

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

(Documento confidencial)



Período análisis 2024

Realizado en 2025

“Estudio en materia de igualdad de trato y de oportunidades respecto a la política retributiva de la organización”

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Marco Legal Estatal	3
1.2. Glosario.....	5
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	7
3. ITINERARIO RECOMENDADO	8
4. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA	9
4.1. A nivel cualitativo:	9
4.2. A nivel cuantitativo:.....	10
4.3. Fórmula utilizada	10
4.4. Herramienta de valoración de puestos de trabajo	11
5. SITUACIÓN RETRIBUTIVA PARA EL PERIODO DE TOMA DE DATOS	17
5.1. A Nivel Cualitativo:	17
5.2. A Nivel Cuantitativo: Situación retributiva por sexo. Resultados del registro	24
Resultados del análisis retributivo	25
6. CONCLUSIONES.....	46
7. PLAN DE ACCIÓN	48

1. INTRODUCCIÓN

Las auditorías salariales son herramientas que fomentan la igualdad retributiva a través de la transparencia.

Esta auditoría 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, debe 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.

Por tanto, facilita la toma de decisiones basada en datos, al analizar la estructura empresarial y ofrecer una reflexión sobre las posibles desviaciones detectadas.

1.1. Marco Legal Estatal

El derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35 CE):

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Posteriormente se realiza mención específica en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 5):

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Pero no es hasta 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 se produce una modificación del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28:

“Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”

A raíz de este Real Decreto, se produce un desarrollo reglamentario materializado en 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, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. *Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.*

La auditoría retributiva 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.

2. *La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.”*

En su artículo 8, el RD 902/2020 facilita el contenido que debe tener la auditoría retributiva, el cual se centra en la evaluación de puestos de trabajo de igual valor, como refleja el artículo 4 y el sistema retributivo existente en la empresa tanto para la contratación como para la promoción de personal vinculado a la empresa.

1.2. Glosario

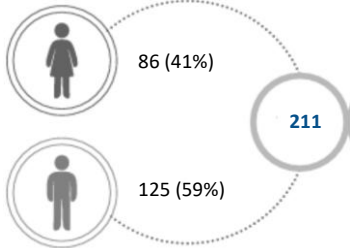
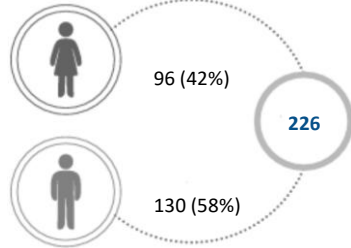
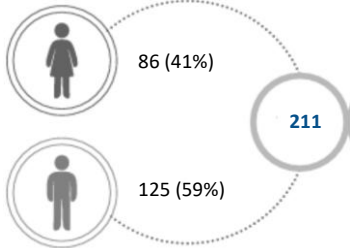
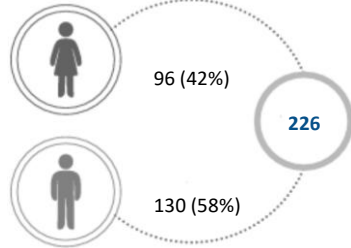
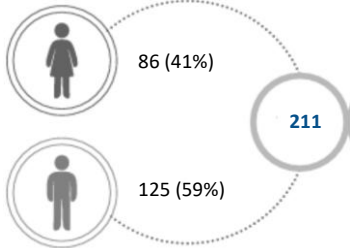
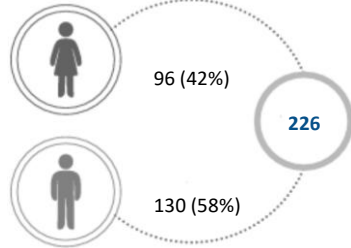
- **Brecha salarial.** Se considera brecha salarial de género a la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres. Un mayor porcentaje indicará una brecha salarial más alta.
- **Brecha salarial sin ajustar.** Diferencia porcentual entre las retribuciones brutas medias de mujeres y hombres, sin tener en cuenta otros aspectos.
- **Brecha salarial ajustada.** Diferencia de salario tomando en consideración todos los factores que intervienen en su determinación, de forma que afloren diferencias de remuneración por un mismo trabajo o trabajo de igual valor.
- **Discriminación salarial entre mujeres y hombres.** Porción de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.
- **Discriminación salarial indirecta.** Aquella que no deriva de un factor de discriminación en sí mismo, sino de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres.

- **“Trabajo de igual valor o equivalente”**. Los criterios generales de valor se establecen en el art. 28 ET con referencia a “(1) la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las (2) condiciones educativas, (3) profesionales o (4) de formación exigidas para su ejercicio, los (5) factores estrictamente relacionados con su desempeño y (6) las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo”.
- **Adecuación, totalidad y objetividad**. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen estos criterios. La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Tecal, S.A. es una entidad dedicada a trabajar con y para las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo integral y su bienestar A través de nuestro Centro Especial de Trabajo y nuestro Centro Ocupacional, impulsamos su autonomía y plena inclusión en la sociedad. entorno inclusivo que celebra la diversidad y reconoce el valor único de cada persona.

Sus valores son: Igualdad, Respeto, Inclusión, Mejora continua y Compromiso social.

Entidad	TECSAL, S.A.				
N.º de personas en plantilla	<table border="0"> <thead> <tr> <th>Nº PERSONAS TRABAJADORAS</th> <th>Nº SITUACIONES CONTRACTUALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>  </td> <td>  </td> </tr> </tbody> </table>	Nº PERSONAS TRABAJADORAS	Nº SITUACIONES CONTRACTUALES		
	Nº PERSONAS TRABAJADORAS	Nº SITUACIONES CONTRACTUALES			
					
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de trabajo de la empresa Tec salsa (código de convenio núm. 79000805011995)				
Dirección SEDE SOCIAL	Calle de Destraleta 168 – Cornellà de Llobregat - 08940				
Web Entidad	www.tecsalsa.cat				

3. ITINERARIO RECOMENDADO

Acorde a la legislación española, el proceso recomendado es el mostrado a continuación. Seguirlo garantiza el cumplimiento normativo y garantiza mayor precisión en el análisis de los datos.



Para dar respuesta a la normativa vigente, tanto a la Ley 3/2017 como a su RD 902/2020 se ha recomendado la realización de esta auditoría retributiva tomando como referencia el análisis previo de la plantilla y generado en el propio Diagnóstico de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el cual se ha realizado un análisis detallado y segregado por sexo y por persona trabajadora cruzando la siguiente información:

- Tipología de contrato y vinculación con la entidad (antigüedad, fechas de inicio y fin de contrato)
- Puesto de trabajo, tanto el actual como el anterior en caso de haber sido promocionado vertical u horizontalmente.
- Grupo profesional al que pertenece la persona trabajadora en función del convenio colectivo de empresa.
- Escala de trabajo de igual valor a la que pertenece el puesto que desempeñan las personas trabajadoras y es establecida en la valoración de puestos de trabajo realizada en Tecsal, S.A.
- Nivel jerárquico
- Nivel de estudios
- Los diferentes complementos salariales y extrasalariales separados de manera individual para un análisis por cada uno de los conceptos retributivos

Este análisis junto con el Registro Retributivo es la base para poder realizar un análisis de la situación retributiva de la empresa, para el cual se plantea la metodología propuesta en el siguiente punto.

Para la realización de este informe de auditoría retributiva se ha partido de la estructura organizativa, de la descripción de puestos de trabajo existentes en Tecsal, S.A. y la agrupación de puestos en base a la valoración de puestos realizada en el año 2024 para dar respuesta al requerimiento del RD 902/2020 y a la normativa vigente.

4. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

Se recoge a continuación la información relacionada con la retribución en la empresa, tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial, siendo toda la información desagregada por sexo.

Los datos analizados son:

- Personal en plantilla.
- Situación personal de la plantilla.
- Personas a cargo.
- Denominaciones de las clasificaciones profesionales y secciones según su organización interna.
- Sistema retributivo descrito y criterios: fijos y variables.
- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.
- Beneficios sociales: dinerarios o en especie.
- Tipo de relación contractual.
- Jornada y posibles reducciones o permisos.
- Nivel de estudios.
- Antigüedad.

4.1. A nivel cualitativo:

A través de cuestionario y/o reunión con el área de RRHH de la empresa, se recoge información acerca de las políticas y procedimientos internos de la entidad, en concreto en las áreas que dicta la normativa. Dichas áreas, desglosadas en el diagnóstico de situación, son las siguientes:

- Política de Selección, Contratación, Promoción.
- Clasificación profesional de convenio.
- Descripción de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Formación y Desarrollo Profesional.
- Condiciones de trabajo donde se identifican como información clave de cada persona trabajadora que tiene impacto directo en las retribuciones económicas, estando estas reflejadas en la herramienta utilizada para el análisis de esta auditoría salarial. Información que hace referencia a:

- Fecha de inicio y fin de contrato.
- % de jornada trabajada.

- % de jornada reducida y su motivo.
- Tipo de contrato.
- Estructura retributiva.
- Políticas de Conciliación.
- Prevención del acoso y por razón de sexo.

4.2. A nivel cuantitativo:

Para la cuantificación se ha recurrido a la propuesta metodológica ofrecida por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres.

Esta herramienta utiliza un soporte técnico basado en la operativa a través de tablas Excel, y su idoneidad para este estudio se encuentra avalada por su utilización en múltiples empresas con resultados satisfactorios.

Este archivo Excel se estructura en base a los siguientes criterios:

- Importes efectivos, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfecha a cada persona.
- Importes normalizados, de carácter voluntario. Para este cálculo, se trabaja sobre una equiparación de los datos a nivel de jornada y periodo durante el que ha estado en la compañía; es decir, a un 100% de dedicación y un 100% del año, en el caso de las personas que no hayan cumplido con estos criterios por no haber estado todo el año o encontrarse en reducción.

4.3. Fórmula utilizada

Según la OCDE la brecha salarial es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino. Es decir:

$(H-M) / H \times 100\%$ <p>H = Salario medio masculino M = Salario medio femenino</p>

Cabe destacar que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y solo con un Plan de Igualdad y su correspondiente Auditoría Retributiva puede iniciarse su eliminación. Con un buen diagnóstico, se identifican las diferencias, así como los factores que las originan, y se pueden adoptar medidas para revertir estas situaciones.

Es por ello por lo que el cálculo de esta brecha se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización a pesar de que, como recogemos en el apartado final de conclusiones y plan de acción.

4.4. Herramienta de valoración de puestos de trabajo

Para el cumplimiento del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, la auditoría retributiva se debe realizar a partir de los datos de un registro retributivo que tenga en cuenta una valoración de puestos de trabajo. Este requisito queda recogido en el Real Decreto RD 902/2020, de 13 de octubre, en su artículo 6:

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a) *El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desglosados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

El RD 902/2020 ha venido a poner de manifiesto la obligatoriedad de una valoración de puestos con perspectiva de género, respondiendo a criterios de:



- Mismos Factores para aplicar a todos los puestos de la Organización
- Factores adaptados a la estructura organizativa
- Factores alineados a la Estrategia: que representen lo que aporta el VALOR
- Adaptar la descripción de los grados de cada factor a la realidad de la Organización.



- La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.



- La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.



- La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La normativa menciona así de manera expresa la necesidad de ponderación, estableciendo puestos de mismo valor y permitiendo la creación de una escala jerárquica consecuente. Por tanto, puede concluirse a este respecto que:

- **Método sin perspectiva de género**
 - Rígido
 - Suposición de igualdad de género en la sociedad
 - Cuantitativo
- **Método con perspectiva de género**
 - Parte de la desigualdad de género para avanzar a la equidad
 - Adaptabilidad de la valoración a cada puesto de trabajo
 - Acepta la brecha salarial existente entre mujeres y hombres
 - Supervisado por plantilla, empresa y RLP
 - Uso inclusivo del lenguaje
 - Métodos de evaluación para evitar los estereotipos y los prejuicios
 - Mixto (cualitativo y cuantitativo)

Incorporando la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo permite evitar sesgos y/o prejuicios sexistas en la definición y ponderación de los factores identificados para construir la herramienta de valoración de puestos.

Atendiendo a estos criterios, el sistema empleado para la valoración de puestos de trabajo de Tecsal, S.A., cumple con los principios de adecuación, totalidad y objetividad, y permite flexibilidad y una revisión periódica de la valoración vinculada al cambio.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva. Para ello, es necesario disponer de una herramienta de Valoración de Puestos que identifique los puestos de igual valor en una organización y cumpla con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.



El sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de Adecco Learning & Consulting garantiza la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y asegura que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, tal y como marca el RD 902/2020.

La **metodología del sistema de valoración de puestos de Adecco L&C**, se basa en la asignación de puntos por factores, lo que garantiza la objetividad de la valoración. Además, disponemos de un catálogo de factores que adaptamos y ponderamos en función de las características de la Organización, (actividad, negocio, estructura organizativa, contenido de los puestos de trabajo, etc.), cumpliendo de esta manera con el criterio de adecuación. Y realizamos un comité de valoración en la que, una vez definida la herramienta, valoramos todos los puestos teniendo en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore, con criterio de totalidad.

Las fases realizadas para la valoración de puestos son las siguientes:

1. **Identificación y ponderación** de factores. Definición de los grados por factor. Adaptación a la tipología de la Empresa. Construcción de la Herramienta de Valoración.

Se puede determinar un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Por tanto, los factores están relacionados con 4 áreas que contienen el alcance de los puestos:

- **Área de responsabilidad:** Relacionado con el **impacto que tiene el puesto en la estrategia de la Entidad, el tipo de decisiones** que toma, tipo de **problemas que soluciona**, impacto de error del puesto.
- **Área de conocimientos:** Relacionados con la **formación** necesaria, requerida y recomendada para el desempeño del puesto, **conocimientos técnicos** asociados.
- **Área de relaciones / disponibilidad:** Necesidad de **relación** que tiene ese puesto con otros, a nivel interno y externo y la disponibilidad **geográfica** necesaria.
- **Área de condiciones de trabajo:** Relacionados con cómo se realiza el trabajo en cuanto **esfuerzo** (carga física y/o mental) necesario para el desempeño de las tareas asociadas al puesto.

Los factores definidos en cada área se han integrado en la herramienta de valoración estableciendo unos valores y unas ponderaciones lo que permite arrojar un ranking de puestos en función de dicha ponderación, como se ve en la siguiente tabla.

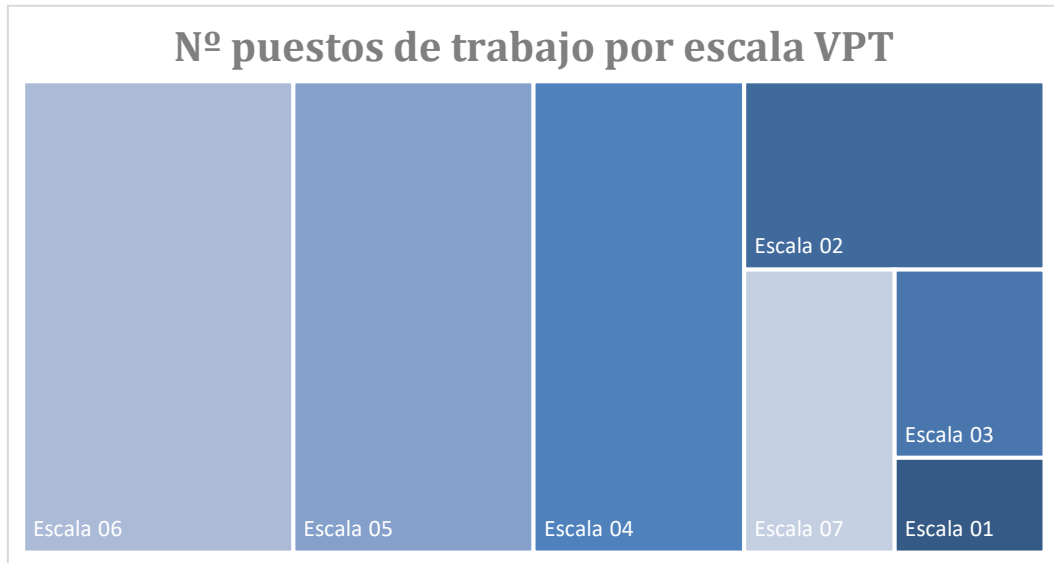
ÁREAS Y FACTORES	PONDERACIÓN %
ÁREA RESPONSABILIDAD	48%
VINCULACION CON EL NEGOCIO	14%
RESPONSABILIDAD POR MANDO	16%
TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	18%
ÁREA CONOCIMIENTOS	26%
FORMACIÓN ACADÉMICA	10%
EXPERIENCIA EN EL PUESTO	9%
VISIÓN GLOBAL	7%
ÁREA RELACIONES	18%
RELACIONES INTERNAS	6%
RELACIONES EXTERNAS	12%
ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO	8%
CONDICIONES AMBIENTALES	3%
ESFUERZO	3%
RIESGOS	2%
TOTAL	100%

2. Comité de Valoración de Puestos. Por parte de consultores expertos y basándonos en las descripciones de puestos de trabajo, valoramos todos los puestos con los mismos factores, realizando 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. Obteniendo una puntuación total por cada uno de los puestos de trabajo.
3. El resultado de esta valoración arroja un ranking de puestos que ha permitido establecer una agrupación que cumple el criterio de principio de trabajo de igual valor.

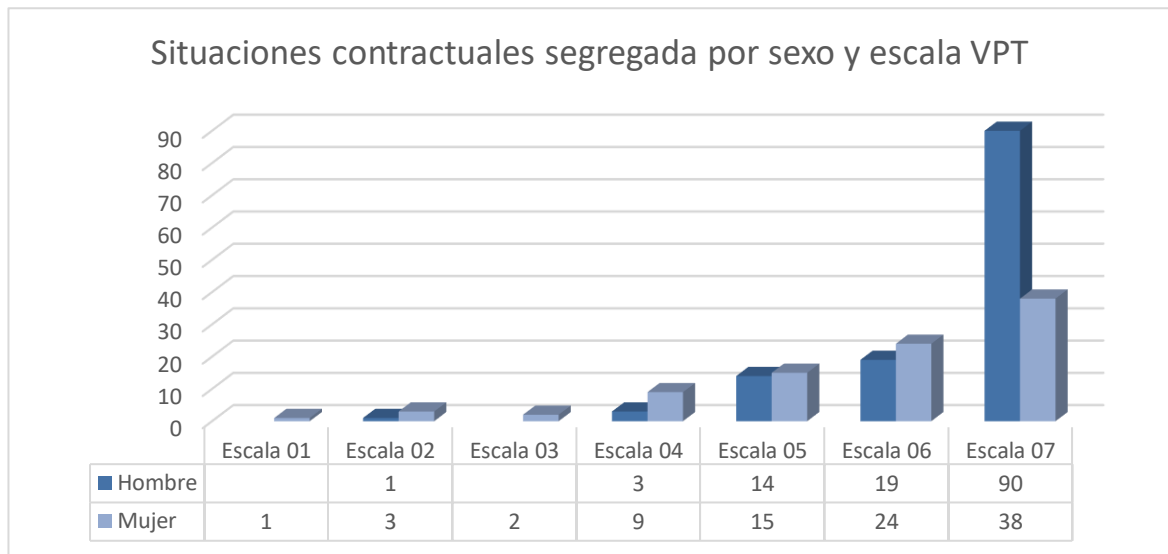
NIVEL	RANGO PUNTOS		ESCALA
1	901	1000	Escala 1
2	751	900	Escala 2
3	601	750	Escala 3
4	451	600	Escala 4
5	301	450	Escala 5
6	151	300	Escala 6
7	1	150	Escala 7

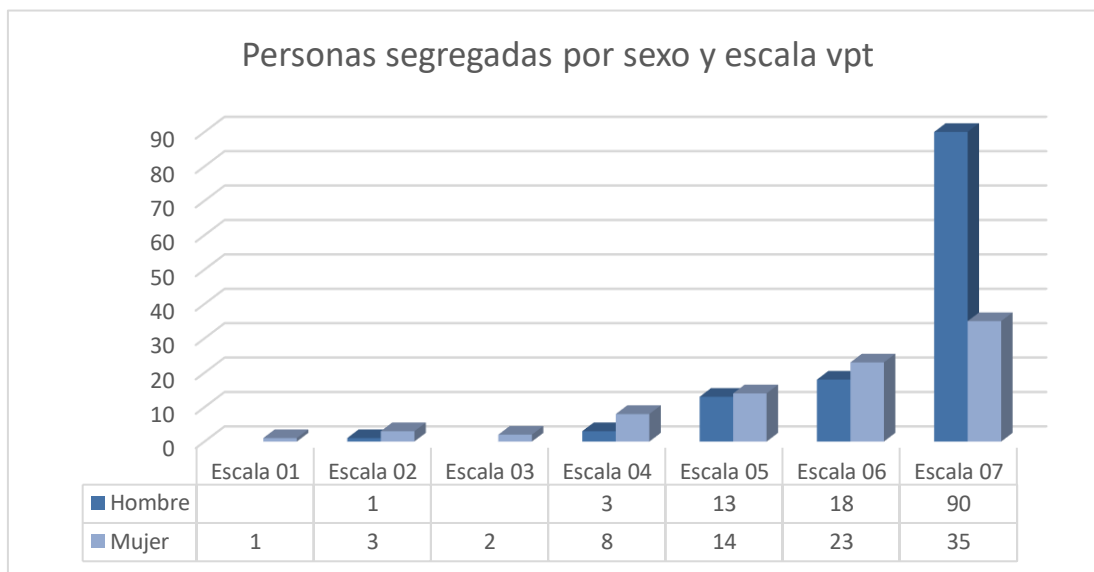
Toda la plantilla está representada en las 7 escalas de puestos de trabajo, como se refleja en los siguientes gráficos:

- Nº puestos por escala:



- Dimensión de la plantilla por escala y sexo





Las conclusiones que se desprenden de los gráficos anteriores son:

- La presencia de la plantilla se concentra en las escalas 06 y 07 donde se encuentran los puestos operativos y de gestión administrativa.
- La presencia de la mujer se da en todas las escalas de igual valor mientras que el hombre está presente en todas salvo en las escalas 01 y 03. Este dato es importante de cara al análisis retributivo porque estas dos escalas no podrán ser analizadas y no podrá ser calculada su brecha salarial debido a que son escalas 100% feminizadas.
- Las escalas con puestos de mayor responsabilidad tienen una presencia femenina ya que el 86% de la plantilla de las escalas 1 a la 3 está compuesta por mujeres. Este dato es relevante de cara al análisis retributivo puesto que pueden tener los salarios con mayores importes.

5. SITUACIÓN RETRIBUTIVA PARA EL PERIODO DE TOMA DE DATOS

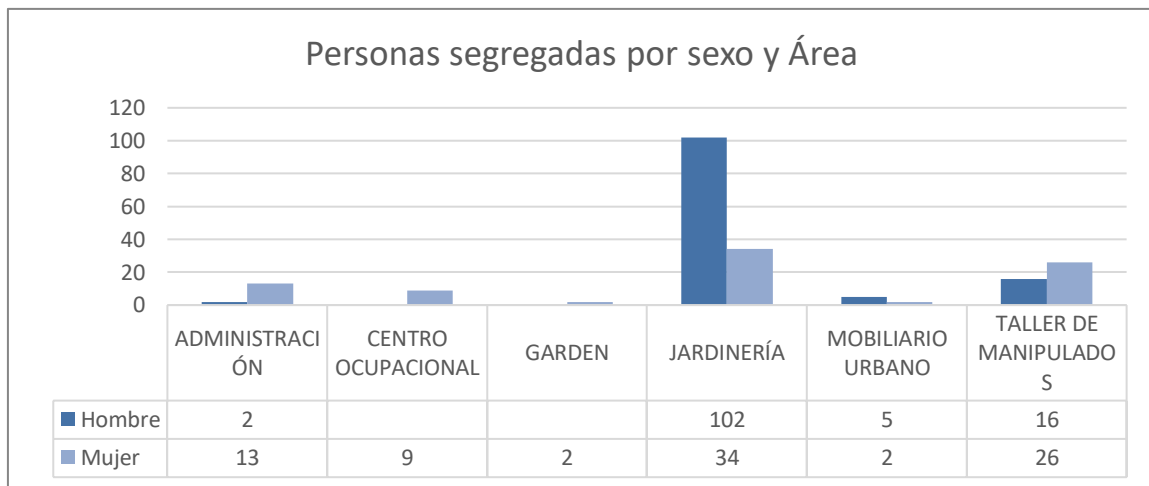
5.1. A Nivel Cualitativo:

5.1.1. Convenio colectivo de aplicación:

En Tecsal, S.A, se ha negociado un convenio colectivo con código número 0808042, acordado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras

5.1.2. Distribución de la plantilla por área y puesto:

Atendiendo al dimensionamiento y distribución de la plantilla, los datos analizados han tenido en cuenta la siguiente composición organizativa según la división a la que da servicio la persona ocupante de los puestos de trabajo.



Como se demuestra en el gráfico anterior la división que tiene mayor dimensión es la vinculada a un área de operaciones representando a un 89% de la plantilla, siendo la representación por sexo de un 66% hombre y un 34% mujer.

La distribución de la plantilla por puesto de trabajo es la siguiente:

ESCALA VPT	PUESTO DE TRABAJO	%		% HOR	Mujer	% VERT	% HOR	Total	% VERT
		Hombre	VERT						
Escala 01	Dirección General - Gerencia				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 02	Dirección administración				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 02	Dirección Centro Ocupacional				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 02	Dirección proyectos	1	0,80%	100,00%				1	0,47%
Escala 02	Dirección Recursos Humanos				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 03	Dirección técnica de jardinería				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 03	Dirección técnica de taller				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 04	Cap jardinería	1	0,80%	100,00%				1	0,47%
Escala 04	Cap sección administración				3	3,49%	100,00%	3	1,42%
Escala 04	Cap sección jardinería	1	0,80%	100,00%				1	0,47%
Escala 04	Psicólogo/a	1	0,80%	20,00%	4	4,65%	80,00%	5	2,37%
Escala 04	Trabajador/a social				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 05	Encargado/a jardinería	2	1,60%	50,00%	2	2,33%	50,00%	4	1,90%
Escala 05	Encargado/a taller				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 05	Monitor/a ocupacional				5	5,81%	100,00%	5	2,37%
Escala 05	Oficial 1ª administración				2	2,33%	100,00%	2	0,95%
Escala 05	Oficial 1ª centro ocupacional				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 05	Oficial 1ª jardinería	11	8,80%	84,62%	2	2,33%	15,38%	13	6,16%
Escala 05	Oficial 1ª mobiliario urbano				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 05	Oficial 1ª taller				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 06	Auxiliar centro ocupacional				1	1,16%	100,00%	1	0,47%
Escala 06	Auxiliar jardinería	5	4,00%	62,50%	3	3,49%	37,50%	8	3,79%
Escala 06	Oficial 2ª administración				2	2,33%	100,00%	2	0,95%
Escala 06	Oficial 2ª jardinería	10	8,00%	45,45%	12	13,95%	54,55%	22	10,43%
Escala 06	Oficial 2ª mobiliario urbano	2	1,60%	100,00%				2	0,95%
Escala 06	Oficial 2ª taller	1	0,80%	20,00%	4	4,65%	80,00%	5	2,37%
Escala 07	Peón/Peona jardinería	72	57,60%	82,76%	15	17,44%	17,24%	87	41,23%
Escala 07	Peón/Peona mobiliario urbano	3	2,40%	75,00%	1	1,16%	25,00%	4	1,90%
Escala 07	Peón/Peona taller	15	12,00%	44,12%	19	22,09%	55,88%	34	16,11%
		125		86		211			

Como se desprende de la tabla anterior se da la circunstancia en la estructura de puestos de Tecsal, S.A. de la existencia de puestos unipersonales por lo que hay puestos que son feminizados o masculinizados al 100%. Este aspecto es necesario tenerlo presente en el análisis retributivo debido a los complementos salariales de persona o complementos salariales asociados a puestos de trabajo.

Tipo puesto por sexo	Nº
Puestos 100% feminizados	16
Puestos 100% masculinizados	4
Puestos presencia ambos sexos y equilibrado	4
Puestos con presencia ambos sexos pero feminizado (60% mujeres – 40% hombres)	2
Puestos con presencia ambos sexos pero masculinizado (60% hombres – 40% mujeres)	3
	29

5.1.3. Descripción de la política retributiva

Según establece el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 26, en relación con el salario:

“Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

Los conceptos salariales se agrupan conforme a su naturaleza:

Salario Base: es la cuantía fija de salario que se recibe todos los meses. Es la suma de:

- Salario fijo de persona. Complementos personales: de antigüedad, mejora voluntaria o cuenta convenio, entre otros,
- Salario fijo de puesto: es la cuantía fija de salario que va asociada a circunstancias que se dan con carácter fijo en determinados puestos, que se remuneran de manera adicional (normalmente conforme estipula el convenio o acuerdo de empresa). Ejemplo: peligrosidad, penosidad, toxicidad, transporte, etc.

Salario variable de puesto. Son las cuantías variables resultantes de sumar las cantidades correspondientes a:

- Circunstancias que se dan con carácter variable en determinados puestos (es decir, que pueden o no darse en el puesto), y que se remuneran de manera adicional conforme al

número de veces que sucedan en el periodo de devengo (normalmente conforme estipula el convenio o acuerdo de empresa), como son la nocturnidad, turnicidad, guardias, trabajo en festivo, etc. (si estas circunstancias son permanentes y se remuneran por igual todos los meses, deberán considerar del tipo "Salario Fijo de puesto").

- Cantidad o calidad de trabajo realizado: retribuciones correspondientes a la remuneración de tiempo adicional de trabajo (horas extraordinarias) o primas a la producción individual (en algunas empresas por ejemplo las comisiones sobre ventas), calculadas siempre de una manera pautada y objetiva.

Bonus o Salario variable por año. Son retribuciones que se entregan con carácter extraordinario y cuya cuantía puede variar conforme a los resultados de la empresa.

Percepciones extrasalariales. Tienen un carácter compensatorio o indemnizatorio. No son salario pues no remuneran un trabajo.

A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos que establece el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

1. **Complementos personales**, que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora (calidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, la antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la calificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.
2. **Complementos relacionados con el puesto de trabajo**, que se fijan atendiendo las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad.
3. **Los complementos por calidad y cantidad de trabajo**, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que pulsaban el rendimiento laboral por encima de unos mínimos. Finalmente, situar los complementos que atienen la situación y los resultados de la empresa.

En cuanto a las pagas extraordinarias, habría que situarlas dentro de la estructura salarial en el salario base, en la medida en que corresponden a la retribución básica por unidad de tiempo o de obra y no se fijan en atención a circunstancias personales o del puesto de trabajo.

Respecto a las horas extraordinarias, habría que considerarlas como un complemento del puesto de trabajo, puesto que retribuyen la mayoría de la cantidad de trabajo.

Con relación a las percepciones extrasalariales, son aquellas que se destinan a compensar o indemnizar a la persona trabajadora por gastos o necesidades que tiene del trabajo. Los complementos no salariales suelen ser indemnizaciones, dietas y abonos para satisfacer pagos previos que este empleado haya tenido que desembolsar en el curso de su actividad laboral

cotidiana. Estas percepciones son retribuciones de conceptos que figuran en nómina, pero que no tienen la consideración de salario y, por lo tanto, no computan para el abono de los periodos de descanso ni a efectos de cotización a la Seguridad Social. Tampoco se tienen en cuenta para el cálculo de indemnizaciones por despido.

Todos los diferentes conceptos retributivos de Tecsal, S.A. presentes en su política retributiva y sobre los que se basa este informe de Auditoría Salarial se han incorporado en la Herramienta del Ministerio de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres, para poder realizar el análisis de retributivo.

Descripción de los conceptos retributivos recogidos en convenio

Hay que destacar que, en esta descripción de conceptos retributivos, parte de estos están vinculados a situaciones pasadas, y se encuentran recogidas en acuerdos anteriores pudiendo estar recogidos en las retribuciones asociadas ciertos complementos como por ejemplo, cuando se hace referencia a complementos de mejora voluntaria o incentivos, plus disponibilidad. Percepciones que recibían las personas trabajadoras en un momento concreto y anterior a los convenios actuales y que por lo tanto siguen percibiendo dicha cantidad.

A continuación, se presenta la composición de conceptos retributivos para su plena comprensión.

Valor	Nombre Corto	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	Salario base	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Atrasos	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.02	Regularización salarial	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.03	Antigüedad	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Mejora voluntaria	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	Plus responsabilidad	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.06	Plus disponibilidad	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.07	Plus fidelidad	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	Complemento trabajo puesto	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.09	Plus actividad	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.10	Plus reten	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.11	Incentivos	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.12	Plus productividad	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.13	Horas extra-festividad	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.14	Compl. ACC-IT-ENF	Comp. Salarial	Sí	No
Conc.Sal.15	Descuento por absentismo	Comp. Salarial	No	No
C.Extra.01	Prima seg. At	Extrasalarial	No	Sí
C.Extra.02	Finiquito	Extrasalarial	No	No
C.Extra.03	Indemnización	Extrasalarial	No	No

A continuación, se presenta la composición de conceptos retributivos para su plena comprensión. Todas las retribuciones, a percibir por el personal a que afectan los convenios de aplicación quedan encuadradas, de acuerdo con la Legislación vigente, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- *Salario base.*
 - Salario base: de aplicación de convenio. En este concepto también existe la retribución percibida como prorrata de paga extra.
- Complementos salariales:
 - Personales:
 - Antigüedad: establecido en el convenio y se aplica para premiar la vinculación de la persona trabajadora a la organización. En este complemento se pueden encontrar diferencias asociadas a condiciones pasadas heredadas de las personas trabajadoras.
 - Atrasos: elemento para retribuir las cantidades asociadas a los incrementos salariales establecidos en convenio.
 - Mejora voluntaria: es un concepto que está establecido en el sistema retributivo de TECSAL, S.A. para retribuir a la persona hasta alcanzar el salario pactado de manera individual y asegurando así la atracción y retención del talento.
 - Regularización salarial: es el concepto que establece la regularización de la retribución a percibir tras establecer los incrementos salariales en convenio o acuerdos individuales.
 - Plus de responsabilidad y Plus de disponibilidad: son dos conceptos existentes en acuerdos anteriores y por lo tanto son conceptos asociados a situaciones pasadas y no son percibidos por personas trabajadoras de nueva incorporación.
 - Plus de fidelidad: elemento de la estructura salarial asociado a premiar a la persona cuando cumple 25 años de vinculación con la empresa.
 - Complemento de IT-ACC-ENF: En este concepto de la auditoría salarial se encuentran agrupados todos los conceptos asociados a retribuir a las personas ante situaciones de IT, accidente y/o enfermedad.

- De puesto de trabajo¹
 - Complemento de puesto de trabajo: en el que se retribuye a la persona por el desempeño de ciertas tareas-funciones o bien por el desempeño en circunstancias concretas.
- De vencimiento periódico superior al mes (calidad-cantidad)
 - Plus de actividad: Se encuentra asociado a acuerdos anteriores para poder retribuir el exceso de actividad ante circunstancias de empresa y las personas de nueva incorporación no perciben.
 - Plus de reten: Este concepto retribuye la disponibilidad de ciertos puestos de trabajo, de los grupos 3 y 4, para atender exigencias de los Municipios a los que se presta servicio. Es una situación que es voluntaria y por lo tanto son las personas trabajadoras las que realizan este tipo de servicio por lo que su retribución esta asociada a una circunstancia concreta y personal.
 - Incentivos. Es un concepto asociado a situaciones pasadas y donde las personas trabajadoras de nueva incorporación no lo perciben.
 - Plus de productividad: Este concepto está asociado a premiar el desempeño de las personas en ciertas circunstancias de trabajo.
 - Horas Extra en Festivos y/o nocturnos: Según el convenio es el concepto que retribuye a las personas trabajadoras cuando realizan su trabajo en días festivos o en situación de nocturnidad.
- Percepciones extrasalariales: percibidas bien por ser personal de TECSAL, S.A. y/o por darse una circunstancia personal e individual de la persona trabajadora. Por lo que no se realizará un análisis individualizado de estas percepciones dentro de este informe de auditoría, pero si se realiza una presentación de los elementos que la componen:
 - Indemnización y Finiquito: son dos elementos de la estructura retributiva de Tecsal, S.A. asociadas a la desvinculación de las personas trabajadoras bien por baja voluntaria, finalización de contrato y/o despidos.
 - Prima Seguro de accidentes.

¹ Con relación a los siguientes pluses de puesto de trabajo, éstos se mantendrán en tanto en cuanto la persona permanezca en el puesto de trabajo que dé origen a los mismos, decayendo su derecho en el momento que sea, por cualquier causa, destinado a otro puesto de trabajo carente de los citados pluses.

5.2. A Nivel Cuantitativo: Situación retributiva por sexo. Resultados del registro

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante el periodo de referencia temporal concreto que coincide con las fechas establecidas por la empresa para su gestión interna y comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 y contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en este periodo.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

El registro retributivo ha incluido los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información ha estado 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.

La representación legal de las personas trabajadoras ha sido informada con carácter previo y con una antelación de diez días previos a la elaboración de la auditoría retributiva.

Retribuciones efectivas: El registro ha contemplado toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

En definitiva, los datos retributivos han sido agrupados o distribuidos en función del sistema de clasificación profesional que la empresa posea.

Retribuciones equiparadas: “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

Criterios de equiparación

1. Misma jornada a lo largo del año (jornada completa)
 - Personas con contrato a tiempo parcial
 - Reducciones de jornada

Se han “normalizado” las cantidades de tal forma que resulten comparables atendiendo al criterio de jornada completa y se han aumentado aquellas cantidades en el caso de las personas que no están trabajando a jornada completa o están en reducción de jornada hasta la proporcionalidad de jornada completa.

2. Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año.

Se ha realizado la anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año, y las cantidades se han considerado como año completo para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, aumentándose las retribuciones efectivas proporcionalmente hasta el año.

	<i>Personas</i>	<i>Sic. Contractuales</i>	<i>Sic Normalizadas</i>	<i>Sic Anualizadas</i>	<i>Sic Normalizadas y Anualizadas</i>	<i>Nº Sit. Contractuales Equiparadas</i>
Hombre	125	130	1	22	1	24
Mujer	86	96	1	23	1	25

Resultados del análisis retributivo

Como se ha indicado anteriormente, para la realización del análisis cuantitativo de las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras de Tecsal, S.A. se ha utilizado la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Trabajo e Igualdad, con un periodo de referencia de 01/01/2024 a 31/12/2024.



Seguidamente, se presenta la tabla de resultados del registro salarial agrupadas por cada escala de la entidad y desagregada por sexo.

Mostramos los resultados obtenidos al hacer el análisis de la **retribución equiparada promedio**, entendiendo que es la que nos muestra de forma más válida la realidad salarial de la organización y nos permite analizar de forma más fiable las diferencias obtenidas respecto a la retribución comparativa por género.

Es importante concretar que, en cumplimiento del RGPD, los datos aritméticos que correspondan a menos de 3 personas serán extraídos de la tabla para garantizar la confidencialidad, toda vez que los datos salariales son considerados datos personales. Esos datos en cambio sí son tenidos en cuenta en los cálculos de brecha de género por lo que no alteran el resultado del estudio. Cuando no existe representación de uno de los géneros en una de las escalas, y por tanto no existen datos, no se muestran los promedios ni las diferencias ya que no se puede realizar la comparativa por sexo.

En el análisis se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

Hay que indicar que en este informe se han incluido aquellas escalas donde hay tanto hombres como mujeres, ya que la finalidad del estudio es detectar posibles disparidades entre sexos. Con la falta de un determinado sexo en alguna de las categorías, no es posible realizar la fórmula, y en consecuencia no se puede realizar una comparativa para detectar posibles diferencias salariales.

Desglose de Conceptos de los importes “efectivos” Promedios y Medianas: comparativa hombres y mujeres

Promedios	Nº	Nº SC	Salario base	Comp. Salarial	Total Salario	Extrasalarial	Retribución total
TOTAL			-9%	-40%	-13%	2%	-13%
Hombre	125	130	14.435	2.047	16.482	483	16.965
Mujer	86	96	15.805	2.862	18.667	471	19.139
Medianas	Nº	Nº Sc	Salario base	Comp. Salarial	Total Salario	Extrasalarial	Retribución total
TOTAL			0%	-3%	-5%	0%	-4%
Hombre	125	130	15.679	1.702	16.448	21	16.791
Mujer	86	96	15.651	1.761	17.251	21	17.466

Desglose de Conceptos de los importes “equiparados” Promedios y Medianas: comparativa hombres y mujeres

Promedios	Nº	Nº SC	Salario base	Comp. Salarial	Total Salario	Extrasalarial	Retribución total
TOTAL			-20%	-42%	-23%	4%	-22%
Hombre	125	130	16.578	2.357	18.935	488	19.423
Mujer	86	96	19.869	3.338	23.207	467	23.674
Medianas	Nº	Nº Sc	Salario base	Comp. Salarial	Total Salario	Extrasalarial	Retribución total
TOTAL			-8%	-29%	-20%	0%	-20%
Hombre	125	130	15.794	1.709	17.225	21	17.246
Mujer	86	96	17.024	2.199	20.738	21	20.760

Promedio: Es el resultado que se obtiene al generar una división con la **sumatoria** de diversas cantidades por el dígito que las represente en total.

Mediana: La mediana es un valor que se encuentra a la mitad de los otros valores del conjunto, es decir, que al ordenar los números de menor a mayor, éste se encuentra justamente en medio entre los que están por arriba.

En las tablas precedentes se muestra el % de la brecha salarial, la cual es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino, debiendo de ser justificada en aquellas situaciones que supere el 25%.

En una primera lectura se extrae la primera conclusión no se presenta una brecha salarial superior al 25% ni en los importes efectivos ni en los importes equiparados, independiente de que se trate de promedios o de medianas.

Acorde a norma, y rigiéndonos por el Estatuto de los Trabajadores, se observa en su artículo 28 lo siguiente:

“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia se responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

A continuación, se muestran los resultados de los promedios y medianas de los importes efectivos y equiparados cruzando la composición de la plantilla, el puesto desempeñado y la valoración de puestos existente en TECSAL, S.A.

Dado que el tamaño de las tablas en el informe es reducido, se pondrán a disposición en formato digital.

Promedios de los importes efectivos

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Atrasos	Regularización salarial	Antigüedad	Mejora voluntaria	Plus responsabilidad	Plus disponibilidad	Plus fidelidad	Complemento trabajo nuevo	Plus actividad	Plus reten	Incentivos	Plus productividad	Horas extra-festividad	Compl. ACC-IT-ENF	Descuento por absentismo	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Prima seg. At	Finiquito	Indemnización	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		-9%	-101%	3%	-22%	62%	-1273%	-75%	19%		-241%	49%		34%	100%	-57%	100%	-40%	-13%	11%	55%	-55%	2%	-13%	
Hombre	125	130	14.435	108	9	1.038	98	5	41	48	0	18	2	0	8	1	669	0	2.047	19	240	225	483	16.965	
Mujer	86	96	15.805	217	9	1.269	38	73	71	39	22	63	1	2	5	0	1.054	0	2.862	17	107	348	471	19.139	
	211	226																							
ESCALA 01																									
Hombre	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	1	1	14.171	0	0	0	0	0	0	2.126	0	0	0	0	0	0	0	0	2.126	5	0	0	5	16.302	
ESCALA 02		-407%	-148%		-3181%	100%													43%	-163%	-140%	100%	100%	100%	12%
Hombre	1	1	11.192	348	0	160	12.794	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13.302	9	19.533	29.072	48.614	73.108	
Mujer	3	3	56.791	864	0	5.263	0	0	600	0	0	868	0	0	0	0	0	0	7.595	21	0	0	21	64.407	
ESCALA 03																									
Hombre	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	2	2	37.979	544	0	3.394	1.041	255	0	0	600	27	0	0	0	0	0	0	5.860	21	0	0	21	43.860	
ESCALA 04		33%	-1%		51%						69%								30%	32%	17%		-18817%	22%	
Hombre	3	3	27.468	401	0	3.210	0	0	0	0	796	0	0	0	0	0	0	0	4.407	18	0	0	18	31.893	
Mujer	8	9	18.519	406	9	1.573	171	632	0	0	245	0	23	0	0	0	5	0	3.065	15	163	3.245	3.424	25.008	
ESCALA 05		-1%	-32%	100%	-11,02%		0,41%					100%							-101%	-13%	7%	96%	92%	-11%	
Hombre	13	14	16.174	258	7	1.500	0	49	0	0	0	17	0	0	0	253	0	0	2.084	16	329	0	345	18.603	
Mujer	15	16	16.412	339	0	1.665	0	49	0	0	0	0	0	0	0	2.138	0	0	4.191	15	12	0	26	20.630	
ESCALA 06		-12%	-24%		-31%			22%				18%		52%	100%	-88%			-43%	-16%	-11%	45%	-2388%	-11%	-16%
Hombre	19	22	11.918	191	0	755	0	0	240	0	0	3	0	35	8	696	0	0	1.928	14	253	6	273	14.119	
Mujer	25	27	13.293	236	8	992	0	0	186	0	0	2	0	17	0	1.310	0	0	2.751	16	139	150	305	16.349	
ESCALA 07		14%	15%	-18%	14%				-42%					55%		-10%	100%		2%	13%	11%	-683%	-309%	12%	
Hombre	90	90	14.382	52	12	973	0	0	0	70	0	0	0	3	0	757	-1	0	1.866	20	16	0	37	16.284	
Mujer	35	38	12.331	44	14	832	0	0	0	99	0	0	0	1	0	831	0	0	1.822	18	128	3	149	14.303	

Medianas de los importes efectivos

	N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	Atrasos	Regularización salarial	Antigüedad	Mejora voluntaria	Plus responsabilidad	Plus disponibilidad	Plus fidelidad	Complemento trabajo nuestro	Plus actividad	Plus reten	Incentivos	Plus productividad	Horas extra-festividad	Compl. ACC-IT-ENF	Descuento por absentismo	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Prima seg. At	Finiquito	Indemnización	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			0%	0%		9%													-3%	-5%	0%		0%	-4%	
Hombre	125	130	15.679	54	0	977	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.702	16.448	21	0	0	21	16.791
Mujer	86	96	15.651	54	0	887	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.761	17.251	21	0	0	21	17.466
ESCALA 01																									
Hombre	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	1	1	14.171	0	0	0	0	0	0	0	2.126	0	0	0	0	0	0	0	2.126	16.297	5	0	0	5	16.302
ESCALA 02			-400%	-153%		-3802%	100%												33%	-153%	-140%	100%	100%	100%	15%
Hombre	1	1	11.192	348	0	160	12.794	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13.302	24.494	9	19.533	29.072	48.614	73.108
Mujer	3	3	55.972	880	0	6.259	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8.851	61.997	21	0	0	21	62.018
ESCALA 03																									
Hombre	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	2	2	37.979	544	0	3.394	1.041	255	0	0	0	600	27	0	0	0	0	0	5.860	43.839	21	0	0	21	43.860
ESCALA 04			1%	0%		86%													30%	1%	0%			0%	1%
Hombre	3	3	26.116	404	0	3.320	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.725	29.841	21	0	0	21	29.862
Mujer	8	9	25.820	402	0	457	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.604	29.445	21	0	0	21	29.631
ESCALA 05			-24%	-8%		-20%													-76%	-21%	-12%			0%	-21%
Hombre	13	14	17.732	347	0	1.498	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.032	20.764	18	0	0	21	20.782
Mujer	15	16	22.033	374	0	1.795	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.586	25.118	21	0	0	21	25.136
ESCALA 06			-23%	-32%		-130%													-34%	-26%	-13%			0%	-22%
Hombre	19	22	14.557	228	0	199	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	966	16.406	19	0	0	21	17.010
Mujer	25	27	17.950	301	0	457	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.294	20.735	21	0	0	21	20.756
ESCALA 07			2%	0%		36%													13%	3%	0%			0%	3%
Hombre	90	90	15.666	54	0	1.140	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.702	16.387	21	0	0	21	16.408
Mujer	35	38	15.330	54	0	733	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	1.482	15.962	21	0	0	21	15.983

Promedios de los importes equiparados

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	Atrasos	Regularización salarial	Antigüedad	Mejora voluntaria	Plus responsabilidad	Plus disponibilidad	Plus fidelidad	Complemento trabajo nuestro	Plus actividad	Plus reten	Incentivos	Plus productividad	Horas extra-festividad	Compl. ACC-JT-ENF	Descuento por absentismo	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Prima seg. At	Finiquito	Indemnización	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							-20%	-118%	-12%	-32%	83%	-1373%	-88%	13%		-266%	45%		25%	100%	-58%	100%	-42%	-23%	2%	75%	-66%	4%	-22%	
Hombre	125	130	1	22	1	24	16.578	110	8	1.120	246	6	42	50	0	19	2	0	8	1	744	0	2.357	18.935	21	235	233	488	19.423	
Mujer	86	96	1	23	1	25	19.869	240	10	1.478	42	81	79	44	108	70	1	2	6	0	1.177	0	3.338	23.207	20	60	387	467	23.674	
	211	226	2	45	2	49																								
ESCALA 01																														
Hombre	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	1	1	0	1	0	1	61.745	0	0	0	0	0	0	0	9.262	0	0	0	0	0	0	0	9.262	71.007	21	0	0	21	71.028	
ESCALA 02							-111%	-148%		-1263%	100%												76%	-10%	0%	100%	100%	100%	40%	
Hombre	1	1	0	1	0	1	26.950	348	0	386	30.806	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31.541	58.490	21	19.533	29.072	48.626	107.117	
Mujer	3	3	0	0	0	0	56.791	864	0	5.263	0	0	600	0	0	868	0	0	0	0	0	0	7.595	64.386	21	0	0	21	64.407	
ESCALA 03																														
Hombre	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	2	2	0	0	0	0	37.979	544	0	3.394	1.041	255	0	0	0	600	27	0	0	0	0	0	5.860	43.839	21	0	0	21	43.860	
ESCALA 04							6%	-14%		32%						65%							13%	7%	-9%			-19248%	-4%	
Hombre	3	3	0	1	0	1	28.593	401	0	3.210	0	0	0	0	0	796	0	0	0	0	0	0	4.407	33.000	19	0	0	19	33.019	
Mujer	8	9	0	3	0	3	26.879	457	10	2.169	193	711	0	0	0	276	0	26	0	0	5	0	3.847	30.726	21	40	3.651	3.712	34.438	
ESCALA 05							11%	-42%	100%	0%		1%					100%						-86%	2%	11%	100%		95%	3%	
Hombre	13	14	0	7	1	8	24.049	255	1	1.852	0	53	0	0	0	0	18	0	0	0	269	0	2.447	26.496	22	354	0	376	26.872	
Mujer	15	16	0	6	0	6	21.452	362	0	1.850	0	52	0	0	0	0	0	0	0	0	2.280	0	4.544	25.996	20	0	0	20	26.016	
ESCALA 06							7%	-21%		-24%			22%				17%		48%	100%	-35%		-23%	3%	2%	81%		-7%	3%	
Hombre	19	22	1	11	0	12	18.765	232	0	1.019	0	0	293	0	0	0	3	0	40	10	1.189	0	2.786	21.551	20	206	0	227	21.778	
Mujer	25	27	1	7	1	9	17.510	281	10	1.263	0	0	228	0	0	0	3	0	21	0	1.611	0	3.416	20.925	20	40	183	242	21.168	
ESCALA 07							6%	8%	-28%	7%				-54%					51%		-19%	100%	-6%	5%	2%	-589%		-264%	4%	
Hombre	90	90	0	2	0	2	14.545	52	12	973	0	0	0	70	0	0	0	0	3	0	757	-1	1.866	16.411	20	16	0	37	16.448	
Mujer	35	38	0	6	0	6	13.675	48	15	904	0	0	0	108	0	0	0	0	1	0	902	0	1.978	15.654	20	113	1	134	15.787	

Mediana de los importes equiparados

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	Atrasos	Regularización salarial	Antigüedad	Mejora voluntaria	Plus responsabilidad	Plus disponibilidad	Plus fidelidad	Complemento trabajo	Plus actividad	Plus reten	Incentivos	Plus productividad	Horas extra-festividad	Compl. ACC-IT-ENF	Descuento por absentismo	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Prima seg. At	Finitiquito	Indemnización	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							-8%	-65%		-3%													-29%	-20%	0%			0%	-20%	
Hombre	125	130	1	22	1	24	15.794	54	0	1.102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.709	17.225	21	0	0	21	17.246	
Mujer	86	96	1	23	1	25	17.024	89	0	1.137	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.199	20.738	21	0	0	21	20.760	
ESCALA 01																														
Hombre	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	1	1	0	1	0	1	61.745	0	0	0	0	0	0	0	9.262	0	0	0	0	0	0	0	9.262	71.007	21	0	0	21	71.028	
ESCALA 02							-108%	-153%		-1521%	100%												72%	-6%	0%	100%	100%	100%	42%	
Hombre	1	1	0	1	0	1	26.950	348	0	386	30.806	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31.541	58.490	21	19.533	29.072	48.626	107.117	
Mujer	3	3	0	0	0	0	55.972	880	0	6.259	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8.851	61.997	21	0	0	21	62.018	
ESCALA 03																														
Hombre	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	2	2	0	0	0	0	37.979	544	0	3.394	1.041	255	0	0	0	600	27	0	0	0	0	0	5.860	43.839	21	0	0	21	43.860	
ESCALA 04							-2%	0%		18%													-1%	-1%	0%			0%	-1%	
Hombre	3	3	0	1	0	1	26.116	404	0	3.320	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.725	29.841	21	0	0	21	29.862	
Mujer	8	9	0	3	0	3	26.717	403	0	2.720	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.769	30.230	21	0	0	21	30.251	
ESCALA 05							0%	-8%		-16%													-14%	0%	0%			0%	0%	
Hombre	13	14	0	7	1	8	23.129	347	0	2.267	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.220	26.407	21	0	0	21	26.429	
Mujer	15	16	0	6	0	6	23.122	375	0	2.622	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.670	26.508	21	0	0	21	26.529	
ESCALA 06							-5%	-6%		-41%													-70%	-5%	0%			1%	-2%	
Hombre	19	22	1	11	0	12	18.822	287	0	706	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.565	20.042	21	0	0	21	20.630	
Mujer	25	27	1	7	1	9	19.834	303	0	993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.659	21.022	21	0	0	21	21.044	
ESCALA 07							2%	0%		1%													0%	2%	0%			0%	2%	
Hombre	90	90	0	2	0	2	15.666	54	0	1.140	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.702	16.387	21	0	0	21	16.408	
Mujer	35	38	0	6	0	6	15.391	54	0	1.131	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.699	16.101	21	0	0	21	16.122	

Análisis de registro: Brechas e identificación de posibles causas.

Como se puede observar en las tablas anteriores, donde se reflejan los promedios y medianas en sus importes efectivos y equiparados, existe una brecha salarial del 35% si tomamos como referencia los totales de la retribución en su importe de promedio equiparado.

Siguiendo con las recomendaciones del RD 902/2020 se realiza un análisis de cada complemento salarial desagregado por sexo y por las agrupaciones de igual valor. Dichas agrupaciones han sido las establecidas tras realizar una valoración de puestos según la normativa y que cumple con el principio de trabajo de igual valor, aplicando los criterios de totalidad, adecuación y objetividad.

Lo que hace recomendable realizar un análisis por cada nivel de manera individualizada y por los complementos salariales y percepciones extrasalariales con la finalidad de identificar cuáles son las causas que provocan las diferencias salariales superiores al 25% de manera individualizada por concepto retributivo y por nivel y poder establecer recomendaciones encaminadas a la eliminación o disminución de estas.

Recordamos a través de esta tabla la composición de las escalas de igual valor donde se identifica que existen dos escalas (escala 1 y escala 3) que no se analizarán en este informe de auditoría ya que se encuentran 100% feminizadas.

SIN DUPLICADOS DEJANDO LA ÚLTIMA SITUACIÓN								
Escala VPT	Hombre	% Vert	% Hor	Mujer	% Vert	% Hor	Total	% Vert
Escala 01				1	1,2%	100,0%	1	0,5%
Escala 02	1	0,8%	25,0%	3	3,5%	75,0%	4	1,9%
Escala 03				2	2,3%	100,0%	2	0,9%
Escala 04	3	2,4%	27,3%	8	9,3%	72,7%	11	5,2%
Escala 05	13	10,4%	48,1%	15	17,4%	53,6%	27	13,3%
Escala 06	18	14,4%	43,9%	23	25,6%	55,0%	41	19,0%
Escala 07	90	72,0%	72,0%	35	40,7%	28,0%	125	59,2%
	125			86			211	

En el análisis de las retribuciones realizadas se ha identificado que, en determinados colectivos, el promedio salarial puede verse condicionado por la forma en que se computa el tiempo de trabajo efectivo. En Tecsál, S.A., de acuerdo con la normativa laboral y los criterios internos establecidos, tanto el salario base como ciertos complementos están vinculados a la presencia efectiva en el puesto. Por ello, cuando se producen ausencias no justificadas o salidas anticipadas no respaldadas por baja médica, se aplica una reducción proporcional en los conceptos retributivos correspondientes a las horas no trabajadas, aspecto que impacta directamente en el cálculo de la brecha salarial.

Este efecto se observa con mayor frecuencia en el contexto particular del centro ocupacional, donde una parte significativa del personal cuenta con algún grado de discapacidad. En estos casos, pueden producirse ausencias puntuales asociadas a situaciones personales o necesidades sobrevenidas, que no siempre es posible anticipar o justificar documentalmente.

Las diferencias retributivas observadas no derivan, por tanto, de condiciones salariales desiguales por puesto, grupo profesional o características personales, sino de la aplicación proporcional del salario según el tiempo efectivamente trabajado, en cumplimiento de la normativa y sin que exista discriminación por razón de sexo u otros factores.

○ **Análisis por Escalas de igual valor**

A continuación analizados el comportamiento de cada escala de trabajo de igual valor en sus promedios efectivos y equiparados:

PROMEDIO EFECTIVO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	Tot COMPL.SAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	Tot Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retrib Efectivo
ESCALA 01							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	14.171	2.126	16.297	5	16.302
			-407%	43%	-163%	100%	12%
ESCALA 02							
Hombre	1	1	11.192	13.302	24.494	48.614	73.108
Mujer	3	3	56.791	7.595	64.386	21	64.407
ESCALA 03							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	37.979	5.860	43.839	21	43.860
			33%	30%	32%	-18817%	22%
ESCALA 04							
Hombre	3	3	27.468	4.407	31.875	18	31.893
Mujer	8	9	18.519	3.065	21.584	3.424	25.008
			-1%	-101%	-13%	92%	-11%
ESCALA 05							
Hombre	13	14	16.174	2.084	18.258	345	18.603
Mujer	15	16	16.412	4.191	20.603	26	20.630
			-12%	-43%	-16%	-11%	-16%
ESCALA 06							
Hombre	19	22	11.918	1.928	13.845	273	14.119
Mujer	25	27	13.293	2.751	16.044	305	16.349
			14%	2%	13%	-309%	12%
ESCALA 07							
Hombre	90	90	14.382	1.866	16.248	37	16.284
Mujer	35	38	12.331	1.822	14.154	149	14.303

PROMEDIO EQUIPARADO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
ESCALA 01							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	61.745	9.262	71.007	21	71.028
ESCALA 02			-111%	76%	-10%	100%	40%
Hombre	1	1	26.950	31.541	58.490	48.626	107.117
Mujer	3	3	56.791	7.595	64.386	21	64.407
ESCALA 03							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	37.979	5.860	43.839	21	43.860
ESCALA 04			6%	13%	7%	-19248%	-4%
Hombre	3	3	28.593	4.407	33.000	19	33.019
Mujer	8	9	26.879	3.847	30.726	3.712	34.438
ESCALA 05			11%	-86%	2%	95%	3%
Hombre	13	14	24.049	2.447	26.496	376	26.872
Mujer	15	16	21.452	4.544	25.996	20	26.016
ESCALA 06			7%	-23%	3%	-7%	3%
Hombre	19	22	18.765	2.786	21.551	227	21.778
Mujer	25	27	17.510	3.416	20.925	242	21.168
ESCALA 07			6%	-6%	5%	-264%	4%
Hombre	90	90	14.545	1.866	16.411	37	16.448
Mujer	35	38	13.675	1.978	15.654	134	15.787

Según se aprecia en la tabla anterior sólo hay una escala, la escala 2, que presenta una brecha salarial superior al 25%. Ante esta situación se ha realizado un análisis por cada concepto de la estructura retributiva para ver su comportamiento de manera general y por la escala de igual valor.

Escala 01

No se realiza su análisis ya que es una escala feminizada al 100%

Escala 02

Compuesta por 1 hombre y 3 mujeres, en la cual se ha normalizado la situación del hombre, el cual se ha desvinculado de la empresa en este año de análisis.

Los puestos que se encuentran en esta escala son puestos con un grado de responsabilidad e impacto en el negocio, entre los que se encuentran:

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Dirección proyectos	1		1
Dirección Centro Ocupacional		1	1
Dirección Recursos Humanos		1	1
Dirección administración		1	1
	1	3	4

La brecha salarial que presenta esta escala en su retribución total efectiva es de un 12% pasando a un 40% cuando se calcula con los importes equiparados, realizando un análisis de los diferentes elementos retributivos de esta escala para identificar las causas que producen esta brecha salarial.

PROMEDIO EQUIPARADO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
ESCALA 02			-111%	76%	-10%	100%	40%
Hombre	1	1	26.950	31.541	58.490	48.626	107.117
Mujer	3	3	56.791	7.595	64.386	21	64.407

Analizando la composición de la plantilla de esta escala encontramos que:

- todas las mujeres se encuentran en el mismo grupo profesional y el hombre en otro grupo profesional, lo que hace que se apliquen dos tipos de tablas salariales.
- El hombre se ha desvinculado de la organización en este año de análisis percibiendo los conceptos asociados a dicha situación, mientras que las mujeres no lo perciben. Esta situación hace que el hombre tenga un salario mayor por la cantidad del concepto de desvinculación.

Analizando el comportamiento de los conceptos salariales en esta escala se identifican que su estructura es menor que en otras escalas de valoración de puestos, teniendo un total de 9 elementos (salario, 5 complementos salariales y 3 percepciones extrasalariales). Si tomamos como referencia estos conceptos vemos que no pueden ser analizados todos ellos ya que son masculinizados o feminizados:

- Conceptos feminizados:
 - 2 complementos salariales: Plus disponibilidad y Plus actividad
- Conceptos masculinizados:
 - 1 complementos salarial: Mejora voluntaria
 - 2 percepciones extrasalariales: Finiquito e Indemnización.

A continuación se analizan los otros elementos para ver su comportamiento:

- Salario base presenta una brecha salarial la cual está asociada a dos circunstancias, quedando así justificada. Estas causas son:
 - Aplicación de las tablas salariales ya que se da la circunstancia de que en esta escala hay dos grupos profesionales diferentes.
 - La desvinculación del hombre hace que parte de su importe salarial esté incorporado en otro concepto, el cual es asociado a esta desvinculación como es el concepto de finiquito y/o indemnización.
 - El hombre es el único de esta escala que percibe mejora voluntaria como complemento salarial para alcanzar el salario pactado.

Tomando como referencia estas causas y sus importes se puede establecer que la brecha en el salario base está justificada ya que si se realiza un cálculo con todos estos complementos la brecha desaparece.

- Atrasos: como se ha detallado en la explicación de los conceptos salariales, en este elemento se encuentran los atrasos de varios años por lo que al ser calculado sobre la tabla salarial del salario base la brecha está asociada a la aplicación de las tablas salariales de los grupos profesionales.
- Antigüedad: la brecha salarial de este concepto en esta escala está justificada por la situación de desvinculación del hombre ya que su importe está incorporado en la parte de finiquito y/o indemnización.

En las percepciones extrasalariales las diferencias retributivas se encuentran relacionadas a situaciones concretas de las personas y no por decisiones de la propia organización.

Escala 03

No se realiza su análisis ya que es una escala feminizada al 100%

Escala 04

Compuesta por 3 hombres y 8 mujeres, en la cual se ha equiparado la situación de 1 hombre y 3 mujeres. Los puestos que se encuentran en esta escala son puestos con cierta responsabilidad de algún área o sobre equipos de personas, entre los que se encuentran:

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total
CAP jardinería	1		
CAP sección administración		3	
CAP sección jardinería	1		
Psicólogo/a	1	4	
Trabajador/a social		1	
	3	8	11

PROMEDIO EQUIPARADO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
ESCALA 04			6%	13%	7%	-19248%	-4%
Hombre	3	3	28.593	4.407	33.000	19	33.019
Mujer	8	9	26.879	3.847	30.726	3.712	34.438

En esta escala 4 la brecha salarial efectiva es del 22%, la cual se ve mejorada cuando se realiza la equiparación de las situaciones de las personas pasando a ser de un -4% a favor de la mujer. A pesar de no ser superior al 25% se realiza un análisis de su estructura salarial identificando el comportamiento de cada uno de los conceptos salariales de esta escala. Esta estructura está compuesta por Salario, 4 complementos salariales y 1 percepción extrasalarial. Estos conceptos son:

- Salario base: presenta una brecha salarial efectiva de un 33% la cual se ve reducida al equiparar las situaciones de las personas trabajadoras pasando a ser de un 6%. Esta diferencia está producida por la aplicación de las tablas salariales ya que en esta escala se da la circunstancia de la existencia de 3 grupos profesionales diferentes.
- Atrasos: presenta una brecha de un -14% en su promedio equiparado pero si se toma la diferencia en su valor absoluto no supera los 60 euros anuales. A pesar de ello esta diferencia está causada porque una de las personas no percibe atrasos ya que se ha desvinculado en el primer mes del año.

- **Antigüedad:** Presenta una brecha salarial efectiva del 51% la cual se reduce en su importe promedio equiparado pasando a ser de un 32%. Este concepto está relacionado con la vinculación con la organización, y en este año de análisis hay 2 personas (1 hombre y 1 mujer) de reciente incorporación y por lo tanto no perciben y los otros 2 hombres son los que tienen mayor años de vinculación y por lo tanto su importe es mayor al de las mujeres.
- **Plus de actividad:** como se ha explicado en el apartado de presentación de conceptos salariales es un complemento asociados a situaciones pasadas y no es percibido por las personas de reciente incorporación. Este concepto en este año de análisis arroja una brecha del 69% pero si se realiza el cálculo con las 2 personas trabajadoras que lo perciben esta pasa a ser de un 8%. Las personas que perciben el complemento de plus de actividad tienen una antigüedad muy superior a la del resto de las personas de la escala.

En las percepciones extrasalariales las diferencias retributivas se encuentran relacionadas a situaciones de desvinculación con la empresa.

Escala 05

Compuesta por 13 hombres y 15 mujeres, en la cual se ha anualizado la jornada de 7 hombres y de 6 mujeres. Los puestos que se encuentran en esta escala son puestos operativos y 2 de ellos con cierta responsabilidad de planificación y/o supervisión de equipos de trabajo. Entre estos puestos se encuentran:

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Encargado/a jardinería	2	2	4
Encargado/a taller		1	1
Monitor/a ocupacional		5	5
Oficial 1ª administración		2	2
Oficial 1ª centro ocupacional		1	1
Oficial 1ª jardinería	11	2	13
Oficial 1ª mobiliario urbano		1	1
Oficial 1ª taller		1	1
	13	14	28

Analizando la plantilla encontramos las siguientes circunstancias:

- todas las personas salvo un hombre están en una jornada al 100% contratada, el cual se encuentra en jornada parcial por jubilación
- 1 hombre y 1 mujer tienen en esta escala una doble situación contractual
- 4 hombres y 3 mujeres son personas trabajadoras de nueva incorporación

- 2 hombres y 1 mujer han finalizado su situación contractual en este año de análisis
- conviven tres grupos profesionales diferentes en esta escala 05:
 - Grupo C compuesto por 2 hombres y 3 mujeres
 - Grupo E compuesto por 11 hombres y 6 mujeres
 - Grupo G compuesto por 5 mujeres
- todos los puestos de trabajo en esta escala están feminizados salvo dos:
 - encargado de jardinería con una representación equilibrada (50%)
 - oficial 1ª de jardinería con una representación masculina del 84%.

Estas circunstancias han sido tenidas en cuenta en el análisis retributivo de esta escala ya que pueden ser en parte motivo de las diferencias salariales.

En este año de análisis la estructura salarial de esta escala está compuesta por:

- Salario
- 6 complementos salariales de los cuales 2 están masculinizados y no pueden analizarse
- 2 percepciones extrasalariales de las cuales 1 está masculinizada.

PROMEDIO EQUIPARADO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
ESCALA 05			11%	-86%	2%	95%	3%
Hombre	13	14	24.049	2.447	26.496	376	26.872
Mujer	15	16	21.452	4.544	25.996	20	26.016

En este año de análisis la diferencia salarial en esta escala es de un -11% si tomamos el promedio efectivo de la retribución total y equiparando las diferentes situaciones contractuales de las personas trabajadoras este promedio equiparado pasa a ser de un 3%. A pesar de que no supera el 25%, límite para no justificar y establecido por la normativa española de igualdad, se ha realizado un análisis de los conceptos retributivos existentes en la escala para ver su evolución y comportamiento.

- Salario base presenta una diferencia de un 11% en su promedio equiparado la cual está provocada por dos circunstancias.
 - La aplicación de tres categorías profesionales diferentes hace que se produzcan diferencias salariales.
 - La desvinculación de 2 personas de esta escala cobrando un importe en su percepción extrasalarial de finiquito
 - La percepción del complemento de accidente-enfermedad-it donde una mujer no percibe cantidad alguna en el salario base ya que éste está asociado a una situación de IT.

Tomando como referencia estos tres aspectos si se realiza el cálculo de la brecha salarial incorporando la cantidad percibida por la mujer en situación de IT la brecha salarial se ve reducida.

- Atrasos: presenta una brecha de un -42% en su promedio equiparado pero si se toma la diferencia en su valor absoluto no supera los 110 euros anuales.
- Plus de responsabilidad: presenta un 1% de brecha en su promedio equiparado, no teniendo que ser justificada esta diferencia salarial.
- Complemento de IT-ACC-ENF. A pesar de presentar una brecha superior al 25% esta se encuentra relacionada a situaciones personales y no a toma de decisiones de empresa, quedando así justificada. Si bien es cierto en este año de análisis es percibido por 1 hombre y 3 mujeres, de las cuales una mujer tiene una situación de IT y su percepción está asociada a su salario íntegro.

En las percepciones extrasalariales las diferencias retributivas se encuentran relacionadas a situaciones concretas de las personas por situaciones desvinculación con la empresa.

Escala 06

Compuesta por 19 hombres y 25 mujeres, en la cual se ha normalizado y anualizado la jornada de 12 hombres y de 9 mujeres. Los puestos que se encuentran en esta escala son puestos operativos:

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Auxiliar centro ocupacional		1	1
Auxiliar jardinería	5	3	8
Oficial 2ª administración		2	2
Oficial 2ª jardinería	11	12	22
Oficial 2ª mobiliario urbano	2		2
Oficial 2ª taller	1	4	5
	19	23	41

Analizando la plantilla encontramos las siguientes circunstancias:

- todas las personas tienen jornada 100% salvo un hombre (al 50%) y una mujer (al 80%)
- 1 hombre y 2 mujeres tienen en esta escala una varias situaciones contractuales
- 6 hombres y 3 mujeres son personas trabajadoras que han iniciado una situación contractual nueva en este año de análisis
- 4 hombres y 1 mujer han finalizado su situación contractual en este año de análisis
- conviven tres grupos profesionales diferentes en esta escala 05:
 - Grupo E compuesto por 1 hombre y 1 mujer
 - Grupo F compuesto por 18 hombres y 31 mujeres
 - Grupo G compuesto por 4 hombres y 9 mujeres

- En todos los puestos hay representación de mujer salvo en el puesto de oficial 2º de mobiliario urbano que está masculinizado al 100%.

Estas circunstancias han sido tenidas en cuenta en el análisis retributivo de esta escala ya que pueden ser en parte motivo de las diferencias salariales.

En este año de análisis la estructura salarial de esta escala está compuesta por:

- Salario
- 7 complementos salariales de los cuales 1 está masculinizado y no puede analizarse
- 3 percepciones extrasalariales de las cuales 1 está feminizada.

PROMEDIO EQUIPARADO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
ESCALA 06			7%	-23%	3%	-7%	3%
Hombre	19	22	18.765	2.786	21.551	227	21.778
Mujer	25	27	17.510	3.416	20.925	242	21.168

En este año de análisis la diferencia salarial en esta escala es de un -16% si tomamos el promedio efectivo de la retribución total, brecha que se ve reducida cuando se realiza la equiparación de las diferentes situaciones contractuales de las personas trabajadoras la cual pasa a ser de un 3%. A pesar de que no supera el 25%, límite para no justificar y establecido por la normativa española de igualdad, se ha realizado un análisis de los conceptos retributivos existentes en la escala para ver su evolución y comportamiento.

- Salario base presenta una diferencia de un 7% en su promedio equiparado la cual está provocada por dos circunstancias.
 - La aplicación de tres categorías profesionales diferentes hace que se produzcan diferencias salariales.
 - La desvinculación de 5 personas (4 hombres y 1 mujer) de esta escala cobrando un importe en su percepción extrasalarial de finiquito
 - La percepción del complemento de accidente-enfermedad-it donde hay 3 personas trabajadoras (1 hombre y 2 mujeres) que tienen un importe alto debido a su situación de IT, lo que hace que su salario sea muy reducido.

Tomando como referencia estos tres aspectos si se realiza el cálculo de la brecha salarial incorporando la cantidad percibida por la mujer en situación de IT la brecha salarial se ve reducida.

- Atrasos: presenta una brecha del -21% y se encuentra asociada a la retribución que deberían de haber percibido en el año 2024, 2023. Perciben todas las personas de esta escala salvo 3 hombres y 2 mujeres que han finalizado o iniciado una situación contractual en este año de análisis.

- Antigüedad: presenta una brecha salarial del -24% en su importe promedio equiparado y al encontrarse asociado a la persona no es una diferencia causada por toma de decisiones de empresa.
- Plus de disponibilidad: presenta un 22% de brecha en su promedio equiparado. Al estar asociado a situaciones pasadas se encuentra una vinculación directa con la antigüedad de las personas. En este año de análisis lo perciben 1 hombre y 1 mujer, ambos con un importe muy similar y si se calcula la brecha salarial con estas dos personas trabajadoras la brecha pasa a ser de un 5%.
- Plus reten: presenta una brecha del 17%, aunque es una diferencia alta si tomamos como referencia el valor absoluto la diferencia es mínima ya que es 1 euro de diferencia anual.
- Plus productividad: presenta una brecha del 48%, aunque es una diferencia alta si tomamos como referencia el valor absoluto la diferencia es mínima ya que es 21 euros de diferencia anual. Diferencia causada porque en este año de análisis sólo lo han percibido 2 personas y si aplicamos la fórmula de la brecha sobre estas dos personas la brecha se reduce.
- Complemento de IT-ACC-ENF. A pesar de presentar una brecha superior al -35% esta se encuentra relacionada a situaciones personales y no a toma de decisiones de empresa, quedando así justificada. Si bien es cierto en este año de análisis es percibido por 4 hombre y 8 mujeres, de las cuales un hombre y 2 mujeres tienen una situación de IT y la cantidad percibida en este complemento es alta y hace que su salario está repercutido a esta situación IT.

En las percepciones extrasalariales las diferencias retributivas se encuentran relacionadas a situaciones concretas de las personas por situaciones desvinculación con la empresa.

Escala 07

Compuesta por 90 hombres y 35 mujeres, en la cual se ha normalizado la situación de 1 hombre y anualizado la jornada de 2 hombres y de 6 mujeres. Los puestos que se encuentran en esta escala son puestos operativos:

Puestos de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Peón/Peona jardinería	72	15	87
Peón/Peona mobiliario urbano	3	1	4
Peón/Peona taller	15	19	34
	90	35	125

Analizando la plantilla encontramos las siguientes circunstancias:

- todas las personas tienen jornada 100%
- 1 mujer tiene en esta escala una varias situaciones contractuales
- 2 hombres y 1 mujer son personas trabajadoras que han iniciado una situación contractual nueva en este año de análisis
- 2 hombres y 3 mujeres han finalizado su situación contractual en este año de análisis

Estas circunstancias han sido tenidas en cuenta en el análisis retributivo de esta escala ya que pueden ser en parte motivo de las diferencias salariales.

En este año de análisis la estructura salarial de esta escala está compuesta por:

- Salario
- 7 complementos salariales de los cuales 1 está masculinizado y no puede analizarse
- 3 percepciones extrasalariales de las cuales 1 está feminizada.

PROMEDIO EQUIPARADO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
ESCALA 07			6%	-6%	5%	-264%	4%
Hombre	90	90	14.545	1.866	16.411	37	16.448
Mujer	35	38	13.675	1.978	15.654	134	15.787

En este año de análisis la diferencia salarial en esta escala es de un 12% si tomamos el promedio efectivo de la retribución total, brecha que se ve reducida cuando se realiza la equiparación de las diferentes situaciones contractuales de las personas trabajadoras la cual pasa a ser de un 4%. A pesar de que no supera el 25%, límite para no justificar y establecido por la normativa española de igualdad, se ha realizado un análisis de los conceptos retributivos existentes en la escala para ver su evolución y comportamiento.

- Salario base presenta una diferencia de un 14% en su promedio equiparado la cual está provocada por dos circunstancias.
 - La desvinculación de 5 personas de esta escala cobrando un importe en su percepción extrasalarial de finiquito
 - La percepción del complemento de accidente-enfermedad-it donde hay un total de 59 personas trabajadoras (37 hombre y 22 mujeres) de los cuales 4 hombres y 3 mujeres tienen un importe alto debido a su situación de IT, lo que hace que su salario sea muy reducido.

Tomando como referencia estos tres aspectos si se realiza el cálculo de la brecha salarial incorporando la cantidad percibida por la mujer en situación de IT la brecha salarial se ve reducida.

- Atrasos: presenta una brecha del 15% y se encuentra asociada a la retribución que deberían de haber percibido en el año 2024, 2023. Las personas que no perciben atrasos

han finalizado la relación con la organización o han iniciado una situación contractual en este año de análisis.

- Regularización: presenta una brecha del -18% asociada a la actualización de los salarios según el convenio de aplicación quedando así justificada.
- Antigüedad: presenta una brecha salarial del 14% en su importe promedio equiparado y al encontrarse asociado a la persona no es una diferencia causada por toma de decisiones de empresa. Analizando la composición de la plantilla las personas que no perciben este salario son personas con menos de 5 años de antigüedad.
- Plus fidelidad: presenta una brecha del -42% pero se encuentra justificada debido al motivo de recepción de este concepto que es alcanzar los 25 años de vinculación con la empresa. Las personas que perciben este salario reciben la misma cantidad independientemente del sexo de la persona, la brecha está asociada al número de personas que lo perciben y al realizar el cálculo del promedio ya que si se tiene en cuenta la mediana la brecha desaparece.
- Plus productividad: presenta una brecha del 55%, aunque es una diferencia alta si tomamos como referencia el valor absoluto la diferencia es mínima ya que es 20 euros de diferencia anual. Diferencia causada porque en este año de análisis sólo lo han percibido 7 hombres y 2 mujeres y si aplicamos la fórmula de la brecha sobre estas dos personas la brecha se reduce.
- Complemento de IT-ACC-ENF. A pesar de presentar una brecha del -1% esta se encuentra relacionada a situaciones personales y no a toma de decisiones de empresa, quedando así justificada.

En las percepciones extrasalariales las diferencias retributivas se encuentran relacionadas a situaciones concretas de las personas por situaciones desvinculación con la empresa.

6. CONCLUSIONES

Tecsal, S.A. es una entidad cuyo personal está organizado en un único centro de trabajo (en Daganzo-Madrid) y al que se le aplica el convenio que tienen negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras con código 28003532011981.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, **Tecsal, S.A., cuenta con un registro retributivo** de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos según la clasificación profesional de convenio.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla, que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo con la normativa legal vigente, **Tecsal, S.A. ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras, incluidas la alta dirección**, durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024).

El registro incluye 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 por ciento.

Aplicando los criterios de la herramienta del Ministerio la diferencia salarial en el total efectivo es de un 28%, pasando a ser de un 36% cuando se realiza el cálculo del salario total equiparado. Segregando la plantilla en escalas de igual valor ninguna escala supera el 25% si tomamos como referencia el promedio de la retribución total equiparada.

Para dar respuesta a la normativa de igualdad y al RD 902/2020, se ha analizado toda la estructura retributiva desagregada por:

- complemento salarial y percepción extrasalarial
- sexo
- escalas de igual valor (según la valoración de puestos de trabajo)

Este análisis tiene la finalidad de identificar toda diferencia salarial mayor al 25% y por lo tanto poder establecer acciones que fomenten la equidad interna.

Como resultado del análisis se observan diferencias salariales que se pueden justificar de manera objetiva por:

- La vinculación de las personas a la empresa, ya que la antigüedad es un aspecto clave debido a que esta ficha de vinculación está relacionada con la pertenencia a una situación contractual anterior y donde ciertos complementos ya existían, manteniendo la situación más beneficiosa.

- El número de personas que percibe complementos asociados a situaciones de IT, accidente y/o enfermedad hace generar diferencias en el salario base y complementos asociados a este.
- En el caso de las percepciones extrasalariales, las diferencias vienen justificadas por circunstancias personales de cada trabajador/a como es el caso indemnización o finiquito por desvinculación.

Una vez analizada la situación retributiva por escalas de igual valor se aprecia la NO existencia de brecha salarial superior al 25% tomando como referencia los promedios y medianas efectivos y equiparados.

7. PLAN DE ACCIÓN

El principal punto del plan de actuación presentado a continuación es **enmarcar las recomendaciones realizadas, dentro de un Plan de Igualdad.**

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación actual de la compañía, con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Recomendaciones

- Comunicar el compromiso de la organización en construir un puesto de trabajo inclusivo y diverso, con igualdad de oportunidades.
- Dado que la estructura retributiva está diferenciada por los diferentes convenios colectivos de aplicación y a la dispersión geográfica de la plantilla se recomienda analizar los diferentes complementos salariales existentes, simplificarlos e identificar los espacios temporales de los complementos asociados a situaciones pasadas para que estos vayan desapareciendo y poder definir una estructura retributiva actualizada.

Plan de actuación para para la corrección de las desigualdades retributivas

Acciones Previstas
1. Dejar constancia del derecho a la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo
2. Realización de diagnósticos regulares de modo anual para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno

Con el objetivo mejorar en las diferencias retributivas y minimizar y/o eliminar las brechas salariales, proponemos desplegar las siguientes acciones:

1. **Mantener actualizada la herramienta de valoración de puestos**, cumpliendo así con lo indicado en el RD 902/2020 y cumplir con el principio de igual valor o equivalente y con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. El resultado de esta valoración de puestos permitirá realizar un análisis retributivo por escalas y por la agrupación de puestos de igual valor arrojada de la herramienta. A su vez permitirá establecer criterios objetivos para percibir un complemento salarial más allá de lo marcado por los convenios colectivos.

2. **Actualización** permanente del **catálogo de puestos de trabajo**, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto, así como su alineamiento a la estrategia de Tecsal, S.A.
3. **Realización de un análisis de la evolución de las diferencias retributivas observadas en este informe de auditoría** a través de los registros anuales futuros.

Mantener una **actualización de todos los conceptos salariales** existentes en Tecsal, S.A. garantizando que todos son aplicados con perspectiva de género, identificando aquellos que se pueden modificar y/o eliminar.

4. Revisar **criterios de aplicación** de los diferentes complementos salariales que no son de aplicación de convenio, intentando dar objetividad a los mismos y garantizar la equidad interna y externa.

A continuación se definen las diferentes acciones positivas, de manera individualizada.

Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Medida	Actualización y Difusión de las Descripción Puesto de Trabajo
Objetivos que persigue	Actualizar y difundir anualmente los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas y especificaciones, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
Descripción detallada de la medida	Revisión del catálogo de perfiles de puestos existente
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	A definir por la empresa
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº DPTs actualizadas con perspectiva de género

Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Medida	Actualizar Valoración de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Actualizar anualmente la clasificación de puestos de trabajo que garantice la adecuada comparativa a nivel salarial por trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Mantenimiento y actualización de la herramienta de valoración de puestos de trabajo ponderada ya implementada en la empresa.
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	A definir por la empresa
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº posiciones de la Herramienta revisadas.

Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Medida	Realizar periódicamente un análisis retributivo de equidad interna y externa
Objetivos que persigue	Identificar los elementos retributivos y salarios existentes en el mercado para poder establecer una estructura salarial equitativa
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	A definir por la empresa
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº posiciones sobre las que se ha realizado el estudio retributivo periódico.
	Nº de posiciones incorporadas en el estudio retributivo.
	Nº de puestos adecuados salarialmente

Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Medida	Revisar los criterios de aplicación de los diferentes complementos salariales que no son de aplicación de los convenios colectivos.
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	Valorar los diferentes complementos salariales existentes en la estructura y ver su horizonte temporal para su extinción y por lo tanto reducción de la brecha salarial.
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	A definir por la empresa
Responsable	RRHH
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº complementos salariales eliminados Nº brecha salarial reducida.

Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Medida	Establecer indicadores objetivos para los complementos salariales variables y relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.
Objetivos que persigue	Equidad y transparencia en las retribuciones
Descripción detallada de la medida	Definir indicadores por puesto de trabajo para los complementos variables
Personas destinatarias	RRHH
Cronograma de implantación	Segundo semestre a la aprobación del plan de igualdad
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Consultora externa
Indicadores de seguimiento	Definición de indicadores, sistema de seguimiento y actualización

Vigencia

El presente documento y la realización de las acciones tiene una vigencia de 4 años que se incluirá en el documento del Plan de Igualdad.