

Metodología de la brecha salarial de género no ajustada

1. Introducción

El objetivo principal de esta operación estadística es analizar la diferencia salarial entre los trabajadores y las trabajadoras de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

La brecha salarial de género no ajustada (en adelante, BSNA) es una operación estadística oficial que es responsabilidad de la Dirección General de Función Pública (en adelante, DGFP) y con la que colabora para su ejecución el Instituto de Estadística de las Illes Balears (IBESTAT). Esta operación nace en respuesta a las necesidades establecidas en el marco del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales).

2. Unidades de análisis

Las unidades de análisis son las personas que trabajan en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears incluidas en el ámbito poblacional.

3. Ámbitos de la encuesta

3.1. Ámbito poblacional

Constituyen la población objeto de estudio de la BSNA las personas que figuran en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Así, según este Plan, se incluye todo el personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales y el personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

No se extiende, por lo tanto, al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica ni al personal laboral de las entidades públicas empresariales, fundaciones, consorcios o sociedades mercantiles públicas del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. No figuran altos cargos ni personal eventual del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Se incluye todo el personal antes mencionado que haya sido dado de alta al menos un día al año objeto de estudio.

3.2. Ámbito territorial

El ámbito territorial es el de las Illes Balears.

3.3. Ámbito temporal

El periodo de referencia de los datos es anual. Los resultados corresponden, por lo tanto, a la media anual.

4. Definición de conceptos

Según la metodología establecida por la Eurostat, para el cálculo de la brecha salarial se utilizará el salario bruto, el cual incluirá los siguientes conceptos:

- ⌚ Salario base: es la parte fundamental y fija del salario que se define como la retribución mínima establecida en la normativa o pactada en los convenios colectivos.
- ⌚ Pagos por horas extraordinarias: se corresponden a los pagos por horas extraordinarias tanto estructurales como no estructurales. Remuneran, por lo tanto, el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual.
- ⌚ Complementos salariales: se definen como el conjunto de retribuciones satisfechas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagos extraordinarios) que el empleador abona habitualmente y que están previamente establecidas (en convenios colectivos u otras vinculaciones). Pueden ser de diferentes tipos, no acostumbran a tener una terminología uniforme e incluyen complementos, premios, pluses, etc. Puede haber complementos en que se valore la antigüedad o la vinculación continuada del trabajador, la calificación individual profesional, los conocimientos de idiomas o de informática, los incentivos de productividad, entre otros.
- ⌚ Pagos extraordinarios: esta magnitud recoge los pagos de vencimiento superior al periodo corriente de pago (el mes, por regla general), a pesar de que sean de carácter irregular. Fundamentalmente, lo conforman los abonos de las pagas extraordinarias de Navidad o del verano, regulados por la normativa. Su cuantía se conoce por adelantado y no dependen de los resultados del trabajador o de los resultados del empleador.
- ⌚ Pagos en especie: se trata de todas las percepciones salariales que se entregan al trabajador utilizando cualquier medio diferente del dinero, tales como bienes, derechos, beneficios o servicios como contraprestación de los servicios laborales.

Magnitud según la metodología de la Eurostat	Concepto de remuneración de la CAIB
Salario base	Sueldo base.
Pagos por horas extraordinarias	Gratificaciones, horas extras y horas extras de fuerza mayor.
Complementos salariales	Carrera profesional, complemento de

	destino, complemento específico, grado personal, complemento de insularidad, complementos de turnos, complemento de nocturnidad, plus de transporte, etc.
Pagos extraordinarios	Pagos extraordinarios del mes de junio y del mes de diciembre.
Pagos en especie	No existen en el ámbito de los conceptos de remuneración de la CAIB.

Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

En relación con las horas trabajadas, se estudian tanto el concepto internacionalmente aceptado como el de horas efectivamente trabajadas, que incluye:

- ⌚ Horas en la jornada habitual de los trabajadores.
- ⌚ Horas extraordinarias, en su caso, que están vinculadas a la remuneración de pagos por horas extraordinarias, mencionada anteriormente.

Por lo tanto, en relación con las horas, se tienen en cuenta todas las horas que pueden afectar a las variables de remuneración de los trabajadores.

En relación con las ausencias durante el periodo de referencia, se tienen en cuenta las retribuciones percibidas por el trabajador, independientemente de quién sea el pagador. Y adicionalmente, en su caso, se ajustan las horas efectivamente trabajadas, para evitar distorsiones en el estudio.

Definiciones para el tipo de relación de servicio del personal

Personal funcionario de carrera: es aquel que, en virtud de un nombramiento legal, se incorpora a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears mediante una relación profesional de carácter permanente, regulada estatutariamente y sujeta a derecho público, y ocupa puestos de trabajo dotados presupuestariamente o se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Personal laboral fijo: es aquel que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, mantiene una relación profesional de carácter permanente caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución, y ocupa puestos de trabajo dotados presupuestariamente o se encuentra en alguna de las situaciones que prevé la normativa laboral vigente.

Personal funcionario interino: es personal funcionario interino aquel que, en virtud de un nombramiento legal, se incorpora a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears mediante una relación profesional de carácter

temporal, regulada estatutariamente y sujeta a derecho público, para llevar a cabo con carácter temporal las funciones reservadas al personal funcionario de carrera.

Personal laboral temporal: es aquel que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral y de duración determinada, mantiene una relación profesional de carácter temporal, caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución.

Definición de trienios

Los trienios para el personal consisten en una cantidad, que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, por cada tres años de servicio.

Definición de grupos funcionariales

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a estos, en los siguientes grupos:

Grupo A. Dividido en dos subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exige estar en posesión del título universitario de grado. En los supuestos en que la ley exija otro título universitario, será este el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo está en función del nivel de responsabilidad de las funciones a ejercer y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exige estar en posesión del título de técnico superior.

Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. Para el subgrupo C1 se requiere el título de bachiller o técnico y para el subgrupo C2 se requiere el título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Definición de grupos laborales

Se establecen cinco grupos profesionales, en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: de grado universitario, de doctor, de licenciado, de ingeniero o de arquitecto, o equivalentes.

Grupo B. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: de diplomatura universitaria, de ingeniero técnico, de arquitecto técnico o equivalentes.

Grupo C. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los siguientes niveles de titulación: título de graduado en educación secundaria, de graduado escolar, del título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo E. Para acceder a este grupo profesional no es necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C y D se entiende que tiene formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta servicios en la Administración autonómica y que tenga acreditada una experiencia laboral de más de tres años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría impartido por un centro oficial reconocido.

Definición de reducción de la jornada laboral

Es una disminución del número de horas que un trabajador realiza en un día o una semana. El hecho de que el trabajador pueda acogerse a una disminución de la jornada responde a cumplir los requisitos administrativos establecidos que dan lugar a estos tipos de permisos.

Definición de la contabilización de hijos vinculada al personal

Se dispone de la información sobre si el personal tiene hijos, si en la situación familiar que se tipificará en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) declara tener hijos. En el supuesto de que se declaren hijos, se dispone adicionalmente de la edad de estos.

5. Tratamiento estadístico

La DGFP proporciona los datos de las personas que trabajan en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, diferenciando cuatro tablas que complementan la información necesaria para elaborar el estudio de la BSNA.

5.1. Tratamiento de las bases de datos

El IBESTAT, a partir de estos registros administrativos, genera un único fichero estadístico final, con el objetivo de disponer de la información necesaria de los trabajadores y de las trabajadoras. Así, se dispone de una tabla en la que consta cada persona que ha trabajado en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, mediante un proceso de duplicación. Este proceso implica la formación del factor de elevación para cada persona en función del tiempo que haya trabajado durante el año de estudio. Así, el factor de elevación se calcula del siguiente modo:

$$\text{Factor} = \frac{\text{n.º días trabajados en la CAIB por año}}{365 \text{ o } 366 \text{ días}}$$

En el tratamiento anterior, para determinados trabajadores, que han ocupado más de un puesto de trabajo durante el año, puede haber dos escenarios a resolver:

- a) En el supuesto de que los cambios durante el año de estudio conlleven una variación en régimen jurídico, la relación de servicio, grupo/nivel o en cuerpo, escala y especialidad, se puede disponer de más de un registro por trabajador sobre las variables de remuneración. Así, para cada trabajador en esta situación, se selecciona el registro en que ha estado un mayor número de días durante el año de estudio. Dicha situación ocurre para menos del 8 % de los trabajadores, dato extraído para los años 2020, 2021 y 2022. En consecuencia, en los trabajadores en los que se realiza esta asignación, se corrige el número de días totales que han trabajado en la Administración (numerador de la fórmula anterior del factor) por el número de días asociados al registro seleccionado.
- b) El otro escenario es que, frente a cambios menores, respecto al caso anterior, un trabajador pueda cambiar de puesto, por ejemplo, a otra consejería o a otro puesto singularizado. En estos casos, se dispone de más de un registro por trabajador y al igual que en el caso anterior se resuelve asignando al trabajador el puesto que ha estado ocupando durante un mayor número de días al año. Esta situación se da en menos del 10 % de los trabajadores para los años 2020, 2021 y 2022.

En el denominador de la fórmula del factor, se considera el total del número de días del año de estudio, 365 o 366, según si el año es bisiesto.

En relación con los posibles resultados del factor, hay que destacar dos posibilidades:

- ⌚ Que el resultado sea 1, por lo tanto, se trata de personas que han trabajado todos los días del año para la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y no se encuentran en el escenario a) anterior.
- ⌚ Que el resultado de la expresión del factor se encuentre entre un valor comprendido entre 0 y 1. Se trata de un trabajador que no ha trabajado durante todo el año para la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears o que, si bien ha trabajado durante todo el año para la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, se encuentra en el escenario del tipo a).

En resumen, el factor resulta un valor proporcional al tiempo que han trabajado durante el año de estudio. Así, da un mayor peso para los registros de las personas que trabajan durante un mayor número de días dentro del año de estudio.

5.2. Cálculo de la brecha salarial no ajustada

Después de validar toda la información disponible y disponer del factor de elevación, en el fichero final se aplica el método de cálculo de la BSNA que realiza la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat. La brecha salarial de género se mide como la diferencia entre la ganancia bruta anual media de los hombres y de las mujeres expresada como porcentaje de la ganancia bruta anual de los hombres.

$$BS_{noajustada} = \frac{\sum_{i=1}^h \frac{W_{hi}}{horas_{hi}} \cdot factor_{hi} - \sum_{i=1}^m \frac{W_{mi}}{horas_{mi}} \cdot factor_{mi}}{\sum_{i=1}^h \frac{W_{hi}}{horas_{hi}} \cdot factor_{hi}} \cdot 100$$

Donde:

W: remuneración bruta percibida durante el año por los trabajadores.

horas: horas trabajadas en el cómputo del año.

factor: valor comprendido entre 0 y 1, mencionado en el apartado 5.1 anterior, para el año de estudio.

h: subíndice correspondiente a los hombres.

m: subíndice correspondiente a las mujeres.

i: subíndice correspondiente a todas las personas que forman parte del ámbito del estudio.

6. Información adicional sobre la información publicada

El cálculo que se ha realizado es de la brecha salarial no ajustada, es decir, sin aislar los factores que condicionan la diferente distribución de hombres y mujeres en la estructura laboral. Por lo tanto, esta BSNA está afectada si hay desigualdades directas (diferente remuneración en hombres y mujeres por trabajo del mismo valor) o si hay desigualdades indirectas (relacionadas con los roles de género y elementos sociales estructurales que pueden generar desigualdad entre géneros, que tienen consecuencias, entre otras, las posibles divergencias en el tiempo dedicado al trabajo remunerado y en la diferente concentración de hombres y mujeres en los diversos tipos de empleos o en las diferentes variables de las que se dispone).

7. Información relacionada

Puede obtenerse más información sobre la brecha salarial en los siguientes enlaces:

- ⌚ [Metodología de la Eurostat](#)
- ⌚ [Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears](#)
- ⌚ [Convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears](#)
- ⌚ [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#)