%
T.E.D.S.	-30,34%	-5,47%
T.E.L.	-18,55%	-6,40%
T.E.R.	-1,85%	0,32%
T.E.R.T.	-44,48%	-2,58%
T.E.S.A.	-15,86%	-3,92%
Tecnico En Emergencias Sanitarias	4,56%	0,65%
Tecnico En Farmacia	7,01%	5,73%
Terapeuta Ocupacional	-10,93%	0,65%
Veterinario	13,43%	6,72%
Total	21,64%	17,48%

9 Índice de gráficos

Gráfico 1: Registros del archivo de retribuciones que se excluyen del análisis, por denominación del puesto (agrupado).....	24
Gráfico 2: Proporción de los registros totales excluidos en agrupaciones seleccionadas, por sexos	25
Gráfico 3: Distribución de las retribuciones en la administración foral.....	27
Gráfico 4: Distribución de retribuciones por sexos y niveles.....	28
Gráfico 5: Distribución de las personas equivalentes a tiempo completo en cada nivel.....	29
Gráfico 6: Distribución por sexos del personal eventual (personas equivalentes a tiempo completo)	32
Gráfico 7: Distribución del personal eventual por sexos, según puesto ocupado	33
Gráfico 8: Brecha salarial de las retribuciones medias y medianas del personal eventual, según puesto.....	33
Gráfico 9: Brecha salarial de las retribuciones medias y medianas del personal eventual, según puesto, con retribuciones totalizadas a tiempo completo durante el año entero	34
Gráfico 10: El sector de administración en el conjunto del empleo público navarro	35
Gráfico 11: Desagregación general del personal en la Administración General, con grandes grupos ordenados por la cantidad de personas empleadas.....	36
Gráfico 12: Nivel salarial promedio, por sexos y estamentos de la Administración General	37
Gráfico 13: Aportación de cada concepto retributivo a la brecha salarial existente entre técnicos y técnicas de la Administración.....	37
Gráfico 14: Correlación entre la edad de las personas perceptoras y determinados conceptos retributivos entre los técnicos y técnicas de la Administración.	38
Gráfico 15: Peso de diferentes tipos de TAP y brecha en el sueldo base Cuerpos que suponen al menos un 1%.	39
Gráfico 16: Aportación de cada concepto retributivo a la brecha salarial existente entre gestores y gestoras de la Administración	39
Gráfico 17: Correlación entre la edad de las personas perceptoras y determinados conceptos retributivos entre los Gestores y Gestoras de la Administración	40
Gráfico 18: Peso de diferentes tipos de TAP y brecha en el sueldo base Cuerpos que suponen al menos un 2%.	41
Gráfico 19: Aportación de cada concepto retributivo a la brecha salarial de género en Oficiales de la Administración	42
Gráfico 20: Peso de diferentes tipos de TAP y brecha en el sueldo base Cuerpos que suponen al menos un 2%.	43

Gráfico 21: Aportación de cada concepto retributivo a la brecha salarial de género en subalternos y subalternas	44
Gráfico 22: Correlación entre la edad de las personas perceptoras y determinados conceptos retributivos entre los Gestores y Gestoras de la Administración	45
Gráfico 23: Distribución de subalternos y subalternas por edad y sexo	46
Gráfico 24: El sector de policía en el conjunto del empleo público navarro	46
Gráfico 25: Origen de la brecha salarial en el ámbito de la Policía de Navarra	49
Gráfico 26: Salarios y tamaño del colectivo por sexo y clasificación de la Policía Foral de Navarra.....	50
Gráfico 27: Complementos percibidos por Cabos de la policía Foral Navarra, por sexos.....	51
Gráfico 28: Fuentes de la brecha salarial entre mujeres y hombres cabo de la Policía Foral de Navarra	52
Gráfico 29: Brecha salarial en los conceptos que mayor impacto tiene en la brecha total entre cabos de la policía foral, desagregada en los distintos niveles clasificación funcional en la que existen mujeres.	52
Gráfico 30: Distribución del salario por conceptos y sexos en la categoría de policías	53
Gráfico 31: Brecha salarial en el sueldo base y el conjunto de conceptos retributivos para las categorías de policía en las que existe al menos una mujer (ETC)	54
Gráfico 32: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el ámbito de la categoría de policías.....	55
Gráfico 33: Relación entre edad del o la policía en los complementos de puesto y grado, según edad.....	55
Gráfico 34: Porcentaje de hombres y mujeres policía que perciben complementos de puesto.....	56
Gráfico 35: El sector de justicia en el conjunto del empleo público navarro	57
Gráfico 36: Tasa de feminización y niveles salariales en los diferentes cuerpos de la administración de la Administración de Justicia, ordenados por tamaño.	58
Gráfico 37: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de tramitación procesal	58
Gráfico 38: Distribución de los Integrantes del cuerpo de tramitación por sexos.....	60
Gráfico 39: Aportación bruta a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de auxilio procesal	61
Gráfico 40: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de gestión procesal.....	61
Gráfico 41: Percepción media, para cada edad y sexo, del complemento de antigüedad.....	62
Gráfico 42: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de médicos y médicas forenses, en datos brutos y normalizados por el tiempo efectivo de ocupación	63
Gráfico 43: El sector docente en el conjunto del empleo público navarro.....	64
Gráfico 44: Distribución del personal en el sector docente entre diferentes cuerpos.....	65

Gráfico 45: Brecha salarial de género en los conceptos retributivos en los diferentes cuerpos de personal docente	65
Gráfico 46: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de maestros y maestras	66
Gráfico 47: Percepción media, para cada edad y sexo, de ciertos complementos	67
Gráfico 48: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de profesores y profesoras de secundaria	68
Gráfico 49: Percepción media, para cada edad y sexo, de ciertos complementos	69
Gráfico 50: Aportación a la brecha salarial de cada uno de los conceptos retributivos en el cuerpo de profesores y profesoras de secundaria	70
Gráfico 51: El sector sanitario en el conjunto del empleo público navarro	73
Gráfico 52: Distribución del personal sanitario por sexos y ocupaciones	74
Gráfico 53: Brecha salarial por ocupaciones de personal sanitario, ordenados por volumen de empleo	74
Gráfico 54: Retribución total por sexos en los distintos colectivos del personal sanitario	75
Gráfico 55: Diferencias económicas entre diplomados sanitarios y diplomadas sanitarias, por concepto	76
Gráfico 56: Correlación entre los complementos de grado y quinquenios y la edad	77
Gráfico 57: Brecha salarial entre diplomados sanitarios y diplomadas sanitarias por puestos. Datos brutos y normalizados a tiempo completo	78
Gráfico 58: Brecha salarial en los principales conceptos que generan diferencia retributiva en favor de los diplomados sanitarios, desagregada por cuerpos	79
Gráfico 59: Porcentaje de diplomados y diplomadas sanitarias que perciben los conceptos que generan brecha en favor de los hombres	79
Gráfico 60: Aportación en euros a la diferencia retributiva entre auxiliares administrativos y administrativas de cada concepto retributivo.	80
Gráfico 61: Importe en miles de euros del sueldo base y complemento de grado por sexos y edad	81
Gráfico 62: Porcentaje de la brecha salarial entre facultativos y facultativas especialistas atribuible a cada concepto	82
Gráfico 63: Tasa de feminización del colectivo de facultativos y facultativas sanitarias, por grupos de edad	83
Gráfico 64: Diferencias en el importe medio de determinados complementos de productividad y guardias y porcentaje de personas de cada sexo que lo perciben	84
Gráfico 65: Distribución entre ocupaciones y tasa de feminización de cada una de ellas en el ámbito de "otro personal facultativo sanitario"	84
Gráfico 66: Brecha salarial en las diferentes funciones dentro del colectivo de otro personal facultativo especialista	85
Gráfico 67: Porcentaje de la brecha salarial atribuible a cada concepto retributivo en determinadas actividades del colectivo "otro personal facultativo especialista"	87

Gráfico 68: El sector de bomberos y bomberas en el conjunto del empleo público navarro.....	88
Gráfico 69: Brecha salarial entre bomberos y bomberas en cada concepto retributivo.....	89