

Informe de Transparencia y Equidad Salarial - Ejercicio 2023

ASOCIACION LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR

1. Objetivo de la auditoría

El objetivo de esta auditoría ha sido revisar las retribuciones de todo el personal de la ASOCIACION LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR, para asegurarnos de que cada trabajadora percibe un salario justo según las responsabilidades, la carga de trabajo, la autonomía y el esfuerzo requerido en su puesto de trabajo.

Se ha buscado detectar y corregir cualquier desigualdad, explicar cómo se calculan los salarios y proponer ajustes si algún puesto no está correctamente remunerado.

2. Alcance

- Se revisaron todos los contratos activos entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2023.
- La plantilla es totalmente femenina.
- Se incluyeron todos los puestos: Dirección, Trabajadoras Sociales, Coordinadora, Psicóloga, Abogada, Orientadora Laboral, Auxiliares Técnicas Educativas y personal de apoyo o mantenimiento.
- Se analizaron:
 - Salario base y complementos.
 - Correspondencia con la categoría profesional según el IV Convenio del Personal Laboral de la Administración del Estado.
 - La relación salarios reflejada mediante el valor real del puesto según la Valoración de Puestos de Trabajo (esfuerzo físico, mental y emocional, autonomía, responsabilidades y carga de trabajo).

3. Resultados principales

3.1 Cumplimiento del Convenio

- Todos los salarios cumplen con el mínimo legal según el convenio.
- Ninguna trabajadora cobra menos de lo que corresponde por su grupo profesional y categoría.
- Los complementos salariales (como antigüedad o incapacidad temporal) se aplican correctamente según el puesto y los registros establecidos en cada uno de ellos.

3.2 Relación entre salario y responsabilidades

- Dirección: percibe un salario elevado porque su puesto implica coordinar la entidad y el recurso de acogida, tomar decisiones y supervisar al equipo.
- Trabajadoras Sociales y Coordinadora: su salario refleja adecuadamente la relación entre la carga emocional y la responsabilidad de garantizar la calidad de los servicios.
- Psicóloga, Abogada y Orientadora Laboral: los salarios son proporcionales a su nivel de especialización y responsabilidad en el cuidado y orientación de las usuarias.
- Técnicas Educativas: aunque sus salarios cumplen el convenio, la revisión de la Valoración de Puestos de Trabajo muestra que su labor diaria exige más autonomía, esfuerzo y responsabilidad de lo que refleja su categoría actual. Por ello, se recomienda al comité de retribución que practique un ajuste salarial.
- Personal de apoyo y mantenimiento: su salario es adecuado al nivel de responsabilidad y esfuerzo requerido en su puesto.

3.3 Conclusiones de Equidad interna

- La relación entre salario y puesto es consistente para toda la plantilla.
- La única excepción temporal son las Técnicas Educativas, cuyo ajuste garantizará que su remuneración refleje correctamente sus responsabilidades y esfuerzo.

4. Observaciones y recomendaciones

1. Salarios justos: todos los puestos cumplen con el convenio y respetan la normativa laboral.
2. Equidad: la mayoría de los puestos están correctamente remunerados según sus responsabilidades y carga de trabajo.
3. Ajuste necesario: se recomienda revisar el salario de las Técnicas Educativas (Grupo Profesional 5) para reflejar el esfuerzo, autonomía y carga de trabajo real.
4. Seguimiento: actualizar cada año la valoración de puestos y el registro retributivo, asegurando que cualquier cambio en las responsabilidades se refleje en el salario.

5. Evaluación del poder adquisitivo de la plantilla

- La plantilla tiene un poder adquisitivo adecuado en relación con su formación, experiencia y nivel de responsabilidad.
- Las Técnicas Educativas son la excepción temporal: su salario actual cumple el convenio, pero no refleja totalmente la carga de trabajo y autonomía de su puesto, lo que puede traducirse en un poder adquisitivo ligeramente inferior al esperado.
- El ajuste salarial. - se corregirá esta situación y garantizará igualdad retributiva.

6. Transparencia Salarial

Durante 2023 se ha revisado la estructura salarial de toda la plantilla de la ASOCIACION LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR. Esta revisión asegura que cada trabajadora percibe un salario justo según sus responsabilidades, nivel de autonomía y esfuerzo requerido en su puesto.

Puntos clave:

- Todos los salarios cumplen el convenio: Ninguna trabajadora cobra menos del mínimo establecido por su grupo profesional y categoría.
- Equidad interna: La mayoría de los puestos tienen un salario proporcional a la responsabilidad, la carga de trabajo y el esfuerzo físico, mental y emocional.
- Ajuste pendiente: Las Técnicas Educativas, aunque cumplen el convenio, realizarán un ajuste salarial en enero de 2025 para reflejar mejor su autonomía, esfuerzo y carga de trabajo.
- Complementos y beneficios: Se mantienen los complementos históricos, el complemento por incapacidad temporal y las condiciones de vacaciones y disponibilidad horaria según la normativa.
- Compromiso con la igualdad: La plantilla es completamente femenina y se asegura que no existan diferencias salariales por sexo, dando cumplimiento al artículo 28 del estatuto de los trabajadores.
- Seguimiento anual: La valoración de puestos y los salarios se revisarán cada año para garantizar que los cambios en responsabilidades o carga de trabajo se reflejen correctamente en la remuneración.

7. Acceso a la Información

La entidad ha implementado medidas específicas para garantizar la transparencia retributiva, la equidad salarial y el seguimiento de la brecha salarial de género, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020. El acceso a la información retributiva se realiza respetando la normativa de protección de datos personales y se facilita a las personas trabajadoras a través de su representante, o en su defecto, mediante solicitud motivada y justificada.

Asimismo, en cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la entidad refuerza su compromiso con la rendición de cuentas y la publicación de información relevante. Esto incluye la publicación de información retributiva agregada y resumida, así como la comunicación de los criterios generales de valoración de puestos y de los principales resultados de las auditorías retributivas, garantizando en todo momento la transparencia y el acceso responsable a la información por parte del personal y de la ciudadanía.

- Difusión y publicación de resultados
 - El informe de auditoría retributiva 2023 se presentó previamente en la Junta Directiva, donde se analizaron los resultados y se aprobó el ascenso de las Técnicas Educativas del Grupo V al Grupo IV, aplicando el aumento salarial correspondiente.
 - Posteriormente, el informe se compartió con todo el personal mediante Drive interno, garantizando que todas las trabajadoras tienen acceso a la información.
 - Además, el informe se publica en la página web institucional, en la sección de Transparencia, asegurando que cualquier persona interesada pueda consultar la estructura salarial, equidad interna y posibles brechas salariales.

- Política sobre el registro retributivo.
 - Se mantiene un registro retributivo anual, actualizado hasta el último de 2024, desglosado por grupo profesional, categoría y complementos aplicados.
 - Este registro lo elabora la técnica de gestión, se estudia por el comité de retribuciones y posteriormente se pasa al órgano de gobierno para su revisión.
 - El registro retributivo anual permite realizar auditorías internas y comprobar de forma objetiva la equidad salarial entre los distintos puestos.
 - El registro puede ser consultado por los órganos de gobierno y el comité de igualdad para asegurar la transparencia en la toma de decisiones salariales.
 - En caso de cambios normativos, como atrasos de convenio o modificaciones derivadas de leyes o reales decretos, se aplican y abonan de manera automática según la normativa vigente, garantizando que los salarios estén siempre actualizados y correctos.
 - Todo ajuste salarial se documenta y archiva para futuras revisiones y seguimiento del cumplimiento de igualdad y equidad interna.
 - Se realiza un seguimiento anual de la estructura salarial para detectar cualquier posible brecha de género ante futuras incorporaciones mixtas.
 - Este seguimiento proactivo refuerza el compromiso con la igualdad salarial y permite anticipar ajustes cuando sea necesario.
 - Los salarios y complementos se registran y analizan anualmente, teniendo en cuenta la Valoración de Puestos de Trabajo, lo que permite detectar posibles desviaciones y garantizar que la remuneración refleje de manera justa las responsabilidades, carga de trabajo y nivel de autonomía de cada puesto.

- Planes de acción y seguimiento:
 - Se ha establecido un plan de seguimiento anual que incluye:
 - Revisión periódica de la valoración de puestos.
 - Análisis de complementos y su correcta aplicación.
 - Ajustes salariales cuando cambian responsabilidades o carga de trabajo.
 - Estas acciones aseguran que cualquier desigualdad detectada pueda corregirse oportunamente.

León, 30 de agosto de 2024

Fdo.: María Inés Juan Lobato. Técnica de Gestión. - Integrante del comité retributivo.