

Informe de Transparencia y Equidad Salarial

EJERCICIO 2024

ASOCIACION LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR

- Acceso a la Información y Transparencia Retributiva

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 de 2024 se ha presentado previamente a la Junta Directiva, donde se analizaron los resultados, se revisó la aplicación de ajustes salariales pendientes, como el paso de las Técnicas Educativas del Grupo V al Grupo IV, y se aprobó cualquier modificación necesaria. Posteriormente, el informe se compartió con todo el personal mediante Drive interno, garantizando que todas las trabajadoras puedan acceder a la información. Además, el informe se publica en la sección de Transparencia del sitio web institucional, asegurando que cualquier persona interesada pueda consultar la estructura salarial, equidad interna y posibles brechas salariales, respetando siempre la protección de datos personales.

- Registro retributivo anual

Se mantiene un registro retributivo completo, actualizado hasta el cierre del ejercicio 2024, que incluye información detallada de: salario base, complementos, total de retribución, antigüedad, horas extraordinarias, complementarias, vacaciones retribuidas y compensaciones por incapacidad temporal. Este registro es elaborado por la técnica de gestión, revisado por el comité de retribuciones y aprobado posteriormente por el órgano de gobierno, permitiendo una auditoría interna rigurosa y comprobando de forma objetiva la equidad salarial entre los distintos puestos.

- Documentación y trazabilidad

Todos los ajustes salariales se documentan y archivan, registrando el motivo, fecha y responsable, lo que asegura la trazabilidad de cada decisión y facilitando así revisiones

futuras. Asimismo, cualquier cambio normativo, como atrasos de convenio o modificaciones derivadas de leyes o reales decretos, se aplica automáticamente según la normativa vigente, garantizando que los salarios estén siempre actualizados y correctos.

- Seguimiento proactivo y planes de acción

Se realiza una revisión anual de la estructura salarial, complementos y Valoración de Puestos de Trabajo, detectando cualquier posible desviación o brecha de género ante futuras incorporaciones. Este seguimiento permite anticipar ajustes cuando sea necesario y garantizar que la remuneración refleje de manera justa las responsabilidades, carga de trabajo y nivel de autonomía de cada puesto. Se ha establecido un plan de seguimiento anual que incluye: revisión periódica de la valoración de puestos, análisis de complementos y su correcta aplicación, y ajustes salariales cuando cambian responsabilidades o carga de trabajo. Estas acciones aseguran que cualquier desigualdad detectada pueda corregirse oportunamente y refuerzan el compromiso de la entidad con la igualdad retributiva.

- Enlace con el II Plan de Igualdad

El registro retributivo, junto con la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, ha permitido realizar el diagnóstico necesario y la posterior elaboración del II Plan de Igualdad, que entra en vigor en enero de 2025. Ahora, una vez realizada la auditoría del ejercicio 2024, esta combinación permitirá asegurar en el tiempo que las decisiones salariales se basen en información objetiva.

Tablas de Datos Salariales 2024

Tabla 1 – Totales por sexo

Nota: Los valores representan la media aritmética de todas las trabajadoras según su salario base, complementos y total retribución, independientemente del grupo profesional. No son sumas totales de nómina.

Sexo	Nº Trabajadoras	Salario Base Eq (€)	Complementos (€)	Total Retribución Eq (€)
Hombre	0	0	0	0
Mujer	15	26.656	492	27.148

Explicación:

- Salario Base Eq (€): media de los salarios base de todas las trabajadoras.
- Complementos (€): media de los complementos aplicados (antigüedad, plus de disponibilidad, vacaciones, horas extraordinarias y complementos específicos).
- Total, Retribución Eq (€): suma de salario base y complementos, calculada como media para reflejar el promedio real percibido por trabajadora.

Tabla 2 – Distribución por grupo profesional

Grupo	Nº Trabajadoras	Salario Base Eq (€)	Complementos (€)	Total Retribución Eq (€)	Grupo
01	3	32.624	550	33.174	01
02	5	27.084	418	27.502	02
03	3	21.411	812	22.578	03
04	2	18.523	2	18.525	04
05	2	18.011	495	18.507	05

La Tabla 2 refleja la distribución de la retribución media por grupo profesional. El salario base medio (Salario Base Eq) representa la media de las trabajadoras, considerando jornadas parciales, incorporaciones durante el año y ajustes individuales, por lo que no coincide con los salarios base establecidos en el convenio. Los complementos incluyen antigüedad, pluses y otros conceptos salariales. La suma de salario base y complementos (Total Retribución Eq) representa la remuneración media real percibida por cada grupo profesional.

En todos los grupos, la retribución observada guarda una proporción coherente con las responsabilidades, carga de trabajo y autonomía de los puestos. Este resultado refleja una estructura salarial equilibrada y refuerza el compromiso de la entidad con la equidad interna y la transparencia retributiva.

León, a 30 de septiembre de 2025.



Fdo.: María Inés Juan Lobato

Técnica de Gestión. - Integrante del comité retributivo.