

Informe de Auditoría Retributiva

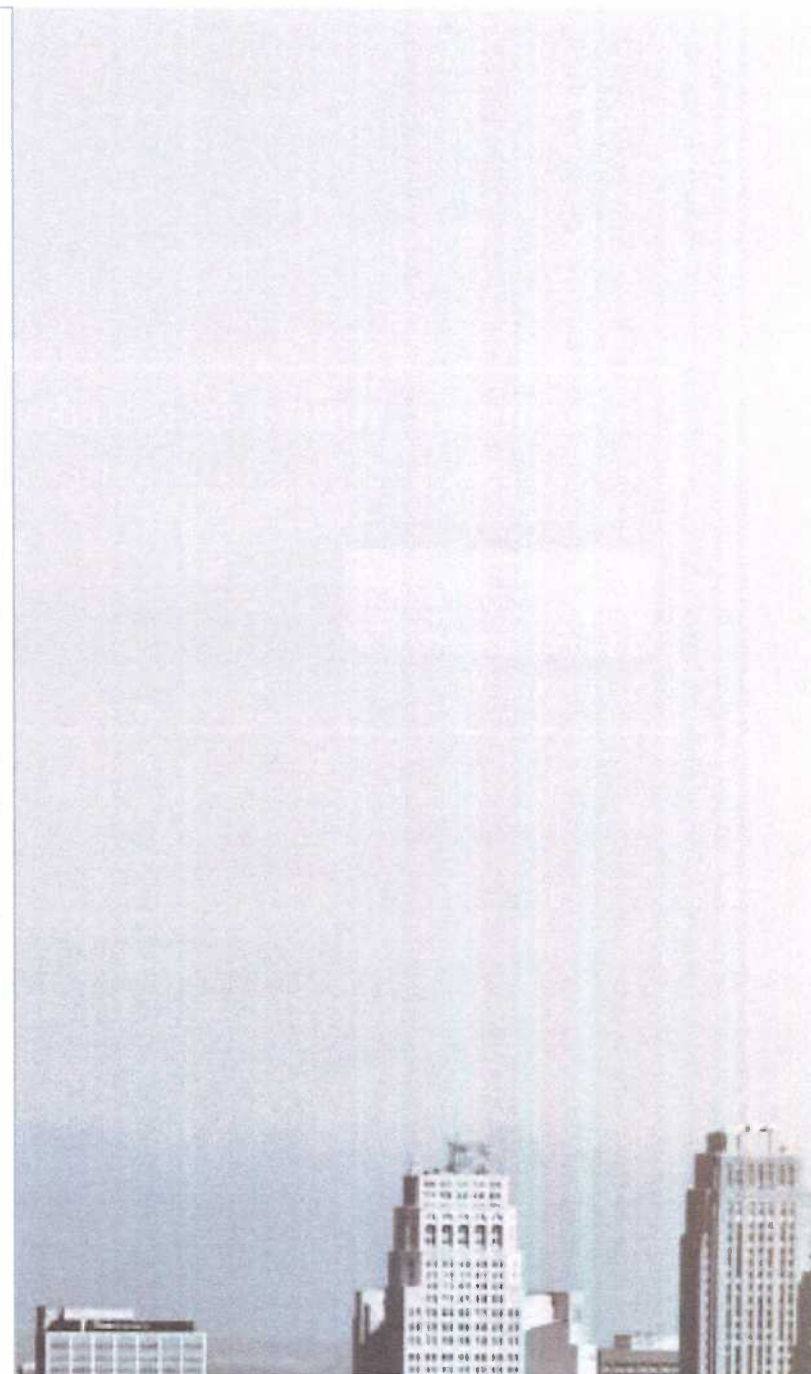


Noviembre 2023

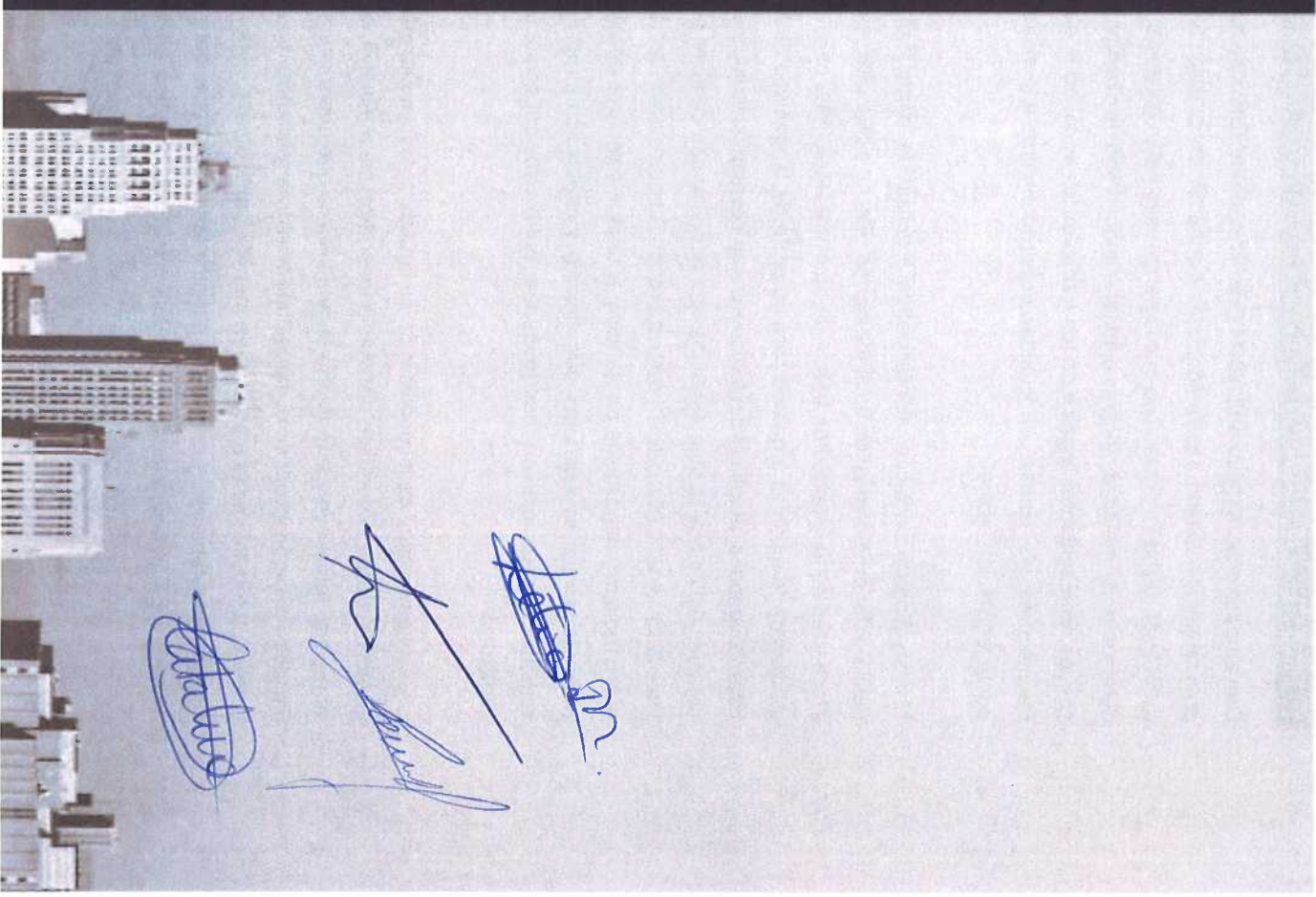
ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN.....	4
2 MARCO NORMATIVO: CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
3 ALCANCE Y OBJETIVO	8
3.1 OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
3.2 ALCANCE DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
4 DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO	11
4.1 EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	11
4.2 EL REGISTRO RETRIBUTIVO	19
4.3 ANÁLISIS DE BRECHA ATENDIENDO A LOS GRUPOS PROFESIONALES	39
4.4 ANÁLISIS DE BRECHA ATENDIENDO AL CATÁLOGO DE PUESTOS	42
4.5 OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS	46
5 CONCLUSIONES	57
5.1 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	57
5.2 REGISTRO RETRIBUTIVO	58
5.3 OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS	58
6 PLAN DE ACTUACIÓN.....	62





1. INTRODUCCIÓN



1 INTRODUCCIÓN

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma se ha desarrollado un acervo normativo internacional y comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud y calado a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEHM). Dicha Ley establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, cuyo alcance y contenido vendrá determinado por la legislación laboral.

Una ley pionera, pero que, a entender del legislador/a, produce unos resultados discretos, cuando no insignificantes, fundamentalmente como consecuencia del carácter promocional de la citada norma. Razón por la cual, a partir del año 2019 se producen tres importantes hitos normativos tendentes a garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. De una parte, El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, entre otras novedades, amplía el contenido mínimo del plan de igualdad, incluyendo entre otros aspectos las auditorías salariales, al tiempo que pasan a forma parte del diagnóstico que la empresa tiene que negociar con carácter previo con la representación de los trabajadores. A lo que se añaden más recientemente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que establece con detalle cómo se articulan las cuestiones de diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, seguimiento y evaluación y registro de los planes de igualdad; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que, entre otros aspectos, concreta y desarrolla el principio de transparencia retributiva y el contenido de la auditoría retributiva.

La entrada en vigor de la modificación de la LOI por el Real Decreto-ley 6/2019 y el posterior desarrollo reglamentario supone un punto de inflexión, entre otros aspectos, desde el punto de vista de la transparencia retributiva, básicamente mediante la obligación de las empresas de implantar dos nuevas herramientas: el registro retributivo y la auditoría salarial. Por lo que ahora interesa, de conformidad con el artículo 46.2.e) LOIEMH, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. La auditoría retributiva tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución; y contribuirá a definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



2. MARCO NORMATIVO



2 MARCO NORMATIVO: CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según establece el artículo 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, “La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa”:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1º La **evaluación de los puestos de trabajo** teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, tanto con relación al sistema retributivo como, con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

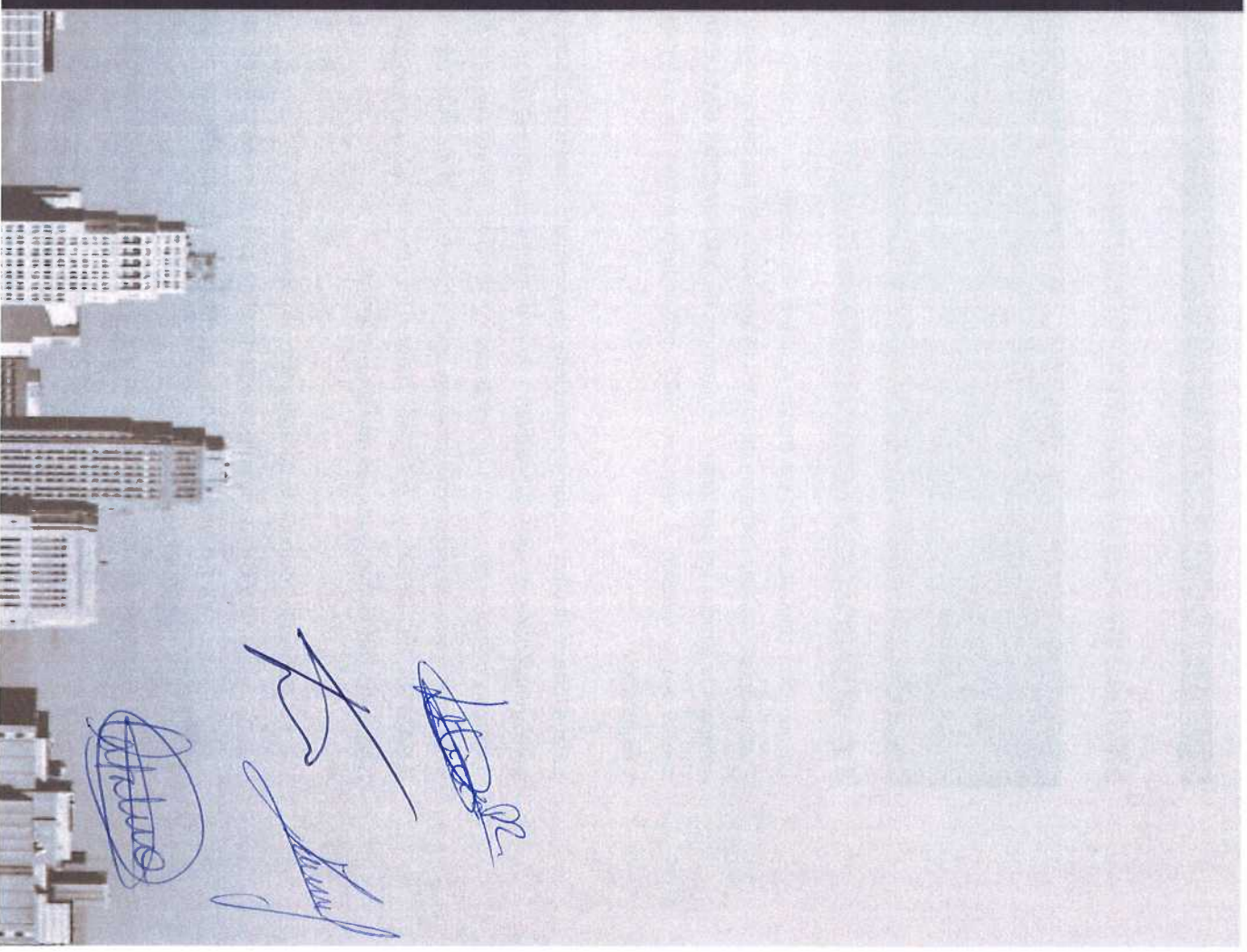
2º La relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. A lo que deberá añadirse “un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos”.

Por lo anterior y desde la perspectiva expuesta cuanto sigue es, por una parte, un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. Lo que comprende la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. Y por otra, un plan de actuación.



3. ALCANCE Y OBJETIVO



3 ALCANCE Y OBJETIVO

3.1 OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El objetivo se centra en detectar posibles causas de desigualdad y evitarlos estableciendo un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.



3.2 ALCANCE DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva deberá incluir a todas las personas trabajadoras, sujetas al ámbito de aplicación de los artículos 1.1 y 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, de esta forma se garantiza la aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Por tanto, la presente auditoría retributiva comprende a todas las personas trabajadoras de **ASOCIACIÓN GALLEGA SAN FRANCISCO** (en adelante **AGASFRA**), que han prestado sus servicios por cuenta ajena, durante el ejercicio 2022, con independencia de su modalidad contractual, antigüedad, jornada, fin de contrato o cualquier otro tipo de circunstancia.

La auditoría retributiva, según se establece en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, *“tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

AGASFRA, ha facilitado y confirmado datos e información sobre las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo, entre los que se encuentran:

- ✓ Convenios colectivos de aplicación, en concreto:
 - XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981)).
 - VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio n.º 99008725011994)
- ✓ Resumen de nóminas facilitado por la gestoría durante el periodo de análisis.



- ✓ Información relativa a los empleados/as, su situación contractual y su retribución (sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
- ✓ Plantilla acogida a medidas de conciliación en 2022, con perspectiva de género.
- ✓ Información sobre distintas políticas y prácticas de RRHH (selección y contratación, promoción interna, clasificación profesional, formación, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, etc).
- ✓ Todos aquellos documentos internos que se necesiten para realizar la auditoría retributiva conforme al RD 902/2020.



4. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO



4 DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

4.1 EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, condiciones educativas, profesionales o de forma 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”*. En esta línea, el artículo 4.2. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establece en su apartado a) que *“se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada”*.

La descripción del puesto es, por tanto, la herramienta que permite recopilar e identificar las funciones y tareas, así como las condiciones educativas, profesionales o de forma correspondientes a cada uno de los puestos de trabajo y constituye un elemento esencial para la valoración de los puestos de trabajo. Las descripciones de puesto de trabajo se han realizado utilizando unas plantillas estándar elaboradas por la consultora Top Management Consulting, incluyendo una serie de ítems concretos (condiciones de trabajo, requisitos del puesto, etc.) para realizar de forma más exhaustiva la posterior valoración de puestos de trabajo propuesta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad y calibrando con el departamento de personas de la organización dichas magnitudes.

Por tanto, las descripciones de puestos de trabajo de **AGASFRA**, incluyen:

- Ficha de descripción de puesto:
 - o Nombre de la posición: Informa de la nomenclatura del puesto.
 - o Departamento: Informa del departamento o área en el que se encuadra el puesto de trabajo.
 - o Misión del puesto: Describe brevemente la razón de ser del puesto, su finalidad, indicando qué hace y a quienes afecta su labor, dentro del marco de actuación que tenga el puesto.
 - o Funciones y responsabilidades del puesto: donde se listan las principales tareas que debe afrontar el puesto
- Requisitos del puesto:
 - Formación académica: Informa de la formación académica necesaria para el desempeño del puesto.
 - Otros requisitos/Actitudes: Informa de las competencias y actitudes que debe tener el puesto.

Para completar la información necesaria sobre las distintas magnitudes a valorar y no recogidas en el actual documento de descripción de puestos, se han realizado diferentes reuniones con la gerencia para poder identificarlas.

En este sentido, se comprueba que la empresa dispone de una descripción de puesto para cada uno de los 35 puestos de trabajo existentes en **AGASFRA**.



Se comprueba también que la valoración de puestos ha sido diseñada teniendo en cuenta los factores que afectan a las condiciones de los puestos de AGASFRA, y que cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

METODOLOGÍA DEL SISTEMA DE VPT

El sistema de valoración de puestos de trabajo, en adelante SVPT, se basa en un procedimiento cuantitativo o analítico, que evalúa los puestos según distintos criterios denominados “factores”, previamente seleccionados y claramente definidos, asignando un valor numérico a cada puesto, permitiendo por tanto cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Para ello, el SVPT desarrolla una relación de factores y una escala de valoración para cada factor, que incluye un determinado número de niveles o grados, al que corresponde un nivel exigencia diferente. Asimismo, el SVPT puede incluir en su diseño una importancia relativa de los factores mediante la asignación de pesos asociados a los mismos.

A partir de la descripción del puesto de trabajo, se le asigna un grado para cada uno de los factores. En base a ello, se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Los pasos para seguir para la definición de un SVPT son:

■ **Definición de los factores de valoración, agrupados en 4 tipos:**

- ✓ Conocimientos y aptitudes.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Esfuerzo.
- ✓ Condiciones de trabajo.

■ **Asignación de pesos a:**

- ✓ Los tipos de factores, porcentualmente y de manera que entre los 4 tipos sumen 100%.
- ✓ Cada uno de los factores, dentro de su tipo, de manera que entre todos los factores de un tipo también lleguen al 100% de la valoración de éste.

■ **Implantar el sistema de valoración de puestos, asignando a cada puesto un valor numérico según la nivelación del factor seleccionada.**

Asimismo, la definición de cada factor incluirá una escala de graduación del factor (en base a la definición de niveles de exigencia):

- ✓ Nivel de la escala de graduación del factor.
- ✓ Nombre corto asignado a cada nivel de la escala de graduación del factor.
- ✓ Descripción del nivel del factor.



- ✓ Puntos asignados a cada nivel del factor: que se asignarán en base a un rango de 1 a 10, y siempre en orden creciente. Debe contener un "nivel nulo", que equivale a 1 punto, y que significa que el factor no es un requisito del puesto. Y "nivel máximo", que equivale a 10 puntos, siendo el máximo nivel necesario para la organización para ese nivel concreto.

La definición de la escala de graduación deberá tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Considerar una escala ajustada a la realidad, que debe incluir al menos 2 niveles:
- ✓ Nivel 0: cuando ese factor no sea requisito necesario para dicho puesto de trabajo.
- ✓ Un nivel máximo, al que se le asignará 10 puntos.
- ✓ Utilizar un lenguaje inclusivo.

La asignación de pesos para cada factor se realiza en base a lo siguiente:

- ✓ Una vez que se han definido todos los factores y su escala de graduación (niveles), se procede a asignar los pesos de dichos factores, lo que se hará en 2 fases distintas:
- ✓ Asignación de pesos a cada tipo de factores. El objetivo de esta fase es asignar pesos a cada uno de los 4 tipos en que se agrupan los factores. Se asignará un porcentaje a cada uno de ellos, de manera que entre todos sumen 100%.

De este modo la organización determina que proporción del valor creado por la organización procede de cada uno de ellos.

De acuerdo con la Guía de la OIT de evaluación no sexista de los empleos (2008), los pesos a asignar a cada tipo oscilarán entre los siguientes intervalos:

- ⇒ Conocimientos y aptitudes: de 20% a 35%.
- ⇒ Responsabilidad: de 25% a 40%.
- ⇒ Esfuerzo: de 15% a 25%.
- ⇒ Condiciones de trabajo: de 5% a 15%.

- ✓ Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo. Una vez asignado el peso de cada tipo, hay que asignar un peso a cada factor por separado, de tal forma que el peso de cada factor refleje adecuadamente la aportación de valor dentro de cada tipo, de modo que los factores que más valor aporten pesen más.

En la ponderación de los factores, es preciso garantizar la igualdad entre mujeres y hombre (ej.: sería discriminatorio asignar un peso muy alto al esfuerzo físico y uno muy bajo a las habilidades de comunicación). Todos los pesos de los factores de un mismo tipo sumen 100%.

Se emplea una escala de 1.000 puntos, calculándose como:



$$\text{Puntos} = \frac{(\text{peso (\%)} \text{ del factor dentro de su tipo}) * (\text{peso (\%)} \text{ del tipo al que el factor pertenece})}{10}$$

Una vez que el SVPT está definido, el siguiente paso es determinar los puestos de trabajo, identificando el listado de puestos de trabajo, así como el departamento y el grupo profesional al que pertenecen.

Para ello se codificarán los distintos departamentos y grupos profesionales de la organización, así como el listado de puestos de trabajo de esta.

Tras ello se aplica el SVPT a cada puesto de trabajo, con el objetivo de calcular los puntos que obtiene en la valoración, asignándole el nivel de exigencia que aplique al puesto de trabajo en base a la escala de valoración de cada factor.

Para ello, es necesario identificar previamente la relación de funciones reales asignadas al puesto, independientemente de las personas que las realicen, ya que el objetivo es evaluar el puesto y no a la persona que lo ocupa.

En esta línea, se incluye la “información del puesto de trabajo” que permite recopilar la información relativa al mismo, identificando aspectos como el puesto superior inmediato, la misión del puesto y sus funciones principales.

Una vez valorados todos los puestos en base al SVPT definido, se puede comparar la puntuación obtenida por cada puesto.

Con el objetivo de afrontar el diseño del sistema de VPT con perspectiva de género de la organización, y en base al contenido organizativo del catálogo de puestos que compone la estructura organizativa de la organización, se define como factores del sistema de VPT adecuado a la casuística de la organización, los siguientes 24 factores:

Código del factor	Nombre del Factor	Descripción Factor	Tipo	% peso del tipo de factor
Factor 01	POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	Valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas.	Responsabilidad	10%
Factor 02	POSICIÓN CONTINUADA Y POSTURAS FORZADAS	Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.	Condiciones de Trabajo	15%

Factor 03	MOVIMIENTOS REPETITIVOS	Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.	Condiciones de Trabajo	15%
Factor 04	ESFUERZO VISUAL	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.	Esfuerzo	20%
Factor 05	ESFUERZO AUDITIVO	Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.	Esfuerzo	20%
Factor 06	ESFUERZO EMOCIONAL	Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas	Esfuerzo	30%
Factor 07	RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN	Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas	Responsabilidad	20%
Factor 08	RESPONSABILIDAD DE SUPERVISIÓN DE RESULTADOS Y CALIDAD	Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.	Responsabilidad	15%
Factor 09	RESPONSABILIDAD SOBRE EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS	Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.	Responsabilidad	10%
Factor 10	RESPONSABILIDAD ECONÓMICA	Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.	Responsabilidad	20%
Factor 11	RESPONSABILIDAD SOBRE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo	Responsabilidad	10%
Factor 12	AUTONOMÍA	En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa	Responsabilidad	15%
Factor 13	ENSEÑANZA REGLADA	Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.	Conocimientos y Actitudes	15%
Factor 14	PROCEDIMIENTOS, MATERIALES, EQUIPOS Y MÁQUINAS	Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos	Conocimientos y Actitudes	10%
Factor 15	COMPETENCIAS DIGITALES	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados	Conocimientos y Actitudes	5%
Factor 16	GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	Mide el nivel de conocimientos requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.	Conocimientos y Actitudes	15%
Factor 17	EXPERIENCIA	Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo	Conocimientos y Actitudes	10%
Factor 18	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones	Conocimientos y Actitudes	15%
Factor 19	MINUCIOSIDAD	Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son	Conocimientos y Actitudes	10%
Factor 20	CAPACIDAD PARA PLANTEAR IDEAS Y SOLUCIONES	Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones	Conocimientos y Actitudes	20%
Factor 21	CAPACIDAD COMUNICATIVA	Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia	Condiciones de Trabajo	15%

Factor 22	CAPACIDAD EMOCIONAL	Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas	Condiciones de Trabajo	15%
Factor 23	CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.)	Esfuerzo	30%
Factor 24	CONDICIONES PSICOSOCIALES	Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática	Condiciones de Trabajo	15%
Factor 25	HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.)	Condiciones de Trabajo	15%
Factor 26	DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES	Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.	Condiciones de Trabajo	10%

Así pues, el SVPT se basa en un procedimiento cuantitativo o analítico, que evalúa los puestos según distintos criterios denominados “factores”, previamente seleccionados y claramente definidos, asignando un valor numérico a cada puesto, permitiendo por tanto cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Para ello, el SVPT desarrolla una relación de factores y una escala de valoración para cada factor, que incluye un determinado número de niveles o grados, al que corresponde un nivel exigencia diferente. Asimismo, el SVPT incluye en su diseño una importancia relativa de los factores mediante la asignación de pesos asociados a los mismos.

A partir de la descripción del puesto de trabajo (DPT), se le asigna un grado para cada uno de los factores y en base a ello, se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

La agrupación y nivelación de puestos en la **AGASFRA**, por tanto, queda reflejada en la siguiente tabla:



Nivel Organizativo	Puesto	Puntuación Total	Puntuación Responsabilidad	Puntuación Conocimientos y aptitudes	Puntuación Esfuerzo	Puntuación Condiciones de Trabajo
9	DIRECCIÓN GENERAL	854	400	304	110	40
7	GERENCIA	680	308	247	93	32
5	RESPONSABLE DE CENTROS	524	229	178	93	25
	DIRECCIÓN PEDAGÓGICA CENTRO DE EDUCACIÓN	531	226	186	97	22
4	D. U. ENFERMERÍA	369	116	167	65	21
	PSICÓLOGA/O	432	172	163	66	31
	PSICOPEDAGOGA/O	415	166	163	56	31
	TRABAJADOR/A SOCIAL	400	120	184	73	23
3	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH	305	104	131	51	19
	CONTABLE	298	137	110	34	17
	COORDINACIÓN DE CENTRO	274	112	108	31	23
	EDUCADOR/A SOCIAL	360	116	156	56	34
	ENCARGADA/O DE TALLER	284	90	129	44	21
	FISIOTERAPEUTA	303	112	140	33	17
	LOGOPEDA	342	112	156	52	23
	MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL	360	116	156	56	34
	PERSONAL DOCENTE	286	81	139	45	22
	PSICOMOTRICISTA	314	112	143	38	21
	RESPONSABLE DE INTENDENCIA	296	152	88	38	19
	RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES	274	112	112	31	19
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	343	112	156	45	31
2	ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN	198	69	71	45	14
	AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	213	74	80	38	22
	COCINERA	218	98	82	17	22
	MONITOR/A DE PISCINA	260	90	123	26	21
	TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	235	90	95	32	18
	PERSONAL CUIDADOR	255	95	80	38	42
	SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN	270	98	113	41	19
1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	124	47	46	17	14
	AYUDANTE DE COCINA	126	47	41	15	22
	CONDUCTOR/A	158	42	69	29	19
	OPERARIO/A	109	40	41	15	13
	PERSONAL DE LIMPIEZA	119	47	35	15	22
	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	156	57	64	17	18
	RECEPCIONISTA	123	42	43	21	15

Se considera una presencia equilibrada de mujeres y hombres cuando la representación de cada sexo no supera el 60% ni es inferior al 40%. Se puede considerar que un puesto está altamente feminizado o masculinizado cuando la presencia de mujeres u hombres supera el 70%.

Como se puede comprobar, en **AGASFRA** es una empresa altamente feminizada, concretamente en un 85,4% en el total general. Se consideran feminizadas todas las escalas a excepción de la Escala 7, ocupado exclusivamente por 1 hombre.

De la implantación del sistema de valoración de puestos de trabajo en **AGASFRA**, se agrupan y nivelan los puestos en 8 niveles o escalas salariales:

Nivel	HOMBRE			MUJER			Total N°Personas	Total % Vertical
	N°Personas	% Vertical	% Horizontal.	N°Personas	% Vertical	% Horizontal.		
Escala 1	7	19,4%	14,6%	41	19,5%	85,4%	48	19,5%
Escala 2	22	61,1%	13,5%	141	67,1%	86,5%	163	66,3%
Escala 3	3	8,3%	18,8%	13	6,2%	81,3%	16	6,5%
Escala 4	3	8,3%	21,4%	11	5,2%	78,6%	14	5,7%
Escala 5		0,0%	0,0%	2	1,0%	100,0%	2	0,8%
Escala 6		0,0%	0,0%	1	0,5%	100,0%	1	0,4%
Escala 7	1	2,8%	100,0%		0,0%	0,0%	1	0,4%
Escala 9		0,0%	0,0%	1	0,5%	100,0%	1	0,4%
Total general	36	100,0%	14,6%	210	100,0%	85,4%	246	100,0%

Conclusiones:

- La empresa dispone de descripciones de puestos de trabajo para todos los puestos de trabajo existentes en la organización, aunque no todos están actualizados.
- Dichas descripciones de puesto se han utilizado para valorar todos los puestos de trabajo en agrupaciones de puestos equivalentes (agrupaciones/escalas) haciendo uso del diseño de un sistema de valoración a medida que cumple con el mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- La empresa cuenta con 35 puestos de trabajo distribuidos en 9 escalas (no existiendo ningún puesto de trabajo actualmente encuadrado dentro de la escala o nivel 8).



- La empresa está altamente feminizada desde un punto de vista de perspectiva de género, en concreto, el 85,4% de la plantilla son mujeres y el 14,6% restante, hombres.

4.2 EL REGISTRO RETRIBUTIVO

A. COMPROBACIONES PREVIAS

Según establece el artículo 5.6 del RD 902/2020, de 13 de octubre, *“la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4”*.

Se comprueba que:

- La empresa cuenta con un registro retributivo tanto en salarios efectivos como equiparados.
- Los registros retributivos se han realizado atendiendo a las escalas resultantes de la herramienta de valoración de puestos de trabajo recomendada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
- La empresa no ha realizado la consulta previa a la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) para la elaboración del registro retributivo con salarios equiparados.

Además:

- Para la presente auditoría se ha elaborado:
 - Un registro retributivo con salarios efectivos agrupados por puestos de igual valor.
 - Un registro retributivo con salarios equiparados, agrupados por puestos de igual valor, con los datos equiparados atendiendo a la última situación contractual de la persona trabajadora.

Además, como se ha mencionado con anterioridad los convenios colectivos vigentes de aplicaciones en AGASFRA son:

- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981)).



- VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio n.º 99008725011994)

En ambos cuerpos legales se concreta las siguientes estructuras salariales:

➤ **XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981)).**

- Salario base (art. 30.3 del C.C.). El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos. El Salario Base anual incluye las doce mensualidades de salario y las dos pagas extraordinarias establecidas.
- Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados (art. 33). *“Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter”*
- Pagas extras (art. 44) *“ Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de Convenio, en los casos proceda, el complemento de desarrollo y capacitación profesional previsto en el artículo 34, el complemento personal regulado en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP) y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera. Los complementos salariales no incluidos en este Convenio colectivo general que se pacten en ámbitos inferiores también se integrarán en las pagas extraordinarias cuando así lo hayan expresamente acordado las partes legitimadas en el acuerdo o Convenio colectivo correspondiente. También formarán parte de las pagas extraordinarias los complementos personales generados por causas de absorción y compensación, salvo que se haya pactado su prorrateo en 12 mensualidades”*
- Complemento de desarrollo y capacitación profesional. (art. 34.1). *“El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente Convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6 %. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable”*
- Complemento de nocturnidad (art. 35). *“El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25 % del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones.”*

- Complemento por trabajo en días festivos (art.36). *"El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 euros.*
- Complemento de dirección y complemento de coordinación. (art. 37.1 y 37.2). *"Las personas trabajadoras quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año" y, en el caso de la coordinación, "se establece un complemento salarial de coordinación para aquellos trabajadores a los que expresamente se les encomiende la coordinación de recursos humanos en su ámbito de actividad".*
- Complemento de Certificado de Aptitud Profesional (art. 38). *"Los trabajadores, que estando contratados en el puesto de conductor al amparo del XIV Convenio Colectivo, que deban conducir vehículos de la empresa, para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E y que hayan superado los cursos y exámenes exigidos para la obtención del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), conforme a la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, relativa a la cualificación inicial y a la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, percibirán un complemento de 150 euros mensuales, por cada mes efectivo de trabajo".*
- Complemento específico (at. 39). *"Los trabajadores y trabajadoras de atención directa que presten sus servicios en centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública competente para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento específico de 220 euros anuales a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados"*
- Horas extraordinarias (art. 43). *"Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores".*
- Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte (art. 45). *" Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora"*
- Complemento de puesto XV Convenio (Disposición transitoria primera). *"se establece un complemento específico para los cinco puestos que al encuadrarse en la nueva estructura profesional tienen un salario base menor que el salario base recogido para dicho puesto en el anterior Convenio.*



Estos puestos son: 1. Jefe/a de administración.; 2. Jefe/a de producción.; 3. Jefe/a 1ª de administración; 4. Adjunto a la producción.; 5. Técnico/a de gestión administrativa.

- Incapacidad temporal (art. 75). "complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal
- Ayudas por nacimiento o adopción (art. 78). "El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad"

➤ **VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio n.º 99008725011994)**

- El título IV del convenio está destinado a definir los distintos conceptos retributivos y régimen de funcionamiento de los mismos, abordando en el capítulo I las disposiciones generales y en el Capítulo II los complementos específicos y en el Capítulo III otros complementos

El 98,8% de la plantilla está afectada por el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

CONVENIO	Nª Personas		% Personas		Total personas	%Total
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
CENTROS Y SERV. PERSON ATENC DISCAP.	28	137	0	82,0%	165	98,8%
ENSEÑ. PRIVADAS SOST CON FONDOS PUB.		2	0	1,2%	2	1,2%
Total general	28	139	0	83,2%	167	100,0%

Asimismo, **AGASFRRA**, incorpora e informa sobre una serie de conceptos que no figuran en los convenios colectivos de aplicación y precisa una definición para cada uno de ellos:






CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Ajuste	Ajustes a posteriori realizados por la Consellería de Educación en las nóminas de las profesoras del Centro de Educación en pago delegado de incidencias de un mes anterior
Complemento Retributivo Comunidad Autónoma Gallega	Complemento pagado por la Consellería de Educación al personal docente, no tengo muy claro de donde sale, pero supongo que será un acuerdo a nivel autonómico con las entidades sindicales.
Complemento Fines de semana y festivo	Complemento por trabajar turno específico de fines de semana y festivo, se corresponde a la parte proporcional de un mes de todos los pluses de domingo y de festivo que corresponderían a un año. El plus de domingo es de 8,25 € por domingo trabajado. El plus de festivo se corresponde con el 75% del salario diario de la persona incluyendo el salario base y los complementos ligados a antigüedad que tenga devengados, por el número de horas trabajadas. Dejó de utilizarse en 2.023 para abonar en cada nómina el número de domingos y festivos efectivamente trabajados.
Complemento Familiar	Retribución pagada voluntariamente por encima de convenio. Lo percibe, únicamente, una trabajadora con discapacidad intelectual del Centro Especial de Empleo
Complemento Garantizado	Complemento vinculado a antigüedad que apareció en 2.012, en ese momento se sustituyó un sistema de retribución de la antigüedad (trienios) por otro sistema basado en evaluaciones de competencias (Complemento de Desarrollo Profesional-CDP). Las cantidades que se percibían hasta ese momento en concepto de trienios quedaron englobadas en este complemento, que tiene carácter de no absorbible ni compensable ni revisable. El sistema establecido en 2012, a su vez, volvió a ser sustituido en el año 2.019 por una retribución basada nuevamente en el tiempo de permanencia de la persona en la entidad.
Complemento Revisable	Retribución por encima de convenio, son cantidades que se vienen arrastrando con el paso de los años y se modifican según las variaciones del convenio colectivo para el salario base de la categoría laboral de quien la percibe.
Coordinación viaje IMSERSO	Complemento pagado puntualmente a una trabajadora por participar con determinadas funciones en una actividad concreta organizada con otra entidad (Special Olympics) que requirió este nombre para proceder al pago con posterioridad de esta cantidad
Exceso Plus de Dirección	Retribución abonada por encima de establecido en el convenio colectivo para este complemento.
Horas Complementarias	Horas trabajadas por encima de lo indicado como jornada semanal en el contrato de un/a trabajador/a contratado/a a tiempo parcial
Incentivos	Cantidad abonada con la que se pretende cubrir una diferencia de categoría, entre lo que figura en el contrato y lo que lleva a cabo la persona, a largo plazo y no de manera puntual. Se está utilizando con una persona que no dispone de la titulación que sí tienen el resto de personas que ocupan puestos similares.
Plus Dirección	Complemento que se percibe por ocupar el puesto de Dirección. Su cantidad viene fijada en el convenio colectivo, 250 € en las 12 nóminas ordinarias del año
Plus Domingos	Complemento por trabajar en domingo. La cantidad es de 8,25 € por jornada de trabajo completa, independientemente de la categoría profesional o de la antigüedad. No existe ningún registro que explique el origen de esta cantidad.
Plus Festivos	Complemento por trabajar en día festivo. Aparece recogido en el Convenio Colectivo en el artículo 36, son 3,50 € por hora trabajada.
Parte Proporcional Vacaciones	Vacaciones pagadas en liquidaciones por no haber sido disfrutadas
Trabajos Especiales	Con este concepto se retribuyen horas trabajadas por encima de contrato o diferencias de categoría puntuales o breves.



B. EL REGISTRO RETRIBUTIVO

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo con el RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Para el presente informe, se ha trabajado con los datos del registro retributivo en:

- **Salarios efectivos:** es decir, los salarios realmente cobrados en el periodo de referencia.
- **Salarios equiparados:** los salarios ajustados a un 100% de jornada y a al 100% del periodo analizado, es decir, normalizado y anualizado, respectivamente.

En este punto, cabe señalar que la herramienta, que utiliza el sistema facilitado por el Ministerio de Igualdad, realizar la equiparación del dato tomando en consideración únicamente la última situación de la persona y los importes percibidos durante la misma, por lo que en situaciones donde existan muchas parcialidades, temporalidades y/o bajas el dato puede verse distorsionado respecto a la realidad.

Además, los datos del registro retributivo se presentan y analizan:

- Desagregados por la naturaleza de las percepciones: salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.
- Por las agrupaciones de puestos, denominadas escalas, resultantes de la implantación del sistema de VPT.
- Por cada una de las percepciones salariales y extrasalariales agrupadas por su naturaleza en cada nivel.



1. Retribución del total de la plantilla

A continuación, se detalla el promedio y mediana, desagregada según naturaleza de la retribución del total de la plantilla durante el 2022, tanto en salarios efectivos como en salarios equiparados:

- Promedio en salarios efectivos agrupados por la naturaleza de la retribución:**

	Nº Personas	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
		+34 %	+70 %	+34 %	-32%	+34 %
Hombre	36	11.066 €	1.757 €	12.749 €	475 €	14.340 €
Mujer	210	7.275 €	530 €	8.394 €	626 €	9.426 €

- Mediana en salarios efectivos agrupados por la naturaleza de la retribución**

	Nº Personas	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
		+23 %	+39 %	+25 %	-11%	+23 %
Hombre	36	10.307 €	2.261 €	12.191 €	1.546 €	13.007 €
Mujer	210	7.918 €	1.370 €	9.151 €	1.716 €	10.066 €

- Promedio en salarios equiparados agrupados por la naturaleza de la retribución:**

	Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
		+4 %	+39 %	+7 %	-7%	+6 %
Hombre	36	15.383 €	2.576 €	17.315 €	1.766 €	18.100 €
Mujer	210	14.753 €	1.579 €	16.107 €	1.892 €	17.061 €

- Mediana en salarios equiparados agrupados por la naturaleza de la retribución**

	Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
		+0 %	+61 %	-1%	-51%	+2 %
Hombre	36	14.183 €	2.032 €	14.492 €	538 €	15.686 €
Mujer	210	14.114 €	787 €	14.619 €	810 €	15.402 €

Asimismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento. Como se puede comprobar **la brecha salarial en cómputo global de los salarios efectivos, es superior al 25%**, situándose en un 25%, en el promedio y un 34% en la mediana. Sin embargo, **la equiparación del dato**, práctica que se hace necesaria para poder analizar la existencia real de brecha salarial teniendo en cuenta la parcialidad característica de la organización, muestra que **no existe brecha en el cómputo global, situándose el promedio en -7% y la mediana en el 2%**.

Según lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el registro retributivo se deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada

[Firmas manuscritas]

grupo profesional, categoría profesional, nivel, escalas, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

2. Retribuciones agrupadas por Escalas o niveles

A continuación, se desagra la información por escalas o niveles retributivos resultantes de la aplicación del sistema de valoración de puestos.:

• Promedio salarios efectivos por escala:

		Nº Personas	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
- Escala 1			+37 %	+44 %	+39 %	+62 %	+42 %
	Hombre	7	11.775 €	2.333 €	14.108 €	3.168 €	15.918 €
	Mujer	41	7.473 €	1.381 €	8.647 €	1.281 €	9.292 €
- Escala 2			+13 %	+37 %	+15 %	-61%	+11 %
	Hombre	22	7.766 €	1.699 €	9.156 €	1.190 €	9.859 €
	Mujer	141	6.787 €	1.070 €	7.781 €	1.912 €	8.730 €
- Escala 3			-19%	+66 %	-4%	+11 %	-5%
	Hombre	3	8.661 €	10.204 €	12.063 €	759 €	12.315 €
	Mujer	13	10.350 €	3.477 €	12.490 €	678 €	12.907 €
- Escala 4			+24 %	-37%	+21 %	-368%	+14 %
	Hombre	3	20.854 €	1.927 €	22.781 €	475 €	22.940 €
	Mujer	11	15.854 €	2.648 €	18.021 €	2.223 €	19.638 €
- Escala 5			--	--	--	--	--
	Hombre	3	21.474 €	2.953 €	24.427 €	2.720 €	27.146 €
	Mujer	3	21.474 €	2.953 €	24.427 €	2.720 €	27.146 €
- Escala 7			--	--	--	--	--
	Hombre	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
	Mujer	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
- Escala 9			--	--	--	--	--
	Hombre	1	26.021 €	10.203 €	36.224 €	587 €	36.811 €
	Mujer	1	26.021 €	10.203 €	36.224 €	587 €	36.811 €

• Mediana en salarios efectivos por escala:

		Nº Personas	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
- Escala 1			+38 %	+74 %	+40 %	+64 %	+43 %
	Hombre	7	12.397 €	2.674 €	15.072 €	1.223 €	16.042 €
	Mujer	41	7.717 €	693 €	9.099 €	439 €	9.099 €
- Escala 2			+15 %	+28 %	+7 %	-61%	+15 %
	Hombre	22	7.858 €	549 €	8.021 €	467 €	10.353 €
	Mujer	141	6.714 €	394 €	7.468 €	752 €	8.815 €
- Escala 3			-202%	+66 %	-208%	+34 %	-219%
	Hombre	3	3.259 €	10.204 €	3.259 €	759 €	3.259 €
	Mujer	13	9.843 €	3.419 €	10.039 €	498 €	10.393 €
- Escala 4			+14 %	+19 %	+20 %	-11%	+7 %
	Hombre	3	19.127 €	2.395 €	21.521 €	475 €	21.521 €
	Mujer	11	16.414 €	1.943 €	17.133 €	529 €	20.081 €
- Escala 5			--	--	--	--	--
	Hombre	3	20.939 €	2.048 €	25.930 €	1.907 €	26.508 €
	Mujer	3	20.939 €	2.048 €	25.930 €	1.907 €	26.508 €
- Escala 7			--	--	--	--	--
	Hombre	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
	Mujer	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
- Escala 9			--	--	--	--	--
	Hombre	1	26.021 €	10.203 €	36.224 €	587 €	36.811 €
	Mujer	1	26.021 €	10.203 €	36.224 €	587 €	36.811 €

• Promedio salarios equiparados por escala:

		Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
- Escala 1			-3%	+12 %	+1 %	+78 %	+7 %
	Hombre	7	13.417 €	1.883 €	15.300 €	6.083 €	17.038 €
	Mujer	41	13.799 €	1.659 €	15.134 €	1.318 €	15.809 €
- Escala 2			+2 %	+51 %	+5 %	-71%	+3 %
	Hombre	22	14.045 €	2.363 €	15.656 €	1.238 €	16.331 €
	Mujer	141	13.771 €	1.155 €	14.803 €	2.114 €	15.792 €
- Escala 3			-8%	+53 %	-5%	-13%	-6%
	Hombre	3	19.692 €	10.204 €	23.094 €	759 €	23.347 €
	Mujer	13	21.301 €	4.763 €	24.232 €	860 €	24.695 €
- Escala 4			+4 %	-53%	+2 %	-388%	-5%
	Hombre	3	20.854 €	1.927 €	22.781 €	475 €	22.940 €
	Mujer	11	19.952 €	2.943 €	22.360 €	2.320 €	24.047 €
- Escala 5			--	--	--	--	--
	Hombre						
	Mujer	3	22.785 €	3.058 €	25.843 €	2.729 €	28.572 €
- Escala 7			--	--	--	--	--
	Hombre	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
	Mujer						
- Escala 9			--	--	--	--	--
	Hombre						
	Mujer	1	26.021 €	10.203 €	36.224 €	587 €	36.811 €

• Mediana en salarios equiparados por escala:

		Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
- Escala 1			+2 %	+52 %	+0 %	+89 %	-1%
	Hombre	7	13.962 €	1.800 €	14.237 €	6.083 €	15.331 €
	Mujer	41	13.687 €	868 €	14.274 €	686 €	15.550 €
- Escala 2			+1 %	+76 %	+0 %	-97%	-3%
	Hombre	22	14.146 €	1.277 €	14.197 €	449 €	14.283 €
	Mujer	141	13.972 €	301 €	14.252 €	885 €	14.682 €
- Escala 3			-1%	+52 %	-19%	-14%	-20%
	Hombre	3	18.879 €	10.204 €	18.879 €	759 €	18.879 €
	Mujer	13	19.126 €	4.914 €	22.544 €	862 €	22.723 €
- Escala 4			+0 %	+14 %	-11%	-39%	-11%
	Hombre	3	19.127 €	2.395 €	21.521 €	475 €	21.521 €
	Mujer	11	19.215 €	2.058 €	23.875 €	662 €	23.875 €
- Escala 5			--	--	--	--	--
	Hombre						
	Mujer	3	23.533 €	2.048 €	25.930 €	1.934 €	27.365 €
- Escala 7			--	--	--	--	--
	Hombre	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
	Mujer						
- Escala 9			--	--	--	--	--
	Hombre						
	Mujer	1	26.021 €	10.203 €	36.224 €	587 €	36.811 €

En los salarios totalizados efectivos se aprecia en **AGASFRA**. una brecha en promedios por encima del 25% en la Escala 1 y en la mediana de la Escalas 1 y 3. Sin embargo, si tenemos en consideración los salarios totalizados equiparados, se observa como la brecha desaparece, tanto en promedio como en la mediana. Por consiguiente, **las brechas superiores a dicho porcentaje que se han evidenciado en los registros retributivos reales quedan justificadas por las situaciones personales de reducción de jornada o por la existencia de contratos que se hayan iniciado con posterioridad al 1 de enero, se hayan finalizado con anterioridad al 31 de diciembre, o ambas al mismo tiempo.**

Cabe destacar que las escalas 5,7 y 9 no es posible análisis de brecha, puesto que tan solo encuadran a una persona y/o personas de un mismo sexo.

2.1. Análisis por conceptos salariales efectivos

A continuación, se muestran los **salarios efectivos**, desagregados en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción en cada escala de los salarios informados como reales o efectivos. Las justificaciones de las diferencias salariales se analizan y justifican en el siguiente punto, una vez se informen los salarios equiparados.

⇒ Salarios efectivos Escala 1 desglosado por conceptos

➤ Promedios totales:

		Salario Base	Comp. Salarial	Extrasalarial																	
Nº Personas		Salario Base	Comp. Salarial	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	
Escala 1		7	11.775 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
Hombre		7	11.775 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	
Mujer		41	7.473 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	

➤ Medianas totales:

		Salario Base	Comp. Salarial 1																			Extrasalarial											
Nº Personas		Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional Nivel 1	Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional Nivel 2	Complemento de Coordinación	Complemento de Puesto	Complemento Retributivo	Complemento Fines Comunitarios y Autonomía de Gestión	Complemento Fines Comunitarios y Festivos	Complemento Familiar	Complemento Guardado	Complemento Revisión	Complemento Coordinación de Viajes	Complemento de Capacitación y Desarrollo Profesional	Exceso de Capacidad Directiva	Horas de Complementariedad	Incentivos	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Traspasos	Parte Proporcional Vacaciones	Trabajos Especiales	Accidente de Trabajo	Complemento de IT	Complemento de Incapacidad temporal	Enfermedad común	
Escala 1			+ 38%																														
	Hombre	7	12.397 €	0 €	0 €	451 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	27 €	0 €	0 €	0 €	182 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Mujer	41	7.717 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

➤ Promedios totales:

➤ Medianas totales:

⇒ Salarios efectivos Escala 3 desglosado por conceptos

➤ Promedios totales:



[illegible]

➤ Promedios totales:

[illegible]

Nº Personas		Salario Base		Comp. Salario 1	Extrasalarial																											
		Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional Nivel 1	Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional Nivel 2	Complemento de Coordinación	Complemento de Puesto	Complemento Retributivo de Comunidad Autónoma y Gallega	Complemento Fines de semana festivo	Complemento Familiar	Complemento Garantizado	Complemento Revisión	Complemento Coordinación de viaje	Complemento de capacidad de dirección y desdoblamiento profesional	Exceso de Plus de Dirección	Horas Complementarias	Incentivos	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Transporte	Parte Proporcional Vacaciones	Trabajo Especial	Accidente de Trabajo	Complemento de IT	Complemento Incapacidad temporal	Enfermedad común	
Escala 4			+ 14%	--	--	+ 29%	+ 31%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	Hombre	3	19.127 €	0 €	0 €	1.224 €	904 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Mujer	11	16.414 €	0 €	0 €	872 €	619 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	25 €	0 €	0 €	0 €

Página 30 de 64

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: 1. A signature that appears to be 'Hakim' enclosed in an oval. 2. A signature that appears to be 'Lund' with a long horizontal stroke. 3. A signature that appears to be 'Z' with a long horizontal stroke. 4. A signature that appears to be 'Hakim' enclosed in an oval, with 'DR' written to the right.

Dado que en estos niveles no existe la posibilidad de analizar brecha, pasamos a mostrar de manera agrupada el detalle de conceptos y agrupación de conceptos de los cuatro niveles.

Nº Personas		Salario Base		Comp. Salarial	Extrasalarial																											
		Base	Ajuste	Antigüedad	nto de Desarrollo y Capacitación	nto de Desarrollo y Capacitación	Compleme nto Coordinación	Compleme nto de Puesto	Retribu ción Livo Comunal	nto Fines de semana y festivo	Compleme nto Familiar	Compleme nto Garantiz ado	Compleme nto Revisión	Coordinación viaje INSEMSO	nto personal de capacitación	Exceso Plus de Dirección	Horas Completa rias	Incentiv os	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Boleinas	Plus Festivales	Plus Maclumada	Plus Transporte	Proporci onal Vacacion es	Trabajos Especiales	Accident e de Trabajo	Compleme nto de IT	nto Incapaci dad temporal	Enfermed ad común	
					nto de Desarrollo y Capacitación	nto de Desarrollo y Capacitación	Compleme nto Coordinación	Compleme nto de Puesto	Retribu ción Livo Comunal	nto Fines de semana y festivo	Compleme nto Familiar	Compleme nto Garantiz ado	Compleme nto Revisión	Coordinación viaje INSEMSO	nto personal de capacitación	Exceso Plus de Dirección	Horas Completa rias	Incentiv os	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Boleinas	Plus Festivales	Plus Maclumada	Plus Transporte	Proporci onal Vacacion es	Trabajos Especiales	Accident e de Trabajo	Compleme nto de IT	nto Incapaci dad temporal	Enfermed ad común	
Escala 5		Hombre	3	21.474 €	0 €	0 €	372 €	0 €	0 €	1.209 €	0 €	0 €	1.258 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	113 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	728 €	412 €	31 €	1.558 €
Escala 7		Hombre	1	29.234 €	0 €	0 €	1.611 €	1.189 €	0 €	0 €	0 €	1.473 €	384 €	0 €	362 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Escala 9		Hombre	1	25.821 €	0 €	0 €	1.585 €	1.178 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	533 €	0 €	54 €	0 €

[illegible]

A continuación, se detalla el promedio y medianas de los salarios equiparados por Escala y se determinarán las causas en donde las diferencias retributivas sean mayores al 25% entre sexos, siempre y cuando, las precitadas causas estén justificadas, o, por el contrario, se deben a potenciales elementos que pudieran producir discriminaciones salariales entre sexos.

Página 31 de 64



⇒ Salarios equiparados Escala 1 desglosados por conceptos

➤ Promedios totales:

Salario I Comp. Salarial															Extrasalarial																
Escala 1	Nº Personas	Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Coordinación	Complemento de Puesto	Complemento de Autonomía	Complemento de Fines de semana y festivo	Complemento de Familiares	Complemento de Normalización	Complemento de Revisable	Complemento de Coordinación y dirección	Complemento de Exceso de Dirección	Complemento de Horas extras	Complemento de Incentivos	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Transportes	Parte Proporcional Vacaciones	Trabajos Especiales	Accidente de Trabajo	Complemento de 17	Complemento de 18	Inferencia de 19	
Escala 1	Hombre	7	13.417 €	0 €	0 €	389 €	230 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	520 €	0 €	0 €	58 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	28 €	0 €	71 €	0 €	242 €	0 €	58 €	15 €	1.665 €
	Mujer	41	13.799 €	0 €	0 €	326 €	209 €	0 €	0 €	0 €	0 €	5 €	648 €	15 €	0 €	52 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	9 €	17 €	0 €	0 €	0 €	12 €	56 €	142 €	-1 €	396 €

➤ Medianas totales:

		Salario I Comp. Salarial															Extrasalarial													
Escala 1	Nº Personas	Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Coordinación	Complemento de Puesto	Complemento de Autonomía	Complemento de Fines de semana y festivo	Complemento de Familiares	Complemento de Normalización	Complemento de Revisable	Complemento de Coordinación y dirección	Complemento de Exceso de Dirección	Complemento de Horas extras	Complemento de Incentivos	Pago a cuenta de convenio	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Transportes	Parte Proporcional Vacaciones	Trabajos Especiales	Accidente de Trabajo	Complemento de 17	Complemento de 18	Inferencia de 19	
Escala 1	Hombre	7	13.562 €	0 €	0 €	451 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Mujer	41	13.687 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

En la Escala 1, formado por 7 hombres y 41 mujeres, el análisis equiparado muestra que **no existe brecha**, situándose el **promedio en 7% y la mediana en el 1%**.

Analizando las agrupaciones de concepto y cada uno de los conceptos retributivos tenemos que:

- Salario Base: **No existe brecha**, situándose el promedio del dato en el 3% y la mediana en 2%
- En el Total de complementos salariales **existe brecha** significativa en mediana, con un 52% pero no en promedio, con un (12%), cuyo origen deriva de la disparidad de conceptos percibidos por las personas que se posicionan en este nivel. Así pues, un análisis detallado de cada concepto muestra que en todos los conceptos de la agrupación complemento salarial, el cálculo de mediana es 0, y en promedio tenemos que:
 - ✓ El Plus Festivos, presenta unas brechas significativas, en promedio del 41%, aunque en mediana, tal y como indica anteriormente, es 0. Teniendo en cuenta que este complemento retribuye el trabajo realizado en festivos y que su aplicación e importes está debidamente fijada convenio, por no existe discriminación alguna en la aplicación del mismo.

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

- ✓ Finalmente, el concepto Trabajos especiales, que retribuyen horas trabajadas por encima de contrato o diferencias de categoría puntuales o breves también presenta una brecha significativa en promedio (95%). Si bien el % es llamativo, hay que tener en cuenta el número de hombres que han percibido alguna retribución en este concepto es de 6 y el de mujeres 8 y que la propia naturaleza de la retribución no permite identificar discriminación en la aplicación del mismo.
- Los Complementos Extrasalariales presentan brecha del 78% en promedio y 89% en mediana. Sin embargo, teniendo en cuenta que todos tienen su origen en situaciones de baja, por enfermedad o accidente y su aplicación está regulada por ley, no se puede tener en consideración la brecha.

El resto de los conceptos retributivos no presentan brecha significativa.

⇒ Salarios equiparados Escala 2 desglosados por conceptos

➤ Promedios totales:

Nº Personas		Salario I Comp. Salarial																	Extrasalarial																																								
		Complemento de Desarrollo 1		Complemento de Desarrollo 2		Complemento de Capacitación		Complemento de Coordinación		Complemento de Puesto		Complemento de Retribución		Complemento de Comunidad Autónoma		Complemento de Fines de semana y festivos		Complemento de Familiares		Complemento de Garantía		Complemento de Revisión		Complemento de Coordinación de viaje		Complemento de Desplazamiento		Exceso de Plus de Dirección		Horas Complementarias		Incentivos		Pago a cuenta de convenio		Plus		Plus Dirección		Plus Domingos		Plus Festivos		Plus Nocturnidad		Plus Transportes		Parte Proporcional		Trabajos Especiales		Accidente de Trabajo		Complemento de Incapacidad Temporal		Complemento de Incapacidad Permanente		Enfermedad común	
Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo 1	Complemento de Desarrollo 2	Complemento de Capacitación	Complemento de Coordinación	Complemento de Puesto	Complemento de Retribución	Complemento de Comunidad Autónoma	Complemento de Fines de semana y festivos	Complemento de Familiares	Complemento de Garantía	Complemento de Revisión	Complemento de Coordinación de viaje	Complemento de Desplazamiento	Exceso de Plus de Dirección	Horas Complementarias	Incentivos	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Transportes	Parte Proporcional	Trabajos Especiales	Accidente de Trabajo	Complemento de Incapacidad Temporal	Complemento de Incapacidad Permanente	Enfermedad común																												
Escala 2	+2 %	--	--	+23 %	+33 %	--	+79 %	--	--	--	--	+54 %	--	--	+22 %	--	--	--	--	--	--	232%	150%	173%	--	--	+36 %	+38 %	56%	+143 %	+8 %																												
Hombre	22	14.845 €	0 €	61 €	386 €	283 €	0 €	58 €	0 €	0 €	0 €	730 €	0 €	0 €	53 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	15 €	22 €	89 €	0 €	0 €	31 €	215 €	125 €	-9 €	397 €																												
Mujer	141	23.771 €	0 €	0 €	235 €	136 €	0 €	10 €	0 €	0 €	0 €	337 €	0 €	0 €	40 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	20 €	71 €	100 €	4 €	364 €																												

➤ Medianas totales:

Nº Personas		Salario I Comp. Salarial																Extrasalarial															
		Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo 1	Complemento de Desarrollo 2	Complemento de Capacitación	Complemento de Coordinación	Complemento de Puesto	Complemento de Retribución	Complemento de Comunidad Autónoma	Complemento de Fines de semana y festivo	Complemento de Familiares	Complemento de Garantía	Complemento de Revisión	Complemento de Coordinación de viaje	Complemento de Desplazamiento	Exceso de Plus de Dirección	Horas Complementarias	Incentivos	Pago a cuenta de convenio	Plus	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Transporte	Parte Proporcional	Trabajos Especiales	Accidente de Trabajo	Complemento de Incapacidad Temporal	Complemento de Incapacidad Permanente	Enfermedad común
Escala 2			+1 %	...	...	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Hombre		22	14.146 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Mujer		141	13.972 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

En la Escala 2, formado por 22 hombres y 141 mujeres, el análisis equiparado muestra que **no existe brecha**, situándose el **promedio en 3% y la mediana en el -3%**.

Analizando las agrupaciones de concepto y cada uno de los conceptos retributivos tenemos que:

:

- **Salario Base: No existe brecha**, situándose el promedio del dato en el 2% y la mediana en 1%
- En el Total de complementos salariales **existe brecha** significativa en promedio (51%), y mediana 76%). El análisis detallado de cada complemento salarial, muestra, al igual que sucede con la Escala 1, que la mediana reporta 0 en todos los conceptos de complementos salariales dada la disparidad de personas que perciben alguna retribución en cada concepto y por ello el percentil 50 de la muestra se sitúa en 0. En cuanto al promedio, los conceptos que presentan brecha significativa son:
 - ✓ El *Complemento de Desarrollo y Capacitación de Nivel 2* presenta una brecha del 33% en el promedio, aunque no la mediana, donde no reporta dato. Teniendo en cuenta que la percepción de este complemento está debidamente delimitada por el convenio de aplicación y se vincula a la antigüedad (9,2% del salario base establecido para esa categoría y genera el derecho a partir de los tres años de antigüedad), podemos afirmar que no existe ninguna discriminación por razón de sexo en la aplicación del mismo.
 - ✓ Los complementos *Complemento de Puesto* y *Complemento Garantizado* presentan brecha en promedio del 79% y 54%, respectivamente, aunque no reporta dato en la mediana. En ambos casos, su naturaleza está debidamente fijada por convenio, tras la reclasificar determinadas categorías y/o como complemento vinculado a la antigüedad, por lo tanto, su aplicación no está determinada por el sexo.
 - ✓ El *Plus Domingos, Plus Festivos y Plus Nocturnidad*, presenta unas brechas significativas, en promedio (entre el 150% y el 232%). Teniendo en cuenta que estos complementos retribuyen el trabajo realizado en domingos, horario nocturno y/o festivos y que su aplicación e importes está debidamente fijada convenio, no existe discriminación alguna en la aplicación del mismo.
 - ✓ Finalmente, el concepto *Trabajos especiales*, presenta una brecha del 36% en promedio. Dado que este concepto retribuye horas trabajadas por encima de contrato o diferencias de categoría puntuales, su aplicación no presenta ninguna discriminación por razón de sexo.
- Los Complementos Extrasalariales presentan brecha del -71% en promedio y del -97% en mediana. Sin embargo, teniendo en cuenta que todos tienen su origen en situaciones de baja, por enfermedad o accidente y su aplicación está regulada por ley, no se puede tener en consideración la brecha.

El resto de los conceptos retributivos no presentan brecha significativa.

➤ Salarios equiparados Escala 3 desglosados por conceptos

➤ Promedios totales:

Salario I Comp. Salarial																				Extrasalarial																																																																																																																																																																																				
NP Personas	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y Capacitación	Complemento de Desarrollo y

➤ Medianas totales:

		Salario I Comp. Salarial															Extrasalarial																																																																																																																																																																																												
NP Personas	Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y Capacitación al Nivel 2	Complemento de Desarrollo y

En la Escala 3, conformada por 3 hombres y 13 mujeres, el análisis equiparado muestra que **no existe brecha**, situándose el **promedio en -6% y la mediana en el -20%**.

Analizando las agrupaciones de concepto y cada uno de los conceptos retributivos tenemos que:

- **Salario Base:** **No existe brecha**, situándose el promedio del dato en el -8% y la mediana en -1%
- En el Total de complementos salariales **existe brecha** significativa en promedio 53% y 52% en mediana. El análisis detallado de cada complemento salarial, muestra:
 - ✓ El **Complemento de Desarrollo y Capacitación de Nivel 2** presenta una brecha del 51% en el promedio, aunque no la mediana, donde no reporta dato. Teniendo en cuenta que la percepción de este complemento está debidamente delimitada por el convenio de aplicación y se vincula a la antigüedad (9,2% del salario base establecido para esa categoría y genera el derecho a partir de los tres años de antigüedad), podemos afirmar que no existe ninguna discriminación por razón de sexo en la aplicación del mismo.
 - ✓ Los complementos **Complemento de Puesto** y **Complemento Garantizado** presentan brecha significativa en promedio del 90% y 84%, respectivamente, aunque no reportan dato en la mediana. En ambos casos, su naturaleza está debidamente fijada por convenio, tras la

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

reclasificar determinadas categorías y/o como complemento vinculado a la antigüedad, por lo tanto, su aplicación no está determinada por el sexo.

- ✓ El *Complemento personal de capacitación y desarrollo profesional* presenta brecha del 61% en promedio y la mediana no reporta dato. Este concepto se vincula a la antigüedad, regulado en el artículo 34.1 del XV Convenio Colectivo vigente. Es un complemento que le queda a quienes venían percibiendo un complemento ligado a evaluaciones de competencias establecido en el XIV CC y que fue parcialmente absorbido por otro complemento en el XV CC, el resto que no fue absorbido es este. Tiene carácter no compensable ni absorbible ni revisable. Así pues, su naturaleza carece de aplicación discrecional y viene regulado por convenio.

- Los Complementos Extrasalariales no presentan brecha significativa ni en promedio ni en mediana.

El resto de los conceptos retributivos no presentan brecha significativa.

⇒ Salarios equiparados Escala 4 desglosados por conceptos

➤ Promedios totales:

		Salario I Comp. Salarial															Extrasalarial									
Nº Personas																										
		Complementos to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to personal de capacitat Lon y Desarroll									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									
		Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon															Complement to de Desarroll o y Capacitat Lon									

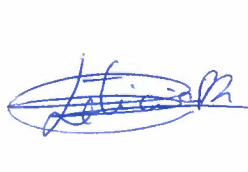
➤ Medianas totales:

		Salario I. Comp. Salarial															Extrasalarial														
Nº Personas		Salario I. Comp. Salarial															Extrasalarial														
		Salario Base	Ajuste	Antigüedad	Complemento to de Desarroll o y Capacitat ión Profesio nal Nivel 1	Complemento to de Desarroll o y Capacitat ión Profesio nal Nivel 2	Complemento to de Coordinac ión	Complemento to de Puesto	Complemento to de Comunidad Autónoma Gallega	Complemento to de Fines de semana y festivo	Complemento to de Familiar	Complemento to de Garantizado	Complemento to de Revisable	Complemento to de Coordinac ión y desarroll o profesional	Exceso Plus de Dirección	Horas Complementarias	Incentivos	Pago a cuenta de comisión	Plus Dirección	Plus Domingos	Plus Festivos	Plus Nocturnidad	Plus Transporte	Parte Proporcional Vacaciones	Trabajos Especiales	Accidente de Trabajo	Complemento to de 11	Complemento to de Incapacitac ión temporal	Infermedad de común		
Escala 4																															
	Hombre	3	19.127 €	0 €	0 €	1.224 €	984 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	256 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Mujer	11	19.215 €	0 €	0 €	1.127 €	619 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	154 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	27 €	0 €	0 €	0 €	0 €

En la Escala 4, conformada por 3 hombres y 11 mujeres, el análisis equiparado muestra que **no existe brecha**, situándose el **promedio en -5% y la mediana en el -11%**.

Analizando las agrupaciones de concepto y cada uno de los conceptos retributivos tenemos que:



- **Salario Base: No existe brecha**, situándose el promedio del dato en el 4% y la mediana en 0%
- En el Total de complementos salariales **existe brecha** significativa en promedio -53% y del 14% en mediana. El análisis detallado de cada complemento salarial, muestra:
 - ✓ El *Complemento personal de capacitación y desarrollo profesional*, complemento vinculado a antigüedad, regulado en el artículo 34.1 del XV Convenio Colectivo, presenta brecha significativa en promedio (28%) y mediana (42%), pero su aplicación está debidamente delimitada por convenio.
 - ✓ Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional Nivel 2, con una brecha del 17% en promedio y del 31% en mediana, una vez más, dado que este complemento está debidamente delimitado por el convenio y se vincula a la antigüedad (9,2% del salario base establecido para esa categoría y genera el derecho a partir de los tres años de antigüedad), podemos afirmar que no existe ninguna discriminación por razón de sexo en la aplicación del mismo.
 - ✓ El Plus Domingos, finalmente, presenta una brecha significativa en promedio (65%), aunque en mediana no reporta dato, pero su propia naturaleza, permite afirmar que su aplicabilidad no se vincula a ninguna discriminación directa o indirecta.
- Los Complementos Extrasalariales presentan brecha del -388% en promedio, y del -39% en mediana. Sin embargo, teniendo en cuenta que todos tienen su origen en situaciones de baja, por enfermedad o accidente y su aplicación está regulada por ley, no se puede tener en consideración la brecha.

El resto de los conceptos retributivos no presentan brecha significativa.

⇒ Salarios equiparados Escala 5, 7 y 9 desglosados por conceptos

➤ Promedios totales:

		Salario f. Comp. Salarial															Extrasalarial																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Nº Personas	Salario Base	Antigüedad	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento	Complemento

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[illegible]

Conclusiones del Registro Retributivo

- ✓ La brecha salarial total entre hombres y mujeres de un 23% en promedios y un 34% en medianas de los salarios efectivos, pero la equiparación del dato muestra que la **brecha equiparada es del 6% en promedio y del 2% en mediana**.
- ✓ El análisis de salarios efectivos totales (salario base, complementos salariales y extrasalariales) existe brecha en promedios y medianas, sin embargo, la equiparación del dato corrige dichas brechas en salario base (4% en promedio y 0% en mediana), aunque no en complementos salariales donde persiste la existencia de brecha con un 39% en promedio y un 61% en mediana, y en total de complementos extrasalariales (78% en promedio y 89% en mediana). Sin embargo, el análisis pormenorizado de cada uno de los conceptos que conforman los complementos salariales se observa que su aplicación está debidamente delimitada y se vinculan a la antigüedad, la retribución por la realización de trabajos en ciertos horarios/ jornadas y/o algún complemento delimitado por convenio vinculado a las funciones desempeñadas por la persona/s. Así pues, pese a que el análisis estadístico muestra la existencia de brecha, a efectos prácticos el origen de esta podemos afirmar que no se deriva de una aplicación discriminatoria de las prácticas retributiva. Finalmente, en complementos extrasalariales, las brechas existentes también carecen de cualquier tipo de discriminación en su aplicación, dado que todas y cada una de las percepciones extrasalariales informadas se vinculan a situaciones de baja.
- ✓ El análisis individualizado de cada escala o nivel muestra que **en ninguno de los niveles** donde es posible el análisis de brecha por haber ocupantes de ambos sexos, **existe brecha significativa en la retribución total** y que, tal y como se ha apuntado anteriormente, cualquier diferencia significativa tiene que ver única y exclusivamente por las condiciones particulares de las personas y la aplicación del propio convenio.
- ✓ Con base en todo lo anterior, la empresa cliente estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Página 38 de 64



4.3 ANÁLISIS DE BRECHA ATENDIENDO A LOS GRUPOS PROFESIONALES

Para obtener una visión más completa de las prácticas retributivas de la organización, se procede al análisis de brecha atendiendo a los diferentes grupos profesionales de la plantilla tomando como referencia los datos equiparados.

➤ Promedios totales equiparados:

	Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
- Grupo II - Personal titulado	28	+4 %	-30%	+0 %	-250%	-4%
Hombre	6	21.532 €	2.680 €	23.319 €	475 €	23.398 €
Mujer	22	20.771 €	3.485 €	23.306 €	1.662 €	24.439 €
- Grupo III - Personal técnico	208	+3 %	+52 %	+8 %	+1 %	+8 %
Hombre	27	14.168 €	2.554 €	16.155 €	1.966 €	17.174 €
Mujer	181	13.750 €	1.214 €	14.810 €	1.940 €	15.732 €
- Grupo IV - Operario/Auxiliar	1	--	--	--	--	--
Hombre	1	14.242 €	1.800 €	16.042 €		16.042 €
Mujer						
- II - Personal docente	6	--	--	--	--	--
Hombre						
Mujer	6	22.298 €	5.642 €	27.000 €	2.104 €	28.402 €
- IV - Personal complementario auxiliar	3	-34%	-148%	-73%	-26%	-74%
Hombre	2	13.904 €	3.391 €	15.600 €	260 €	15.730 €
Mujer	1	18.638 €	8.397 €	27.035 €	327 €	27.362 €



➤ Medianas totales equiparados:

	Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
Grupo II - Personal titulado	28	-1%	+1 %	-15%	-22%	-15%
Hombre	6	19.003 €	2.778 €	20.200 €	475 €	20.249 €
Mujer	22	19.171 €	2.738 €	23.210 €	578 €	23.299 €
Grupo III - Personal técnico	208	+2 %	+65 %	+0 %	-41%	-1%
Hombre	27	14.141 €	1.277 €	14.210 €	606 €	14.569 €
Mujer	181	13.846 €	446 €	14.252 €	855 €	14.702 €
Grupo IV - Operario/Auxiliar	1	--	--	--	--	--
Hombre	1	14.242 €	1.800 €	16.042 €		16.042 €
Mujer						
II - Personal docente	6	--	--	--	--	--
Hombre						
Mujer	6	23.193 €	5.230 €	28.107 €	939 €	30.182 €
IV - Personal complementario auxiliar	3	-34%	-148%	-73%	-26%	-74%
Hombre	2	13.904 €	3.391 €	15.600 €	260 €	15.730 €
Mujer	1	18.638 €	8.397 €	27.035 €	327 €	27.362 €

El análisis por grupos profesionales muestra que:

- **Grupo II-Personal titulado:** Con 6 hombres y 22 mujeres adscritos a este grupo, la retribución total no presenta brecha significativa, situándose el promedio en el -4% y la mediana en el -15%. El análisis de las agrupaciones de conceptos muestra la existencia de brecha únicamente en el total de complementos extrasalariales que se vinculan únicamente a situaciones de it.
- **Grupo III- Personal Técnico:** ocupado por 27 hombres y 181 mujeres, representa más del 85% de la plantilla y en la retribución total, no presenta brecha, situándose el promedio en el 8% y la mediana en el -1%. Sin embargo la agrupación de complementos salariales reporta brecha significativa, con un 52% en promedio y un 65% en la mediana. El análisis individualizado de cada concepto retributivo muestra, una vez más que su origen se vincula a las condiciones de cada persona y la aplicación del propio convenio atendiendo a las mismas.

Promedio

Grupo III - Personal técnico	Nº Personas	Salario I Comp. Salario I															Extrínsecos														
		Salario Base	Antigüedad	Complemento 1	Complemento 2	Complemento 3	Complemento 4	Complemento 5	Complemento 6	Complemento 7	Complemento 8	Complemento 9	Complemento 10	Complemento 11	Complemento 12	Complemento 13	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección
Hombre	27	14.168 €	0 €	0 €	365 €	231 €	0 €	84 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Mujer	181	13.750 €	0 €	0 €	251 €	149 €	0 €	2 €	0 €	0 €	0 €	1 €	379 €	2 €	0 €	41 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €

Mediana

		Salario I. Comp. Salarios																								Extrásalarial																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
		Nº Personas																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
			Salario Base	Antigüedad	Complemento 1	Complemento 2	Complemento 3	Complemento 4	Complemento 5	Complemento 6	Complemento 7	Complemento 8	Complemento 9	Complemento 10	Complemento 11	Complemento 12	Complemento 13	Complemento 14	Complemento 15	Complemento 16	Complemento 17	Complemento 18	Complemento 19	Complemento 20	Complemento 21	Complemento 22	Complemento 23	Complemento 24	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección	Plus. Dirección

- **Grupo IV - Operario/Auxiliar:** ocupado por 1 hombre no es posible afrontar el análisis de brecha
- **II - Personal docente:** Ocupado por 6 mujeres, no permite afrontar el análisis de brecha
- **IV - Personal complementario auxiliar:** con 2 hombre y 1 mujer, presenta una brecha del -74% favorable a la mujer en promedio y mediana. Así pues, en este grupo la mujer tiene antigüedad de 24 años y uno de los hombres, se incorpora en el 2022 a la organización, lo que implica la diferencia tan significativa de salarios, incluso en el Salario Base.

Antigüedad	HOMBRE	MUJER	Total general
IV - Personal complementario auxiliar	2	1	3
01/10/1998		1	1
01/09/2011	1		1
30/12/2022	1		1
Total general	2	1	3

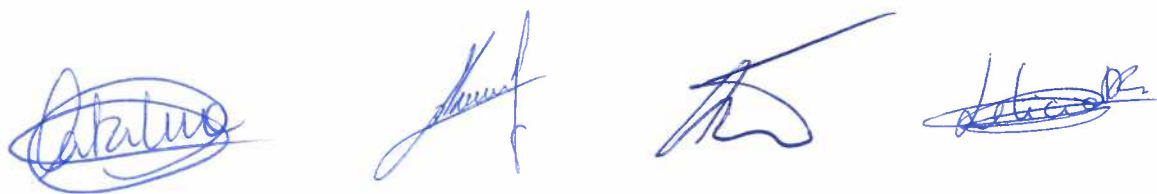
4.4 ANÁLISIS DE BRECHA ATENDIENDO AL CATÁLOGO DE PUESTOS

A continuación, afrontamos el análisis de las posibles diferencias retributivas por puesto, tomando como referencia los datos equiparado.

En los puestos **donde existen ocupantes de ambos sexos**, y por lo tanto, es posible afrontar el análisis de brecha, tenemos:

➤ Promedios totales:

	Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
▢ AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO		-34%	-148%	-73%	-26%	-74%
Hombre	2	13.904 €	3.391 €	15.600 €	260 €	15.730 €
Mujer	1	18.638 €	8.397 €	27.035 €	327 €	27.362 €
▢ EDUCADOR/A SOCIAL		+22 %	-730%	+13 %	-1056%	-14%
Hombre	1	18.276 €	225 €	18.501 €	475 €	18.976 €
Mujer	1	14.274 €	1.866 €	16.140 €	5.492 €	21.632 €
▢ ENCARGADA/O DE TALLER		+6 %	+51 %	+15 %	-728%	+3 %
Hombre	5	16.237 €	6.201 €	19.957 €	395 €	20.274 €
Mujer	5	15.205 €	3.019 €	17.016 €	3.274 €	19.635 €
▢ FISIOTERAPEUTA		-30%	--	-32%	--	-32%
Hombre	2	18.699 €		18.699 €		18.699 €
Mujer	4	24.328 €	1.171 €	24.620 €	510 €	24.748 €
▢ PERSONAL CUIDADOR		-5%	-81%	-9%	+24 %	-8%
Hombre	12	12.896 €	550 €	13.263 €	2.824 €	14.204 €
Mujer	129	13.549 €	997 €	14.446 €	2.140 €	15.408 €
▢ PSICÓLOGA/O		+2 %	-23%	+6 %	--	+6 %
Hombre	1	25.159 €	3.162 €	28.321 €		28.321 €
Mujer	2	24.621 €	3.899 €	26.570 €	188 €	26.664 €
▢ TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEP		-2%	+66 %	+5 %	-1%	+5 %
Hombre	1	17.045 €	2.105 €	19.150 €	600 €	19.750 €
Mujer	2	17.465 €	710 €	18.175 €	605 €	18.780 €
▢ TRABAJADOR/A SOCIAL		-24%	-168%	-40%	--	-42%
Hombre	1	19.127 €	2.395 €	21.521 €		21.521 €
Mujer	1	23.682 €	6.415 €	30.097 €	508 €	30.605 €



➤ Medianas totales:

	Nº Personas	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	3	-34%	-148%	-73%	-26%	-74%
Hombre	2	13.904 €	3.391 €	15.600 €	260 €	15.730 €
Mujer	1	18.638 €	8.397 €	27.035 €	327 €	27.362 €
EDUCADOR/A SOCIAL	2	+22 %	-730%	+13 %	-1056%	-14%
Hombre	1	18.276 €	225 €	18.501 €	475 €	18.976 €
Mujer	1	14.274 €	1.866 €	16.140 €	5.492 €	21.632 €
ENCARGADA/O DE TALLER	10	+5 %	+53 %	-3%	-602%	-10%
Hombre	5	16.629 €	7.499 €	16.629 €	420 €	17.242 €
Mujer	5	15.839 €	3.537 €	17.079 €	2.946 €	19.030 €
FISIOTERAPEUTA	6	-4%	--	-7%	--	-8%
Hombre	2	18.699 €		18.699 €		18.699 €
Mujer	4	19.379 €	1.171 €	19.965 €	510 €	20.220 €
PERSONAL CUIDADOR	141	-3%	-14%	-2%	+60 %	-3%
Hombre	12	13.575 €	240 €	13.898 €	2.252 €	14.060 €
Mujer	129	13.928 €	275 €	14.241 €	900 €	14.476 €
PSICÓLOGA/O	3	+2 %	-23%	+6 %	--	+6 %
Hombre	1	25.159 €	3.162 €	28.321 €		28.321 €
Mujer	2	24.621 €	3.899 €	26.570 €	188 €	26.664 €
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍ	3	-2%	+66 %	+5 %	-1%	+5 %
Hombre	1	17.045 €	2.105 €	19.150 €	600 €	19.750 €
Mujer	2	17.465 €	710 €	18.175 €	605 €	18.780 €
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	-24%	-168%	-40%	--	-42%
Hombre	1	19.127 €	2.395 €	21.521 €		21.521 €
Mujer	1	23.682 €	6.415 €	30.097 €	508 €	30.605 €

En los puestos restantes, no es posible afrontar el análisis de brecha al existir, ocupantes del mismo sexo, o ser puestos unipersonales.

	Nº Personas	Nº SC total	Equip Eq	SALARIO BASE	Tot CUMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN								
Hombre	1	1	1	14.226 €	4.050 €	18.276 €	463 €	18.739 €
Mujer								
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES								
Hombre	1	1	1	14.545 €	5.886 €	20.432 €	366 €	20.798 €
Mujer								
AYUDANTE DE COCINA								
Hombre	5	5	5	14.252 €	882 €	14.791 €	432 €	15.058 €
Mujer								
COCINERA								
Hombre	2	2	2	14.147 €	1.451 €	15.598 €	757 €	15.977 €
Mujer								
CONDUCTOR/A								
Hombre	2	2	2	13.071 €	485 €	13.476 €	2.155 €	14.553 €
Mujer								
CONTABLE								
Hombre	1	1	1	21.678 €	10.204 €	31.882 €	759 €	32.641 €
Mujer								
COORDINACIÓN DE CENTRO								
Hombre	2	2	2	14.834 €	4.432 €	17.050 €	1.296 €	18.346 €
Mujer								
D. U. ENFERMERÍA								
Hombre	1	1	1	18.637 €	2.050 €	20.690 €	553 €	21.742 €
Mujer								
DIRECCIÓN GENERAL								
Hombre	1	1	1	26.021 €	10.201 €	36.224 €	587 €	36.811 €
Mujer								
DIRECCIÓN PEDAGÓGICA CENTRO DE EDUCACIÓN								
Hombre	1	1	1	20.939 €	5.230 €	26.169 €	5.674 €	31.843 €
Mujer								
GERENCIA								
Hombre	1	1	1	29.234 €	4.939 €	34.172 €		34.172 €
Mujer								
LOGOPEDA								
Hombre	1	1	1	12.298 €	1.694 €	13.992 €	5.637 €	19.629 €
Mujer								
MAESTRO/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL								
Hombre	1	1	1	19.215 €	4.660 €	23.875 €		23.875 €
Mujer								
MONITOR/A DE PISCINA								
Hombre	2	2	2	14.183 €	3.472 €	17.574 €	559 €	18.133 €
Mujer								
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE RR HH								
Hombre	1	1	1	17.775 €	2.977 €	20.752 €		20.752 €
Mujer								
OPERARIO/A								
Hombre	1	1	1	14.242 €	1.800 €	16.042 €		16.042 €
Mujer								
PERSONAL DE LIMPIEZA								
Hombre	33	33	33	13.783 €	1.510 €	14.938 €	1.659 €	15.692 €
Mujer								
PERSONAL DE MANTENIMIENTO								
Hombre	4	4	4	13.384 €	2.643 €	16.027 €	10.811 €	18.529 €
Mujer								
PERSONAL DOCENTE								
Hombre	5	5	5	22.578 €	5.745 €	27.166 €	914 €	27.714 €
Mujer								
PSICOMOTRICISTA								
Hombre	2	2	2	21.144 €	1.127 €	21.707 €	564 €	22.271 €
Mujer								
PSICOPEDAGOGO/O								
Hombre	1	1	1	25.291 €	3.899 €	29.190 €		29.190 €
Mujer								
RECEPCIONISTA								
Hombre	1	1	1	13.478 €	1.186 €	14.864 €	686 €	15.550 €
Mujer								
RESPONSABLE DE CENTROS								
Hombre	2	2	2	23.708 €	1.973 €	25.681 €	1.256 €	26.937 €
Mujer								
RESPONSABLE DE INTENDENCIA								
Hombre	1	1	1	18.118 €	5.164 €	23.273 €		23.273 €
Mujer								
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES								
Hombre	1	1	1	19.126 €	3.417 €	22.544 €	179 €	22.723 €
Mujer								
SECRETARIO/O DE DIRECCIÓN								
Hombre	1	1	1	17.960 €	6.103 €	24.062 €		24.062 €
Mujer								
TERAPEUTA OCUPACIONAL								
Hombre	1	1	1	14.548 €	872 €	15.420 €	5.051 €	20.471 €
Mujer								

[Handwritten signatures]

Tal y como podemos observar en el análisis de la retribución, del catálogo de puestos existente 8 puestos tienen representación de ambos sexos y el análisis individualizado muestra que:

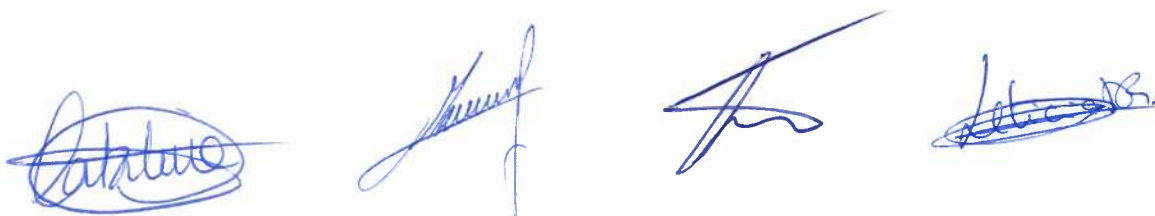
- **Auxiliar técnico educativo:** Ocupado por 2 hombres y 1 mujer presenta brecha del -74% en promedio y mediana en la retribución total. Este puesto es el ocupado por las mismas personas pertenecientes al Grupo profesional IV-Personal complementario auxiliar, en la que la antigüedad de la mujer y la reciente incorporación de uno de los hombres explican las diferencias retributivas.

Antigüedad	HOMBRE	MUJER	Total general
IV - Personal complementario auxiliar	2	1	3
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	2	1	3
01/10/1998		1	1
01/09/2011	1		1
30/12/2022	1		1

- **Educador/a Social:** Ocupado por un hombre y mujer, la brecha en promedio y mediana, en retribución total, es de -14%, por lo que no es significativa. Sin embargo si existe una brecha muy significativa en el Total de complementos salariales (-730%) y que se vincula a la antigüedad de la mujer ocupante vs al del hombre, que provoca la adquisición de diferentes complementos establecidos por convenio. Además, los importes de complementos extrasalariales (vinculados a situaciones de IT) que ha percibido la mujer muestra que esta ha estado mucho tiempo en situación de baja y por eso los importes de referencia son la retribución total, donde no existe brecha.

Antigüedad	HOMBRE	MUJER	total gener
EDUCADOR/A SOCIAL	1	1	2
01/06/2012		1	1
11/02/2020	1		1
Total general	1	1	2

- **Encargado/a de taller:** Ocupado por 5 hombres y 5 mujeres, la retribución total equiparada no presenta brecha significativa (3% en promedio y -10% en mediana). Una vez más son la agrupación de complementos salariales los que presentan brechas significativas, pero la naturaleza y aplicación de los mismos se rigen por convenio y por lo tanto no podemos hablar de una práctica discrecional.
- **Fisioterapeuta:** Ocupado por 4 mujeres y 2 hombres, la brecha en retribución total es significativa en promedio, con un -32% favorable a las mujeres, pero no en mediana, con un -8%. El origen de la diferencia se genera en el cálculo del salario base donde se incluyen las pagas extras, y en el caso de una de las mujeres ocupantes de este puesto, causa baja el 4/1/22 en la organización pero su retribución incluye la parte proporcional de las pagas extras devengadas del año anterior lo que distorsiona su retribución equiparada.
- **Personal cuidador:** Con 129 mujeres y 12 hombres, no presenta brecha en retribución total, ni en promedio (-8%) ni en mediana (-3%), Ni el salario base ni los complementos salariales presentan brecha.
- **Psicólogo/a:** Con 2 mujeres y un hombre, la retribución total no presenta brecha (6% en promedio y mediana). Así mismo, tampoco se hay brecha significativa en las agrupaciones salariales.
- **Técnica/o en actividades físicas y deportivas:** Con 2 mujeres y un hombre, no existe brecha en la retribución total, 5% en promedio y mediana. La brecha en la agrupación de complementos salariales (66% en promedio y mediana) deriva de los complementos fijados por convenio que se vinculan a la antigüedad y condiciones fijadas por convenio.



- **Trabajador/a social:** Con una persona ocupante de cada sexo, presenta una brecha de -42% en promedio y mediana. Una vez más, los complementos y condiciones fijadas por convenio de las personas con mayor tiempo de permanencia en la organización, son el origen de las diferencias retributivas.

Antigüedad	HOMBRE	MUJER
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	1
09/03/1992		1
11/02/2011	1	
Total general	1	1

4.5 OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

El artículo 8.1 a) 2 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres cita textualmente que se analizará en la auditoría retributiva "La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

✓ El sector

Según los datos de ocupados reportados por el INE durante el tercer trimestre del 2023, de los 2.040.700 personas ocupadas en el epígrafe Q.Actividades sanitarias y de servicios sociales, el 76.3% son mujeres, siendo un sector altamente feminizado.

En el caso de la actividad de asistencia en establecimientos residenciales, representan el 19.2% de ocupación en el epígrafe Q, donde una vez más, el 82.3% de ocupantes son mujeres.

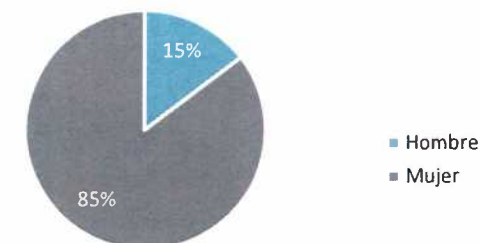
Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo
Unidades: Miles Personas, %

	Hombres		Mujeres		Total	
	Valor absoluto 2023T3	Porcentaje 2023T3	Valor absoluto 2023T3	Porcentaje 2023T3	Valor absoluto 2023T3	Porcentaje 2023T3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	484,1	100%	1.556,6	100%	2.040,7	100%
86 Actividades sanitarias	368,7	76,2%	993,2	63,8%	1.361,9	66,7%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	69,3	14,3%	322,6	20,7%	391,9	19,2%
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	46,2	9,5%	240,7	15,5%	286,9	14,1%

Fuente:
Instituto Nacional de Estadística

Así pues, podemos afirmar que continúa existiendo una segregación ocupacional significativa en el sector asistencial donde, no solo las mujeres asumen el rol del cuidado y la atención a personas dependientes en el entorno no profesional, sino también en el profesional.

AGASFRA no es ajena al resto del sector, dado que el 85% de las personas que durante el 2022 han mantenido una relación laboral con la asociación, son mujeres, frente al 15% de hombres.



✓ Promoción interna

Según el artículo 8 del RD 902/2020, es parte de la auditoría retributiva el estudio de las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Sin embargo, en el caso de AGASFRA., a lo largo de 2022, no se ha producido ninguna promoción, algo que tampoco es ajeno al sector, tal y como se recoge en la Propuesta elaborada por el Grupo de Trabajo confederal de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.(2022)¹.

Hay que tener en cuenta que en AGASFRA, entidad sin ánimo de lucro cuya financiación, en gran medida, depende de subvenciones y dotaciones de la administración pública, en la que se delimita, además de las retribuciones, el dimensionamiento de plantilla y requisitos del perfil profesional, en muchos casos, limita en gran medida las posibilidades de promoción en la organización.

✓ Selección de personal y condiciones de contratación

Durante el período de análisis tenemos que el 84% de las personas contratadas han sido mujeres, de las cuales el 73% se han incorporado con contrato temporal a jornada completa, siendo también la modalidad de mayor incidencia en el caso de los hombres, donde alcanza el 69,4% de representatividad

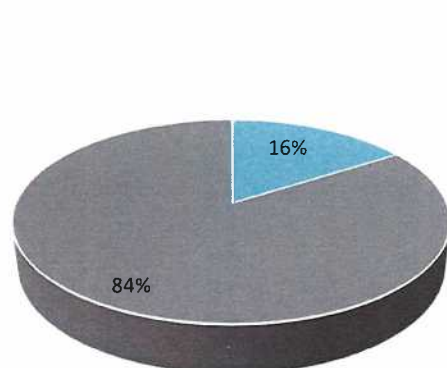
¹ [Propuesta elaborada por el Grupo de Trabajo confederal de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.](#)

[Signature]

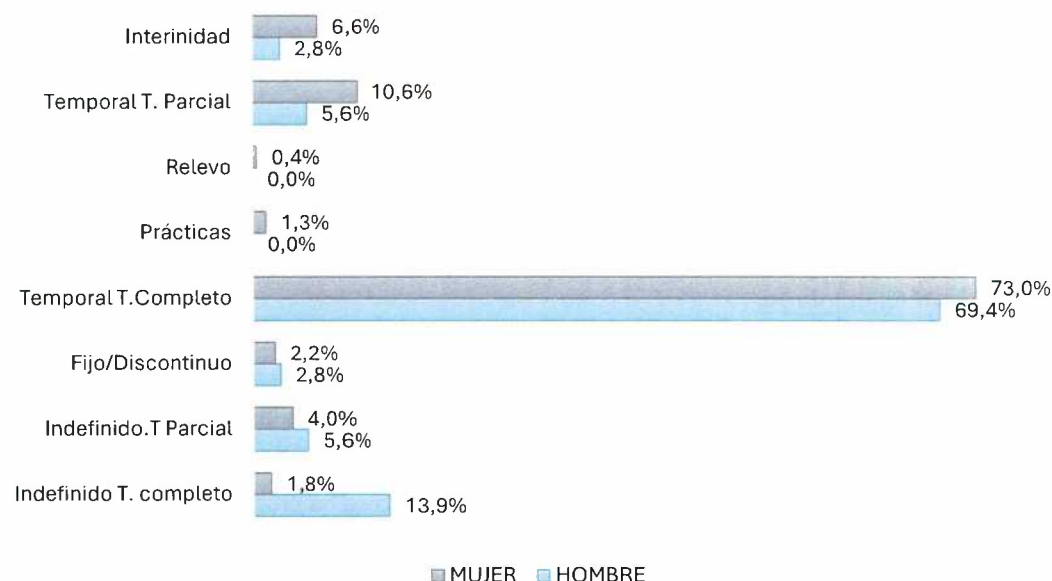
[Signature]

[Signature]

[Signature]



■ Hombres ■ Mujeres



La contratación a tiempo parcial, tanto en los contratos temporales como indefinidos alcanza el 11,2% de representatividad en el caso de los hombres y el 14,6% en el caso de las mujeres.

Si a nivel porcentual resulta destacable el % representatividad de hombres y mujeres incorporadas con contrato indefinido a tiempo completo, en números absolutos vemos que la diferencia es de 1 persona y que, en el caso de las mujeres el 100% ocupan el puesto de Personal cuidador, mientras que en el caso de los hombres, existe una mayor dispersión.

Puesto-empresa	HOMBRE	MUJER	Total general
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1		1
ENCARGADA/O DE TALLER	2		2
PERSONAL CUIDADOR	1	4	5
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1		1
Total general	5	4	9

✓ **Condiciones de trabajo y jornada**

Según recoge la Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados¹:

- Las personas afiliadas de los Servicios Sociales 41,5% del total; con contrato indefinido a tiempo parcial, 23,4%; con contrato eventual a tiempo completo, 11,5%; con contrato eventual a tiempo parcial, 7,9%; con contrato de fijo discontinuo, 3,0%; con contrato indeterminado, 11,6%.
- En establecimientos residenciales: con contrato indefinido a tiempo completo, el 53,9%; con contrato indefinido a tiempo parcial, el 20,1%; con contrato eventual a tiempo completo, el 15,9%; con contrato eventual a tiempo parcial, el 6,8%; con contrato de fijo discontinuo, el 1,2%; con contrato indeterminado, el 2,1%.
- En Servicios Sociales sin alojamiento: con contrato indefinido a tiempo completo, el 38,5%; con contrato indefinido a tiempo parcial, el 32,2%; con contrato eventual a tiempo completo, el 9,8%; con contrato eventual a tiempo parcial, el 10,8%; con contrato de fijo discontinuo, el 5,5%; con contrato indeterminado, el 3,2%.

Durante el año objeto de análisis vemos que el 37,3% de la plantilla disfruta de un contrato indefinido a tiempo completo, frente a un 9,5% del personal con contrato indefinido a tiempo parcial y un 1,8% como fijo/Discontinuo, por lo que las cifras están por debajo de las ratios medias de establecimientos residenciales y servicios sociales sin alojamiento.

El contrato temporal a tiempo completo es, junto con el indefinido a tiempo completo, la modalidad de mayor representatividad en ambos sexos, siendo especialmente significativa la contratación en modalidad de indefinido a tiempo completo en el grupo de los hombres, donde alcanza el 51,3% de los contratos.

Tipo contrato	Personas			%Vertical			%Horizontal	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Indefinido. Fijo/Discontinuo	1	4	5	2,6%	1,6%	1,8%	20,0%	80,0%
Indefinido. Tiempo Completo	20	86	106	51,3%	35,1%	37,3%	18,9%	81,1%
Indefinido. Tiempo Parcial	2	25	27	5,1%	10,2%	9,5%	7,4%	92,6%
Temporal. Tiempo completo	11	85	96	28,2%	34,7%	33,8%	11,5%	88,5%
Temporal. Tiempo parcial	5	45	50	12,8%	18,4%	17,6%	10,0%	90,0%
Total	39	245	284	100,0%	100,0%	100,0%	13,7%	86,3%






✓ **Medidas de conciliación y corresponsabilidad**

Según el RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa. En este sentido, en AGASFRA, se han implementado diversas medidas de conciliación y corresponsabilidad con el objetivo de facilitar la armonización de la vida laboral, personal y familiar de todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo.

- **Calendario laboral, horario y gestión de vacaciones**

El convenio colectivo establece, en su artículo 5, que todo el personal tiene derecho a disfrutar de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente durante el verano. Estos días no pueden ser compensados económicamente, salvo en situaciones previstas por la legislación vigente. Los sábados, domingos y festivos no se consideran días laborables dentro del período vacacional. Las vacaciones deben tomarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, aunque es posible solicitarlas en otros períodos del año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de enfermedad o internamiento clínico durante el disfrute de las vacaciones, los días afectados no se computarán como días de vacaciones, y podrán disfrutarse en otro momento dentro de los 18 meses siguientes. Además, si las vacaciones coinciden con un período de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutarlas en una fecha diferente, incluso si esto implica extenderse más allá del año natural correspondiente.

Para el personal de los centros educativos, las condiciones son específicas. El personal docente disfruta de un mes de vacaciones anuales retribuidas y un mes adicional sin actividad, retribuido, entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Asimismo, durante Navidad y Semana Santa, tienen derecho a periodos retribuidos sin actividad, coincidiendo con las vacaciones del alumnado. El personal complementario y auxiliar goza de un mes de vacaciones retribuidas y 15 días adicionales sin actividad durante julio, distribuidos en dos turnos para garantizar la cobertura de servicios.

- **Adaptación de Horarios y Jornadas Laborales**

AGASFRA ajusta los horarios y jornadas laborales para atender las necesidades específicas de las personas y sus funciones. La mayoría de los puestos están a un único turno, trabajando a jornada partida o continua según el caso. Sin embargo, algunos puestos están sujetos a sistemas de turnos y jornadas alternas. Por ejemplo:



- Ayudante de cocina y cocinero/a: Trabajan a turno alternado, una semana con horario partido y otra con horario continuo. Aquellas personas que trabajan fines de semana y festivos siempre tienen horario partido.
- Educador/a social: Con turnos variados; algunas personas trabajan fines de semana y otras no, alternando entre horario partido y continuo.
- Personal cuidador: Con turnos de mañana, tarde y noche; algunos incluyen fines de semana y otros tienen turnos solo de mañana y tarde los fines de semana y festivos.
- Personal de limpieza: Con turnos de mañana y tarde; algunos incluyen fines de semana y varían entre horario partido y continuo.
- Personal de mantenimiento: Con horario partido y guardias de fin de semana.

- **Permisos y excedencias**

El capítulo V del convenio colectivo aborda los permisos y excedencias. Entre los permisos retribuidos se encuentran:

- Matrimonio o unión de hecho: 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo/a: 3 días laborables (5 días si es por cesárea).
- Accidentes, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares: 2-3 días laborables, ampliables si hay desplazamiento superior a 250 km.
- Traslado de domicilio: 1 día laborable.
- Boda de hijo/a o hermano/a: 1 día laborable.
- Fallecimiento de familiares: 2-7 días, ampliables por desplazamiento.
- Asistencia a consultas médicas y reuniones escolares: hasta 20 horas anuales.

Además, existen permisos no retribuidos y excedencias para atender diversas situaciones personales y familiares.

Las excedencias voluntarias pueden durar de 4 meses a 5 años, con derecho preferente a reingreso.

Las excedencias forzosas se aplican en casos de cargo público, funciones sindicales o estudios, conservando el puesto y la antigüedad.

Se contemplan excedencias con reserva de puesto para el cuidado de menores de 12 años, familiares dependientes, o en caso de trabajadores con discapacidad provenientes de centros especiales de empleo.



- **Reducción de jornada y licencias especiales**

Las personas trabajadoras pueden solicitar reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares dependientes, con la correspondiente reducción proporcional del salario. También se reconocen derechos específicos para víctimas de violencia de género o terrorismo.

Para casos de riesgo durante el embarazo y la lactancia, se contempla la suspensión del contrato con reserva del puesto. Asimismo, se aplican licencias no retribuidas por adopción en el extranjero, técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada de familiares, o acompañamiento en asistencia médica de familiares con enfermedades crónicas o discapacidades graves.

- **Horas extraordinarias y flexibilidad laboral**

Las horas extraordinarias en AGASFRA se compensan preferentemente por descanso, contabilizándose como 1.25 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Estas siempre son voluntarias.

Aunque no se contempla teletrabajo regular, se han admitido prácticas de teletrabajo en casos excepcionales para la atención a menores o por motivos de conciliación, previa comunicación a la dirección. No se ofrece flexibilidad horaria general, pero se permite recuperar el tiempo trabajado adicional en períodos específicos, facilitando la conciliación laboral y personal.

Estas medidas reflejan el compromiso de AGASFRA con la conciliación y corresponsabilidad, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y equitativo que favorece el bienestar de todas las personas trabajadoras.

El 4,9% de la plantilla está acogida a una reducción de jornada, siendo la Guarda legal de menor de 12 años, la causa con más incidencia, representando el 81% de las mismas. Únicamente un hombre está con una reducción de jornada, frente a las 20 mujeres, lo que supone un 4,8% de incidencia, que se queda muy alejada del 13% que representan los hombres en la organización.





En lo que respecta a los diferentes permisos solicitados existe una aproximación equilibrada de hombres y mujeres que solicitaron algún permiso, si tenemos en consideración que el 14,6% de la plantilla son hombres y el 85,4% mujeres.

Permisos	% Horizontal			% Vertical				
	HOMBRE	MUJER	Total general	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total general
Acudir a exámenes		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
Asistencia Médica	15	77	92	16,3%	83,7%	51,7%	48,4%	48,9%
Búsqueda de empleo		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
Hospitalización de familiares	5	22	27	18,5%	81,5%	17,2%	13,8%	14,4%
Permisos familiares	2	19	21	9,5%	90,5%	6,9%	11,9%	11,2%
Representación de los trabajadores/as	1	4	5	20,0%	80,0%	3,4%	2,5%	2,7%
Traslado vivienda		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
Otras	6	34	40	15,0%	85,0%	20,7%	21,4%	21,3%
Total general	29	159	188	15,4%	84,6%	100,0%	100,0%	100,0%

La asistencia médica es el permiso de mayor incidencia en hombres y mujeres, seguido de otras causas y la hospitalización de familiares. En cualquier caso, todas estas medidas representan un % superior a la representatividad general en el caso de los hombres, lo cual muestra que en AGASFRA no existen diferencias en el uso y disfrute de los permisos.

Cabe destacar que en AGASFRA la uso de los permisos y medidas son conocidos por el personal y la representación legal de las personas trabajadoras son informadas de cualquier posible cambio o modificación.

(Four handwritten signatures in blue ink)

✓ Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se rige, en función del convenio que afecta a cada persona (Convenio colectivo para centros especiales de empleo y centros de atención especializada, o Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.) en base a las funciones y centros adscritos.

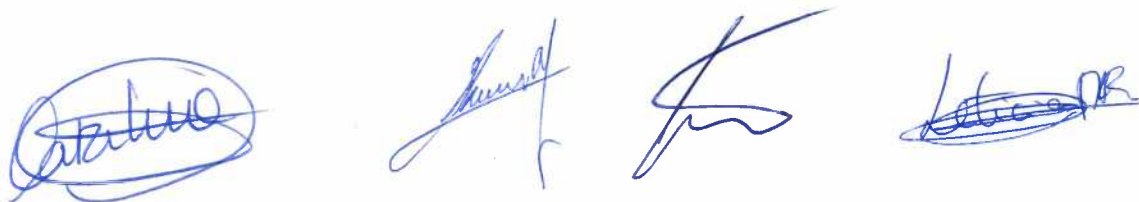
Grupo profesional	Personas			%Vertical			%Horizontal	
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER
Grupo II - Personal titulado	6	22	28	16,7%	10,5%	11,4%	21,4%	78,6%
Grupo III - Personal técnico	27	181	208	75,0%	86,2%	84,6%	13,0%	87,0%
Grupo IV - Operario/Auxiliar	1		1	2,8%	0,0%	0,4%	100,0%	0,0%
II - Personal docente		6	6	0,0%	2,9%	2,4%	0,0%	100,0%
IV - Personal complementario auxiliar	2	1	3	5,6%	0,5%	1,2%	66,7%	33,3%
Total	36	210	246	100,0%	100,0%	100,0%	14,6%	85,4%

Así pues, el 84,6% del personal está adscrito al Grupo III del Convenio para centros especiales de empleo y de atención especializada, que según dicho convenio se corresponde a los puestos auxiliares, técnicos y especialistas.

Grupo III. Personal técnico.	Técnico Superior nivel 1	Encargado/a de Taller. Monitor/a-educador/a. Preparador/a laboral. Técnico de gestión administrativa. Interprete de lengua de signos. Técnico Superior en Integración Social /Técnico en Programas de prevención e inserción social. Profesor/a de taller. Técnico especialista. Gobernante/a. Jefe/a de Cocina. Jefe de Producción/Jefe de Administración. Adjunto/a de producción. Jefe/a 1.ª administración.
	Técnico.	Cocinero/a. Conductor/a. Oficial/a 1.ª administración. Oficial/a 2.ª administración. Oficial/a 1.ª oficios. Oficial/a 2.ª oficios. Cuidador/a. Auxiliar de enfermería. Asistente/a personal. Oficial/a especialista.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa. Ayudante de cocina. Auxiliar de servicios generales. Personal de servicios domésticos. Auxiliar especialista. Operario/a**.

Únicamente el 3,7% de la plantilla está afectada por el convenio de empresas de enseñanza privada.

Cabe destacar que por la naturaleza de la propia asociación, cuyo reglamento se rige, en materia de contratación, en gran medida por la normativa legal de centros asociados de la Xunta de Galicia para la prestación de estos servicios, la clasificación profesional es rigurosa y acorde a la norma.



5. CONCLUSIONES

[Handwritten signatures in blue ink]

5 CONCLUSIONES

5.1 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La empresa cuenta en el año de referencia con un total de 246 personas trabajadoras y un equivalente de 426 situaciones contractuales distintas. Del total de la plantilla, el 16,6% son hombres y el 85,4% restante mujeres, evidenciándose una plantilla que está altamente feminizada.

En este sentido, en la presente auditoría se ha podido comprobar que la empresa dispone de la descripción de puestos de trabajo para cada uno de los 35 puestos de trabajo existentes en AGASRA donde se recogen funciones generales.

Y, con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de la empresa, tiene implantado el sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el Ministerio de Trabajo, Economía Social e Igualdad para dar cumplimiento al efectivo mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre, mediante el cual la Compañía incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos cumpliendo con criterios objetivos, que además, permiten:

- a. "Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad".
- b. "Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa".
- c. "Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades".

El resultado de la valoración realizada agrupa el catálogo de puestos en 9 niveles o escalas, no habiendo ningún puesto encuadrado en los niveles 6 y 8. Asimismo, cabe destacar que todos los niveles que conforman el catálogo de puestos están feminizados.

Finalmente, se puede concluir que la Compañía cumple en la valoración de puestos de trabajo, con los criterios objetivos tanto en su metodología como en su aplicación.



5.2 REGISTRO RETIBUTIVO

Para el análisis de las diferencias salariales con perspectiva de género, la empresa dispone de un registro retributivo conforme con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y con el RD 902/2020, en el que se desglosan los valores promedio y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor (niveles), correspondientes al ejercicio 2022.

El registro retributivo muestra una brecha del 6% en promedio y un 2% en mediana en los salarios equiparados, que por niveles se desglosan de la siguiente forma:

Escala 1: 7% en promedio y -1% en mediana.

Escala 2: 3% en promedio y -3% en mediana.

Escala 3: -6% en promedio y -20% en mediana.

Escala 4: -5% en promedio y -11% en mediana.

Escala 5, 7 y 9 : imposibilidad de calcular brecha salarial al estar ocupada la escala únicamente por una persona o personas del mismo sexo.

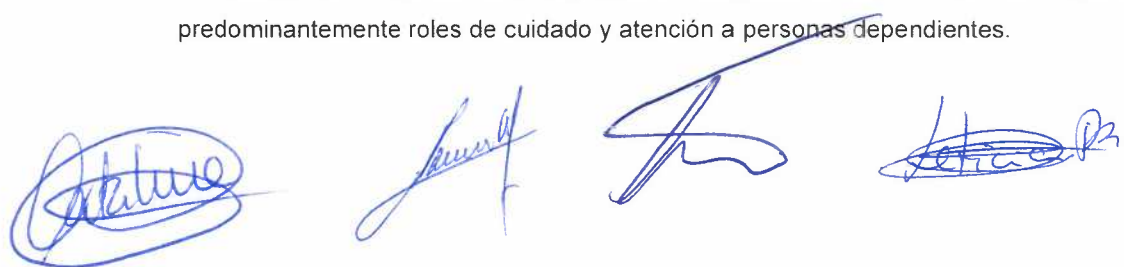
La brecha salarial se sitúa siempre por debajo del 25% en promedio y mediana. Se ha profundizado en el análisis de brechas en las distintas agrupaciones de conceptos y en cada uno de los conceptos retributivos en datos equiparados y, cuando la diferencia promedio o mediana ha sido significativa, ésta se ha explicado y cuya existencia se debe, fundamentalmente, a condiciones particulares de las personas y la aplicación del propio convenio, por lo que podemos afirmar que no se deriva de una aplicación discriminatoria de las prácticas retributiva.

En consecuencia, la empresa cliente estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

5.3 OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

☐ Sector

El sector de actividades sanitarias y de servicios sociales es altamente feminizado, con un 76.3% de mujeres en el tercer trimestre de 2023 según el INE. En la actividad de asistencia en establecimientos residenciales, las mujeres representan el 82.3%. AGASFRA refleja esta tendencia, con un 85% de su plantilla compuesta por mujeres. Esta segregación ocupacional sugiere que las mujeres, tanto en entornos profesionales como no profesionales, asumen predominantemente roles de cuidado y atención a personas dependientes.



☐ Promoción interna

En 2022, AGASFRA no reportó ninguna promoción interna, una situación común en el sector asistencial según el Grupo de Trabajo de CCOO. Esto se debe, en parte, a la naturaleza de la organización sin ánimo de lucro y su dependencia de subvenciones públicas que limitan la capacidad de aumentar la plantilla o cambiar perfiles profesionales. La falta de oportunidades de promoción puede ser una barrera significativa para la progresión profesional y económica, especialmente para las mujeres, que constituyen la mayoría de la plantilla.

☐ Selección de personal y condiciones de contratación

Durante el período de análisis, el 84% de las contrataciones fueron mujeres, de las cuales el 73% fueron con contrato temporal a jornada completa. La contratación a tiempo parcial es mayor entre las mujeres (14.6%) que entre los hombres (11.2%). Además, las mujeres están mayoritariamente concentradas en puestos de personal cuidador con contratos indefinidos a tiempo completo. La dispersión de puestos entre los hombres es mayor, lo que podría reflejar una desigualdad en las oportunidades de diversificación laboral.

☐ Condiciones de trabajo y jornada

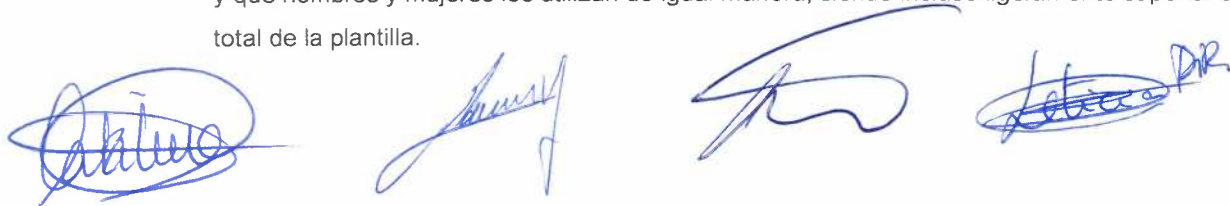
Durante el año objeto de análisis, el 37.3% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, mientras que el 33.8% tiene un contrato temporal a tiempo completo.

Las cifras de contratos temporales y parciales reflejan una situación menos estable para las mujeres, alineada con las tendencias observadas en el sector.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

AGASFRA ha implementado diversas medidas de conciliación y corresponsabilidad, como permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedad grave de familiares, y otros. Las mujeres, sin embargo, son las principales beneficiarias de estos permisos, lo que refleja su mayor carga de responsabilidades familiares, algo extensible a la sociedad actual. Solo un hombre ha solicitado reducción de jornada para el cuidado de menores, en comparación con 20 mujeres.

El uso equilibrado de los permisos en relación con la proporción de hombres y mujeres en la plantilla sugiere que AGASFRA facilita el acceso a estos derechos, y que hombres y mujeres los utilizan de igual manera, siendo incluso ligeramente superior el % de usos en los hombres, respecto a su representatividad en el total de la plantilla.



☐ **Sistema de clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional en AGASFRA se rige por los convenios colectivos aplicables, en función de las funciones y centros adscritos. El 84.6% del personal está en el Grupo III del Convenio para centros especiales de empleo y de atención especializada, correspondiente a puestos auxiliares, técnicos y especialistas. Solo el 3.7% de la plantilla está afectada por el convenio de empresas de enseñanza privada, destacando la estructura específica de la organización y la rigidez en la clasificación profesional, sujeta siempre a convenio.



6. PLAN DE ACTUACIÓN

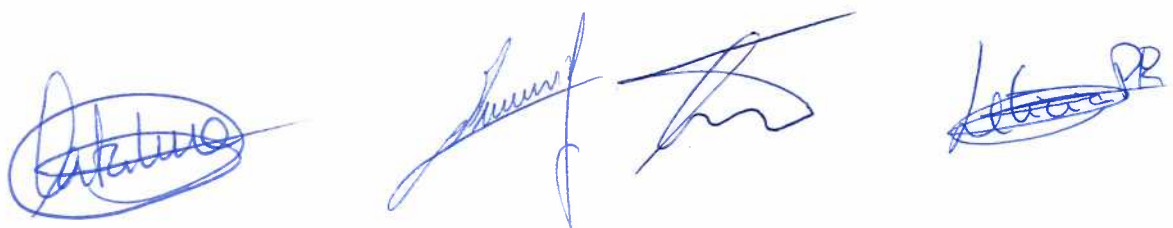
6 PLAN DE ACTUACIÓN

Como resultado del diagnóstico realizado, AGASFRA., propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

Objetivo 1 Introducir la perspectiva de género en la política de selección y contratación de personal y promoción interna			
Acción 1:	Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.		
Indicador:	Número y porcentaje de personas incorporadas por puesto y sexo	Implantación	Inicio del plan
Acción 2:	Fomentar, siempre que sea posible, la promoción interna para cubrir las vacantes disponibles, difundiendo dichas ofertas y requisitos.		
Indicador:	Número y porcentaje de personas promocionadas y tipo de contrato / total promociones y sexo Evidencia de difusión	Implantación	Inicio del plan
Acción 3:	Diseñar e implantar una política y procedimiento de evaluación de desempeño para todo el personal que permitirá la toma de decisiones objetiva a la hora de promocionar internamente en la empresa, libre de sesgos desde una perspectiva de género que garantice la objetividad del proceso de promoción interna y desarrollar un plan de formación adaptado a las necesidades de la organización.		
Indicador:	Evidencia procedimiento	Implantación	Año 4 desde el inicio del plan
Acción 4:	Promover la colaboración con Centros de Formación Profesional u otras entidades formativas que permita inserción masculina en la organización.		
Indicador:	Número y porcentaje de recepción de perfiles recibidos por entidades de colaboración y puesto objetivo desagregado por sexo.	Implantación	Inicio del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual

Objetivo 2 Impulsar medidas de conciliación en la empresa.			
Acción 5:	Diseñar, distribuir y promocionar las licencias, medidas de conciliación y corresponsabilidad así como beneficios sociales a los que tengan derecho las personas que conforman compañía para su conocimiento.		
Indicador:	Número y porcentaje de medidas de conciliación disfrutadas desagregadas por sexo Número y porcentaje de promociones internas de mujeres y hombres con medidas de conciliación Evidencias de difusión	Implantación	Primer trimestre inicio del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual

Objetivo 3 Introducir la perspectiva de género en la política retributiva.			
Acción 6:	Diseñar e implementar un sistema de retribución fija que garantice la objetividad y transparencia de las decisiones salariales.		
Indicador:	Documento explicativo del sistema de Retribución Fija. El informe diagnóstico retributivo anual.	Implantación	Primer año del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual



Objetivo 4 Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor			
Acción 7:	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel salarial. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.		
Indicador:	Informe anual de brecha y registro retributivo anual.	Implantación	Primer año del plan
Acción 8:	Realizar la revisión de las descripciones de puesto y su posterior valoración de puestos para asegurar su correcta adecuación a las funciones y responsabilidades asignadas a cada puesto.		
Indicador:	Informe de catálogo de puestos y mapa de puestos, desagregado por sexo.	Implantación	Primer año del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual

Catalina

[Signature]

[Signature]

[Signature]