

## INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA REALIZADA A LA ASOCIACIÓN NO ESTÁS SOLO (NOESSO) REFERENTE AL EJERCICIO 2021

### 1. Introducción.

A los fines previstos en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hemos sido designados por el órgano de administración de la **ASOCIACIÓN NOESSO**, con C.I.F. número G-04143806, domiciliada en Calle Alcalá 35, 04738. Las Cabañuelas, Almería, para la realización de la Auditoría Retributiva.

ASOCIACIÓN No estás solo (en adelante “Noesso”, la “empresa” o la “institución”), es una asociación, originada en 1990 enfocada en prevención y la intervención terapéutica con personas con problemas adicciones.

NOESSO tiene estructurado su trabajo en tres áreas: la prevención y tratamiento de adicciones, la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión y, por último, la inclusión de jóvenes con problemas.

NOESSO, con más de 30 años de compromiso social, ayuda a personas con adicciones y a la promoción del empleo y la inclusión de personas en riesgo de exclusión. Su red de programas y centros están gestionados con profesionalidad e implicación, complementando la actuación de las administraciones públicas. Y todo ello lo hace promoviendo la cooperación con otras entidades del tercer sector.

Su trabajo se sustenta sobre unos valores en los que predomina el respeto a la dignidad humana, corresponsabilidad y calidad profesional.

Cada uno de sus programas incorporan la perspectiva de género y garantizan el trato igualitario, apostando siempre por la superación de las desigualdades.

A su vez, están presentes en la vida pública, creando conciencia y compromiso social para hacer frente a los problemas que restan libertad y que excluyen a las personas.

Con el objetivo de encontrarse alineada con la normativa vigente respecto a materia de igualdad retributiva, Noesso recurre a Afroinversiones para la realización de la auditoría retributiva, de forma que realice de manera imparcial, neutra y objetiva, persiguiendo así la realización de un diagnóstico fiel a la realidad, para poder desarrollar las medidas necesarias para alcanzar o mantener, la igualdad de oportunidades en las retribuciones percibidas.

Para ello, se realizan los siguientes estudios:

- Análisis y búsqueda de posibles diferencias retributivas ya sean directas o indirectas, tras la recogida de datos por parte de la empresa.

- Investigación sobre la existencia de desigualdades o diferencias en la elaboración, diseño e implantación de medidas respecto a diversas áreas relacionadas con la responsabilidad, accesibilidad, reparto de tareas, etc.

De estos estudios, se deriva el presente informe donde queda expuesto el diagnóstico de la situación retributiva a Noesso, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, a efectos de alcanzar la mencionada igualdad retributiva entre ambos géneros, la detección de carencias o diferencias en el salario, y la posterior propuesta de medidas, elaborada conjuntamente con la empresa, para corregir las acciones que se consideren susceptibles de mejora.

## 2. Marco normativo.

Según el Real Decreto 902/2020 quedan establecidas una serie de medidas concretas para conseguir aplicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia de igualdad retributiva.

En relación al artículo 7 del Real Decreto RD902/2020, se define la auditoría retributiva de la siguiente forma:

*“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.”*

Además, el Anexo que regula el Plan de Igualdad y su posterior registro en base al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en adelante RD, estableciendo que dicha auditoría se componga de lo siguiente:

a) Solicitud al beneficiario de la correspondiente información, documentación y declaraciones responsables sobre la veracidad de información proporcionada.

b) Diagnóstico de la coyuntura retributiva:

o Conclusiones cualitativas y cuantitativas a través del estudio de protocolos, normativas y medidas de las instituciones que influyan de cualquier forma en la remuneración de los trabajadores y las trabajadoras.

- La valoración de cada uno de los empleos evaluando las consideraciones del artículo 4, que contempla el sistema de remuneración y el de promoción.

- La atención e importancia de otros aspectos que puedan derivar a las ya mencionadas diferencias retributivas.

c) Plan de intervención o actuación:

- Constitución de un plan o informe de medidas de intervención para el ajuste de las desigualdades de remuneración encontradas, en el que se establecerán objetivos, medidas específicas y determinación de personas o comité de igualdad que se responsabilice de la ejecución del Plan y supervisión de que se siga llevando a cabo.

- Para el diseño del plan se tendrá en cuenta y se incluirá un procedimiento de supervisión y seguimiento para la corrección de las medidas que no den los resultados esperados.

### 3. Plazo y vigencia.

El RD 902/2020 recoge desde su entrada en vigor, el 14 de abril de 2021, que todas las compañías deben tener implantado un Plan de Igualdad y, además, tener realizada una auditoría retributiva con el objetivo de que ésta se recoja en dicho Plan de Igualdad.

Consecuentemente, desde la fecha mencionada aquellas empresas que tengan el Plan de Igualdad implantado, están obligados a elaborar y ejecutar la auditoría retributiva, de acuerdo con las siguientes fechas:

- A partir del 7 de marzo de 2020, las empresas que tengan más de 150 trabajadores, están obligadas a implantarlo.

- A partir del 7 de marzo de 2021, también tienen que implementarlo aquellas que tienen en plantilla entre 100 y 150 trabajadores y trabajadoras.

- Desde el 7 de marzo de 2022, se incluyen las empresas que tienen en plantilla a partir de 50 trabajadores a tener implantado dicho plan.

El Plan de Igualdad de Noesso, vigente con fecha de 09/03/2022, ha sido elaborado de acuerdo a las disposiciones del Real Decreto 901/2020.

En cuanto a las auditorías retributivas recogidas en los planes de igualdad en vigencia desde el 14 de abril de 2021, deberán adecuarse a la normativa del RD 902/2020 durante el plazo establecido para el seguimiento del plan y, en cualquier caso, antes del 14 de enero de 2022.

Cabe decir, que la auditoría retributiva en la que se basa el presente informe, se ha realizado a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Instituto de la Mujer, en colaboración con diferentes organizaciones sindicales y de empresas representativas.

#### 4. Objetivo de la Auditoría interna.

El objetivo final de la Auditoría retributiva es corroborar que el procedimiento de remuneración de la empresa, de forma multidisciplinar, se ajusta a una política de igualdad entre mujeres y hombres en el sistema retributivo.

Con este fin, la auditoría retributiva de Noesso, posibilitará diseñar los objetivos para ajustar, corregir y anticipar los impedimentos o inconvenientes encontrados o que pudieran surgir, con la intención de salvaguardar la mencionada igualdad de remuneración y garantizar la transparencia y la detección del plan de retribución.

Por lo tanto, la auditoría retributiva, consiste principalmente en la elaboración de un diagnóstico basado en el análisis del sistema de retribución que tiene la empresa implantado, y si las hubiese, las causas que generan las diferencias en la remuneración salarial en cuanto al género.

La finalidad abarca la detección de los motivos de las posibles diferencias en el sistema de retribución, la incorporación de un programa de medidas correctoras y personas implicadas en la ejecución de las mencionadas medidas de corrección y de prevención.

Como consecuencia, y a partir de la comprobación de los datos obtenidos a partir de la elaboración del Plan de Igualdad de Noesso, firmado en marzo de 2022, se han determinado los objetivos generales:

“Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales y las políticas de gestión de recursos humanos; garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; prevenir y erradicar discriminaciones directas e indirectas; fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y la corresponsabilidad; orientar la política de empresa a mejorar la calidad de vida en el trabajo; garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual responsabilidad.”

Con el fin de poder auditar de la forma más objetiva posible, la empresa ha contribuido con el envío de toda la información necesaria y la facilitación de procedimientos y políticas para el diseño del diagnóstico de remuneración salarial. Algunos de los documentos proporcionados son:

- Los Convenios Colectivos que aplican.
- Memoria integrada de 2021.
- Diagnóstico de igualdad realizado en 2021.
- Plan de igualdad realizado en 2021.
- Documentación relacionada con la contratación de trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo, la valoración de estos para la empresa, el tipo de contrato, las modificaciones contractuales, las retribuciones salariales y en especie, etc.
- El Registro retributivo.
- La Plantilla acogida a medidas de conciliación en 2021, con perspectiva de género.

- Registros contables.

## 5. Verificación y comprobación sobre el Registro Retributivo.

Se han realizado las siguientes verificaciones y comprobaciones:

PRIMERA. La Representación Legal de las personas trabajadoras de Noesso, ha colaborado en la elaboración del registro retributivo, junto con la dirección de la empresa.

Éste se ha elaborado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa, concretamente al “III Convenio Colectivo de Trabajo del Personal al Servicio de la Asociación Noesso” y trabajos de igual valor, ambos a través de las herramientas que pone a disposición pública el Ministerio de Igualdad. Por lo tanto, queda constancia del cálculo de los valores estadísticos requeridos para el análisis de los datos económicos de todos/as los/as trabajadores/as de la empresa.

SEGUNDA. Se ha comprobado que el número de personas trabajadoras reflejado en dicho registro coincide con el Resumen anual del rendimiento del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, de la Agencia Tributaria, (Modelo 190), para el período de referencia 1/01/2021.31/12/2021 y las cantidades coinciden con las indicadas en dicha declaración.

TERCERA. Se ha comprobado a través de los registros contables de la entidad, que no existen otras retribuciones distintas a las anotadas en las cuentas contables correspondientes a las retribuciones analizadas.

CUARTA. Se ha verificado que se ha ejercido el derecho al acceso al Registro Retributivo por parte de la comisión de igualdad de Noesso.

QUINTA. No existen retribuciones por especie, pluses o beneficios sociales. Tampoco se encuentran contemplados sistemas de primas o incentivos.

SEXTA. Se ha comprobado la relación entre las funciones que se realizan y los complementos que se abonan.

## 6. Descripción de la estructura salarial.

Ver Anexo 1.

Para reflejar la estructura salarial queda a continuación descrito su sistema retributivo.

En primer lugar, los grupos profesionales se organizan de la siguiente forma:

- Grupo 1. Se compone de director/a, médico/a, psicólogo/a y coordinador/a de Centro o Programas con un nombramiento anterior al 01/01/2011.

- Grupo 2. Éste lo integran trabajador/a social, orientador/a laboral, técnico/a de inserción laboral, educador/a, administrativo/a, monitor/a ocupacional y enfermero/a.
- Grupo 3. Éste engloba cocinero/a, auxiliar administrativo/a, cuidador/a y limpiador/a.

Estos grupos profesionales tienen asignados unos **salarios base** que deben ser iguales para todos los miembros de cada grupo profesional, proporcional al tiempo y jornada realizados.

A continuación, se describen los complementos salariales:

- **Antigüedad.** Según el tiempo trabajado, por cada trienio y grupo profesional, se obtiene una percepción económica. Aquellas personas que ya estaban percibiendo tras el concepto de antigüedad precio al vigente convenio una compensación bajo este concepto, continúan con dicha retribución. El número máximo de trienios es tres. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán retribuciones proporcionales al tiempo trabajado.
- **Gratificaciones o pagas extraordinarias.** En junio y diciembre, todo el personal recibirá un importe equivalente a su salario base (proporcionalmente al tiempo trabajado, equivalente a un mes) más el concepto de antigüedad mensual también de forma proporcional.
- **Plus de actividad.** Todo personal de la entidad percibe un plus de 90€ al mes, siendo proporcional para las personas con jornada parcial.
- **Plus de transporte.** Para el transporte (no facilitado por la empresa) hacia el trabajo se establece una compensación económica. El importe es de 117,31 euros al mes, siendo proporcional al número de horas trabajadas para las personas a jornada parcial.
- **Plus de turnicidad por trabajo a turnos.** Es independiente al grupo profesional y se refleja en la percepción mensual de 30 euros. También proporcional para jornada parcial en función de las horas trabajadas.
- **Plus de puesto específico.** Según el programa al que se encuentren adscritos los/as trabajadores/as, recibirán un importe correspondiente a las funciones de algunos puestos de trabajo:
  - a. Dirección: 300 euros al mes.
  - b. Coordinación de tratamientos y calidad: 150 euros al mes.
  - c. Coordinación técnica: 100 euros al mes.
  - d. Coordinación de centro:
    - i. Grupo 1: 100 euros al mes.
    - ii. Grupo 2: 350 euros al mes.
  - e. Trabajo social: 100 euros al mes.

- f. Inserción laboral: 100 euros al mes.
- g. Educador en centros de menores: 45 euros al mes.
- h. Educador en restos de programas: 20 euros al mes.
- i. Administración: 50 euros al mes.

Complementos proporcionales al número de horas trabajadas para aquellos/as con jornadas parciales.

- **Plus de guardia.** Cantidad percibida semanalmente por el personal del centro de menores por disponibilidad total durante un turno de guardia, para abordar posibles situaciones de emergencia durante los turnos en los que solo haya una persona en el centro. Aquellas personas que realicen un turno de guardia durante un mes completo percibirán 75 euros.

- **Reparto de beneficios.** La cuantía está formada por el 50% de los excedentes positivos de cada ejercicio económico. Su distribución entre el personal laboral se realiza en un recibo anual de salario según lo establecido en el artículo 25, H, Plus de reparto de beneficios, una vez determinada la cuantía total; en base a los excedentes positivos del ejercicio económico anterior.

No se contempla la realización de horas extraordinarias, y por lo tanto a no ser que tengan carácter estructural o de fuerza mayor, se prohíbe su realización, y contempla su compensación, si la organización del trabajo lo permite, con tiempo de descanso.

Aunque no esté reflejado en el convenio, el complemento de **incentivos** cumple las funciones de:

- Compensación de algún importe de una nómina rectificada.
- Retribución económica de funciones extraordinarias.
- Retribuciones de las terapias y tratamientos realizados.

## 7. Infrarrepresentación femenina.

### Ver Anexo 2.

Tiene como objetivo comprobar si existe ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, departamentos y áreas, con el objetivo final de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos donde las mujeres se vean en minoría.

A partir del registro retributivo se observa la siguiente clasificación.

En los puestos donde se puede observar menos presencia de mujeres frente a hombres son en estos puestos:

Puestos de alta responsabilidad como Director/a, Coordinador/a o Director/a de Tratamientos.

También cabe decir, que hay otros puestos donde existe menor presencia de hombres frente a mujeres como son: psicólogos/as, orientadores/as laborales y técnicos/as de inserción laboral. La mayoría de los puestos tienen una representación femenina superior.

#### 8. Diagnóstico retributivo.

Para la elaboración y el análisis del Registro Retributivo y la Valoración de Puestos de Trabajo, se han empleado diferentes fórmulas estadísticas y análisis según diferentes parámetros.

En primer lugar, en cuanto a las fórmulas estadísticas empleadas, se analiza la media de los valores para extraer en función del sexo los datos de esos puestos y sus diferentes situaciones laborales. También se aplica la mediana, ya que, según los parámetros a analizar, ésta cobra más relevancia, puesto que si existe dispersión de los datos recogerá aquellos que se encuentren en una ubicación menos extrema.

Además, teniendo en cuenta ambas fórmulas, se hace una distinción entre valores equiparados y valores efectivos. Esto se realiza para poder atender, por un lado, en los valores equiparados, a una comparación objetiva, donde se puedan analizar las retribuciones que perciben aquellas personas trabajadoras que no estén trabajando a lo largo de todo el año 2021, o que no se encuentren al cien por cien de la jornada. En cuanto a los valores efectivos, se tienen en cuenta únicamente aquellos importes que han sido efectivamente satisfechos por los trabajadores, pudiendo comparar a aquellos con mismas características.

Y, por último, se genera una separación entre la clasificación profesional en grupos de profesiones basados en el convenio colectivo propio de Noesso, y las agrupaciones derivadas del sistema de valoración de puestos, realizada por la propia entidad, a partir de la ponderación obtenida según diversos factores, como son la polivalencia, el riesgo psicológico, el horario, etc. Para generar agrupaciones de puestos de igual valor.

Tras la realización del registro retributivo de la Asociación No estás Solo, en el periodo que comprende de enero a diciembre de 2021, y a su vez, a partir de la elaboración de la Valoración de los Puestos de Trabajo, se puede observar que no existe diferencia salarial significativa en las percepciones económicas por sexo.

A continuación, se analizan en profundidad los grupos y escalas y se justifican las causas de algunas diferencias encontradas para la realización de un Plan de Medidas Correctoras.

Cuando la media aritmética o promedio y/o la mediana de las retribuciones totales que perciben los trabajadores o trabajadoras de un sexo sea superior a las del sexo contrario, considerándose significativo a partir del 25%, debe justificarse analizándose de forma pormenorizada, si estas diferencias se deben a casuísticas justificadas o, por el contrario, existe una discriminación de género, tal y como contempla el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. No obstante, aunque en términos generales no haya diferencias salariales significativas de sexo, es necesario realizar el análisis pormenorizado de los salarios base y cada uno de los complementos salariales en función del mismo puesto de trabajo, la clasificación profesional según convenio y la valoración de puestos de igual valor por las distintas agrupaciones.

Entendiendo por media aritmética o promedio, como el número resultante de dividir la suma de las cantidades por el número de ellas. Es decir, la suma del conjunto de valores dividido entre el número total de sumandos.

Y entendiendo por mediana, como el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados.

La primera agrupación que se analiza es la resultante de la valoración de puestos de igual valor a través de la herramienta SVPT que proporciona el Ministerio de Igualdad.

Las Escalas obtenidas son:

- Escala 1: limpiadoras.
- Escala 2: cocineros/as.
- Escala 3: Técnicos/as de inserción laboral.
- Escala 4: Orientadores/as, Monitores/as ocupacionales y ATS.
- Escala 5: administrativos/as, médico, psicólogos/as, trabajadores/as sociales, educadores/as y auxiliare/as técnicos/as.
- Escala 7: coordinadores/as, coordinadores/as-psicólogos/as, coordinadores/as-administrativos/as, coordinadores/as-educadores/as y directores/as.
- Escala 8: directores/as-psicólogos/as de tratamientos.

Ver Anexo 3.

### 8.1. Análisis de las escalas.

Dentro de éstas, de forma pormenorizada se procede a la disección de los conceptos salariales de aquellas escalas que, en unos valores u otros, puedan generar diferencia salarial:

Ver Anexo 4.

#### 1. Escala 2.

En el **promedio** y **mediana** los datos efectivos y equiparados arrojan datos contradictorios. Los importes efectivos resultantes no son significativos, ya que este grupo se compone únicamente por tres personas de las cuales una trabaja menos de dos meses y otra trabaja el 68<sup>o</sup> de la jornada laboral, ambas mujeres.

Respecto a los valores equiparados, sitúa a las mujeres por encima de los hombres en sus retribuciones y hay tres diferencias salariales constatables:

a) **Salario base:** el percibido por las mujeres es superior en general que el de los hombres en esta agrupación, debido a que una de las mujeres percibe una retribución sustancialmente mayor que las otras dos personas. Además, su jornada en 2021 es inferior a la del hombre y respecto al convenio, también percibe un importe mayor de lo que le correspondería según su grupo profesional.

b) **Gratificaciones extra:** las mujeres tienen una percepción ligeramente superior que el hombre. Esto se debe principalmente a que una de ellas tiene jornada reducida y la otra tiene una retribución en este complemento en un período menor a dos meses. Por lo que, aunque los datos efectivos aportan superioridad en las retribuciones de los hombres, realmente son ellas las que tienen las retribuciones más altas en “gratificaciones extra”. Se debe a que éste va en consonancia con el salario base siendo significativamente mayor en una de las mujeres.

c) **P. Coord. Técnica:** el único hombre percibe bajo este concepto un importe que no reciben las otras mujeres, que se deriva de la coordinación que ejerce este trabajador a diferencia de las otras dos trabajadoras.

## 2. Escala 3.

En el **promedio** y **mediana** se vuelve a producir lo mismo que en la escala 2: la retribución es distinta para los diferentes sexos según se atiende a valores efectivos o equiparados. No obstante, aunque los importes efectivos resultantes reflejan una mayor retribución para los hombres tanto en el salario base como en los complementos, éstos no son significativos, ya que en los equiparados se revierte esta situación y aunque no arroja cifras igual de elevadas, muestra una mayor percepción económica en mujeres que en hombres. Al tratarse de un solo hombre, sus datos muestran mayores percepciones en conceptos tales como transporte o actividad, pero no se mantiene cuando se equipara. Analizándolo más en profundidad, se observa:

a) **Salario base:** es mayor en las mujeres y esto se debe principalmente a que una mujer percibe un importe significativamente superior al único hombre que hay en este grupo con las mismas condiciones, y constituyendo también una cantidad mayor a la que le corresponde según convenio.

b) **Incentivos:** los datos arrojados sitúan al hombre por encima del resto de mujeres. Esto se debe a que no es un complemento salarial equiparable ni aparece en convenio, por lo que es una fuente de dificultad a la hora de analizar la causa de las retribuciones que bajo este concepto se realizan. Si fuese equiparable las mujeres percibirían importes mayores. Teniendo en cuenta la utilidad otorgada a este concepto salarial, desconocemos el origen de esta diferencia.

c) **P.P. Específico:** atendiendo a los importes equiparados cobran menos las mujeres proporcionalmente al tiempo trabajado. Esto se debe a que una de ellas con jornada parcial durante la mitad del año tiene una percepción bajo este complemento menor a lo que le corresponde.

## 3. Escala 5.

En los valores **promedios** se observa una mayor retribución para mujeres que para hombres en términos efectivos y equiparados. En los valores **medianos** en cambio, esta diferencia se revierte y no existe apenas diferencias por sexo. Esto se debe principalmente a la retribución de los siguientes complementos salariales:

a) **Salario base:** aunque no se encuentran diferencias salariales entre ambos sexos (salvo en los promedios de forma no significativa), y además teniendo en cuenta que estas profesiones corresponden a distintos grupos profesionales y cada uno de ellos tiene un salario base asignado diferente, algunos de ellos no se corresponden con los importes del convenio colectivo; esto aparece en puestos como el de trabajadora social, educadoras o auxiliar técnico.

b) **Gratificación extra:** es algo superior en mujeres en los valores promedios. Esto se debe a que la mayor retribución la reciben los/las psicólogos/as y son en su mayoría mujeres. Si bien es cierto, que estas personas son las que tienen una duración de jornada superior (trabajan todo el año y a jornada completa) y estos importes se derivan en parte de los salarios base, que tienen que ser mayores en el caso por ejemplo de los/as psicólogos/as por estar recogidos/as en el grupo profesional 1, a diferencia de otros puestos, como son técnicos/as, educadores/as y trabajadores/as sociales hombres y mujeres.

c) **P. Coord. Técnica:** solo lo perciben tres personas de las cuales dos son mujeres (psicólogas) y un hombre trabajador social. La causa de que lo perciban estas personas es que realizan funciones de coordinación que no realiza el resto de personas de dicha escala.

d) **Incentivos:** este complemento lo percibe mayoría de hombres, pero los importes más altos lo perciben algunas mujeres.

e) **Guardia:** es mayor en los hombres ya que hay mayor número de varones que realizan guardias que mujeres. Esto se debe a la conveniencia por vivir cerca de los centros de trabajo para algunas guardias de urgencia que deben realizar. La entidad tiene una declaración responsable donde se acredita dicha conveniencia con el listado de trabajadores/as que han realizado las guardias.

f) **Reparto de beneficios:** existe una mayor retribución a los hombres que a las mujeres. Esto se debe a que solo tres puestos de mujeres perciben este concepto y de hombres cuatro puestos. Teniendo en cuenta, por un lado, la cuantía resultante del balance, por otro lado, que hay pocas personas percibiendo el complemento de antigüedad, y por último que hay minoría de mujeres, la mayoría de los importes se otorgan a los hombres.

#### 4. Escala 7.

En el **promedio** y **mediana** se observa una mayor retribución para hombres que para mujeres. Las causas principales son:

a) **Salario base:** los hombres de esta agrupación reciben una mayor retribución que las mujeres. Esto se debe especialmente a que algunos hombres tienen el salario base por encima de convenio, aunque uno está por debajo y en el grupo de las mujeres, una mujer cobra por debajo de lo que le correspondería por tiempo trabajado y grupo profesional.

b) **Antigüedad:** de esta escala lo perciben únicamente hombres, tres, que además pertenecen al grupo profesional 1, por lo que las cantidades que perciben son mayores. De estos tres, si se atiende al apartado del convenio que figura el mantenimiento de las cantidades previas a aplicación del convenio actual, se encuentran diferentes casuísticas.

Puede deberse a que antes había menos mujeres, o a que los hombres son los que en su mayoría han continuado trabajando en la empresa.

Por otro lado, de los tres que están percibiendo este complemento, uno de ellos sí está percibiendo lo que le corresponde, pero de los otros dos uno está percibiendo más de lo que le corresponde por convenio y otro menos por estar contratado antes de 2010.

c) **P. Coord. Técnica:** la diferencia salarial se debe a que solo lo percibe un hombre, que realiza dichas funciones pertenecientes a la compensación de este concepto salarial.

d) **P.P. Específico:** solo lo perciben dos hombres. La causa de ello es que estos dos hombres reciben estas compensaciones bajo este concepto en lugar de otros como “Coordinación”, “Coordinación Técnica”. Etc.

e) **P. Coord.:** es mayor en las mujeres ya que una de las dos mujeres de esta escala es la que cobra el importe más alto junto con un hombre. Por debajo de éstos se encuentran el resto de los hombres y otra mujer, que cobra más que cuatro de los hombres restantes que perciben este complemento, aun comenzando en su puesto a partir de mediados de marzo.

f) **Gratificaciones Extra:** esta diferencia salarial se debe a que, dado el valor de la mediana, las mujeres cobran proporcionalmente al tiempo trabajado menos que los hombres.

g) **Reparto de beneficios:** los datos no llegan a ser significativos, pero se dan mayores importes en los hombres. Esto se debe principalmente a que por un lado, hay mayoría de hombres cobrando antigüedad; por otro lado, hay menos personas en la empresa percibiendo el complemento de antigüedad que los que no lo perciben; y por lo tanto, teniendo en cuenta que son las personas que perciben el complemento de antigüedad, los que han cobrado también importes bajo este concepto de reparto de beneficios, hay más hombres percibiendo estos importes.

## 5. Escala 8

En el **promedio** y **mediana** únicamente hay un trabajador hombre, por lo que no se pueden establecer conclusiones respecto a comparaciones con el otro sexo. No obstante, analizando sus retribuciones utilizando como referencia el convenio colectivo de NOESSO, sí se puede afirmar lo siguiente:

a) **Salario Base:** supera el salario base según su grupo de referencia de forma significativa.

b) **Antigüedad:** el número máximo de trienios reconocidos es de 3, excepto para aquellos que llevan trabajando desde antes de 2013, y según su categoría. Por lo tanto, esta cantidad está supeditada a

los que se estableció en el convenio en su momento. Comprándolo con trabajadores del mismo año de entrada está percibiendo un importe ligeramente superior.

c) **Incentivos:** no hay nada registrado en el convenio, aunque este complemento es utilizado en su caso para el pago de los tratamientos y terapias realizadas a lo largo del año, acreditándolo con una Declaración Responsable del director de la empresa.

## 8.2. Conclusiones al análisis de las escalas salariales.

Hay ciertos complementos salariales que son interesantes analizar desde las escalas que se originan en la valoración de puestos de trabajo, como son el “Plus de Coordinación”, “Plus de Puesto Específico”, “Plus de Coordinación Técnica” “Plus de Orientación”, etc. Ya que de estas agrupaciones se deduce que sus funciones y/o el valor que tienen esos puestos son similares.

Tras el estudio pormenorizado de las escalas, las diferencias salariales encontradas denotan mayores percepciones equiparadas en mujeres que en hombres. Esta diferencia se observa principalmente en las escalas 2, 3 y 5; mientras que en la 7 y 8 se sitúan los hombres por encima; aunque en la escala 8 solo hay un hombre, por lo que la comparación no es significativa.

No hay análisis de la escala 4, puesto que a raíz de su estudio no se han encontrado diferencias salariales significativas y coincidentes. Teniendo en cuenta que el análisis de estos puestos se realiza considerando que los puestos de cada agrupación tienen el mismo valor, el análisis del salario base no es concluyente entre los puestos ya que sus retribuciones responden a la clasificación profesional del convenio. De éste también se derivan algunos conceptos como son “antigüedad”, “gratificación extra” o algunos conceptos establecidos por la especificidad de los puestos. A pesar de esto, se hace patente la necesidad de corregir las retribuciones de forma que sus percepciones sean como dicta su convenio. A partir de aquí, podría considerarse la igualdad retributiva en función de las tareas similares que realicen ambos sexos.

Cabe decir, que las diferencias encontradas no responden a una desigualdad intencionada por discriminación, ya que esas diferencias son poco significativas.

## 8.3. Análisis de los grupos profesionales

A continuación, se procede al análisis de los grupos que se conforman a partir de la clasificación profesional derivada del Convenio Colectivo de Noesso:

### 1. Grupo 1.

En términos generales existe una mayor retribución a hombres que a mujeres. A partir de su estudio se extraen las siguientes afirmaciones:

a) **Salario Base:** éste se sitúa por encima en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Las causas son: Solo hay un puesto de trabajo que recoja ambos sexos; el de psicólogos/as. En este puesto las retribuciones son algo superiores en hombres que, en mujeres bajo este concepto, aunque no es una

diferencia sustancial y en términos generales ambos superan convenio. En cuanto al análisis según su convenio colectivo hay varios trabajadores hombres, como ya se ven en algunas escalas comentadas en las que se coinciden estos puestos, que están percibiendo cantidades superiores a las estipuladas en convenio, con excepción de uno de ellos. Y además una de las mujeres está también percibiendo menos de lo que debería.

b) **Antigüedad:** éste es superior en hombres debido a que dos mujeres de este grupo perciben retribución por antigüedad de las trece personas que componen este grupo. Esto sugiere que las mujeres han entrado en estos puestos posteriormente que los hombres y hay menos mujeres. Por otro lado, de los/as trabajadores/as que perciben cantidades superiores, uno es hombre y en las cantidades inferiores, uno es hombre y otra mujer.

c) **Gratificación extra:** las cantidades comparando por sexo son superiores en hombres que en mujeres. Teniendo en cuenta que éste se compone a través de dos meses de salario base (junio y diciembre) más la antigüedad de dos meses, esto se deriva de tener percepciones mayores en los dos conceptos descritos anteriormente.

d) **P. Coord. Técnica:** las diferencias salariales que se obtienen (mayor retribución en hombres), se derivan de que el único puesto que cobra dicho complemento es un hombre; por lo que no se puede hacer comparación.

e) **Reparto de beneficios:** el valor medio equiparado sitúa a los hombres en mayores retribuciones que las mujeres. No coincide con los valores efectivos ni en la mediana porque realizando una equiparación de los importes es cuando se encuentra esta diferencia. También coincide con que se otorga más cantidad a las personas que perciben antigüedad, según dicta su convenio colectivo.

## 2. Grupo 2.

En el **promedio** y **mediana** solo se observan datos significativos en el promedio de los datos equiparados, que muestran que las mujeres tienen mayores retribuciones que los hombres. Sin embargo, en los resultados obtenidos a partir de los importes efectivos y equiparados se puede concluir lo siguiente:

a) **Salario Base:** las mujeres perciben importes superiores. Concretamente en tres puestos de trabajo. También hay puestos donde no se encuentran varones por lo que no hay comparativa de sexo. Respecto al convenio, varios puestos de mujeres están percibiendo retribuciones por encima de lo convenido y algunos hombres de un puesto concreto no alcanzan al establecido por su grupo profesional.

b) **P. Coord. Técnica:** la diferencia salarial por sexo no es comparable puesto que ninguna mujer cobra este complemento salarial. El hombre realiza unas funciones extraordinarias que son compensadas bajo este concepto.

c) **P.P. Específico:** los valores resultantes colocan a las mujeres por encima de los hombres en cuanto a la recepción de este complemento. No obstante, esto se debe a que en dos de los puestos que

lo reciben no hay hombres, algunas mujeres reciben importes sustanciales, pero atendiendo al valor de la mediana esta diferencia se reduce casi hasta la totalidad como consecuencia de encontrar cuantías superiores en otros puestos de los hombres respecto a las mujeres.

d) **Incentivos:** en este complemento salarial vuelve a darse una diferencia que sitúa a las mujeres por encima de los hombres. Se debe principalmente a que en dos puestos de este grupo se cobra este complemento y no hay hombres. En cambio, en aquellos puestos donde se encuentran ambos sexos, perciben cantidades superiores los hombres. Por lo tanto, la causa principal es la ausencia de hombres en los puestos donde se perciben mayores percepciones y el hecho de que algunas trabajadoras de otro puesto también tengan percepciones bajo este concepto. Es un complemento de difícil valoración por no estar estandarizado en criterios y cantidades.

e) **P. Guardia:** este importe es mayor en hombres debido a que son ellos en su mayoría los que realizan estas funciones de guardia. Esto se produce así, ya que la asignación de estas funciones se ha establecido en función de la conveniencia de tener el domicilio cerca del centro de trabajo, y son los varones los que cumplen en su mayoría con dicha circunstancia.

f) **Reparto de beneficios:** los hombres son los que perciben importes mayores por existir una cantidad superior a repartir en aquellos que tengan retribuciones por antigüedad, y no todas las personas llegan a recibir este concepto salarial.

### 3. Grupo 3.

En el **promedio y mediana** de los datos efectivos se deduce una mayor retribución a hombres que a mujeres. No obstante, esta diferencia se elimina cuando se equiparan los datos. El estudio de cada análisis refleja como datos significativos los citados a continuación:

a) **Salario Base:** aunque los datos sitúan a los hombres algo por encima de las mujeres, no son datos significativos. De los hombres, solo uno está percibiendo un importe próximo a su grupo profesional como dicta convenio. En otro puesto donde no hay mujeres están percibiendo salarios base por encima destacando uno de ellos del resto.

En cuanto a las mujeres, también en general perciben salarios mayores de lo que establece su grupo profesional, aunque una de las mujeres se sitúa bastante por debajo de su grupo profesional.

b) **P. Antigüedad:** de los tres que perciben este complemento, uno de ellos debería cobrar más y otro menos según el convenio por el que se regían antes de 2013. Este complemento no lo perciben mujeres.

c) **P. P. Específico:** solo lo cobra un puesto que se compone únicamente de hombres. Este complemento lo cobran aquellos que realizan funciones de coordinación y correspondería a una cantidad para dos de ellos mayor de la que están percibiendo, ejerciendo todo el año estas funciones específicas.

d) **P. Turnicidad:** no hay ninguna mujer realizando turnos y de los hombres son dos los que realizan este tipo de jornada. Este complemento proporciona 30€/mes, lo que originaría que, en uno de ellos, estar percibiendo menos de lo que le correspondería.

e) **Guardia:** hay más hombres que reciben este concepto y por ende mayoría de retribuciones para este sexo que para las mujeres.

f) **Reparto de beneficios:** tanto en los valores efectivos como equiparados, realizando el promedio y la mediana de los datos, se obtiene una mayor compensación a hombres que a mujeres. La causa es la retribución de un montante mayor a los que tienen antigüedad, siendo en su mayoría hombres, y debido a que no todas las personas están percibiendo este complemento. Para el ejercicio realizado, la cantidad a distribuir por dicho motivo es muy poco significativa.

#### 8.4 Conclusiones del análisis de los grupos profesionales.

Es interesante tener en cuenta los valores equiparados y efectivos, ya que si no se equiparan los importes (los que son equiparables) al cien por cien de tiempo y jornada, la comparación no sería objetiva. No obstante, con los valores efectivos se puede analizar la realidad de las retribuciones totales que perciben hombres y mujeres en sus nóminas.

En este estudio se tienen en cuenta ambos importes para cada uno de los conceptos salariales, siempre y cuando los datos arrojen en alguno de ellos cierto porcentaje de diferencia salarial.

En los grupos profesionales se deduce a partir de los datos aquí descritos, una mayor retribución a hombres en dos de los tres grupos existentes. A pesar de esto, no se producen diferencias salariales significativas debido a que hay complementos o salarios base en algunos puestos y/o grupos donde son las mujeres las que reciben mayores percepciones económicas. No obstante, hay complementos tanto para ellos como para ellas donde se repite el hecho de que hay un sexo que tiene mayores retribuciones que el otro.

Los hombres suelen tener mayores retribuciones bajo los conceptos de antigüedad, guardia y reparto de beneficios. Esto se debe a llevar más tiempo en la empresa, no es una discriminación de sexo, al ser más hombres los que realizan servicios de guardia y otorgar la cantidad resultante para el reparto de beneficios en su mayoría a los que cobran antigüedad.

Por otro lado, las mujeres suelen tener mayores retribuciones en incentivos, salario base y complementos de coordinación. La causa de esta diferencia en algunos casos se debe a que incentivos y complementos de coordinación se otorgan según el puesto y las funciones que lleven a cabo.

#### 9. Verificación y comprobación sobre el sistema de promoción, contratación, selección, formación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.

Analizando el **sistema de promoción**, desde dos ejercicios anteriores al período analizado han sido tres mujeres y dos hombres los que han promocionado en sus condiciones laborales.

En el sistema de promoción se valoran las habilidades de las personas para cumplir con los requerimientos del puesto de trabajo, al tiempo que se valora para determinados puestos de responsabilidad su nivel de pertenencia e identificación con los principios y valores de la Asociación. Desde la Dirección Técnica de la Entidad se propone a la Dirección General los candidatos seleccionados, y se traslada a la Junta Directiva, que dará si así lo considera, su aprobación al candidato o candidata más adecuado/a para el puesto en cuestión.

El peso de la formación en los **procesos de selección** se da a la hora de valorar los conocimientos del/ la aspirante, aunque no hay pruebas objetivas para dicha promoción.

En caso de haber plazas para promociones internas, estos se ofrecen y se eligen por la Dirección de la entidad, en función de los aspectos señalados con anterioridad. Si son plazas de promoción de libre acceso, se informa a toda la plantilla y aquellos/as que tengan la titulación y habilidades requeridas y podrían ser los/las seleccionado/as.

No influye el hecho de estar trabajando a tiempo parcial, ni hay áreas o departamentos con menos posibilidad de promoción. El único límite existente en la promoción es la titulación requerida que no es común a los diferentes departamentos y puestos de trabajo.

Respecto a la **clasificación profesional**, no responde únicamente a la formación que presentan; también se tiene en consideración la adaptabilidad de la persona al puesto.

Atendiendo al **sistema de formación**, a comienzos de cada año se solicita a los/las trabajadores/as información sobre la posible existencia de necesidades específicas de formación, para analizar la correspondencia con las funciones del puesto que desempeñan o podrían desempeñar. A lo largo del año van llegando de diferentes empresas ofertas de formación, las cuales se van comunicando a las personas que consideran les pueden resultar de interés y utilidad para su desarrollo profesional.

Además, se realizan formaciones periódicas obligatorias que le exigen las licitaciones con las que trabajan. Todo el personal tiene las mismas posibilidades y acceso al sistema de formación.

En cuanto a las **condiciones de trabajo**, existe un registro en cada centro de trabajo de las horas realizadas, para regular que todos/as los/as trabajadores/as realizan las horas en función de su contratación.

No hay personas cedidas por ETT y en cuanto a las reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares, solo hay una mujer. En cuanto a trabajadores/as con hijos menores de 12 años en el período de referencia se encuentran veintidós personas.

## 10. **Plan de medidas correctoras.**

A continuación, a raíz de los resultados obtenidos y a partir de la normativa vigente que regula los planes de igualdad, proponemos a la comisión negociadora establecer una serie de medidas correctoras para paliar algunas situaciones que son susceptibles de generar diferencias salariales o dificultades en

determinar la fuente de dichas diferencias. Por ello, a raíz del análisis del Registro Retributivo de Noesso, se procede a recoger algunas medidas que podrían implantarse para reducir este impacto.

### **Propuesta de plan de medidas.**

1. Establecer un complemento para la retribución correspondiente a las horas de terapia o tratamientos.
2. Diferenciar con otro complemento salarial aquellas funciones extraordinarias que realicen algunos/as trabajadores/as para que no se englobe en "Incentivos" junto con otras cantidades.
3. Crear otro complemento salarial que integre aquellas cantidades que han tenido que rectificarse en nóminas previas.
4. Hacer accesibles aquellos puestos donde hay mayoría de hombres y donde hay mayoría de mujeres. Al igual que aquellos puestos que tienen asociados por su naturaleza más complementos o con importes más elevados, como son los de alta responsabilidad.
5. Tener un sistema de Registro de Horas digital para cada uno de los centros y donde se facilite la consulta de dichos datos.
6. Hacer revisiones periódicas de salario base y complementos por grupos profesionales para ver si se corresponden o hay que modificar algún importe.
7. Al realizar el reparto de beneficios hacer una distribución a toda la plantilla, acorde al tiempo y jornada trabajados, sin dejar de compensar a ningún trabajador, anteponiendo que todos perciban el complemento.
8. Para poder tener en las percepciones de todos/as los/as trabajadores/as mismas oportunidades de obtener importes similares en términos anuales en sus nóminas, procurar dar acceso y oportunidad a todas las personas a recibir todos los complementos salariales; como es el caso de la turnicidad o guardia.
9. Tener un sistema rígido de comprobación y supervisión de las nóminas y conceptos retributivos, para lograr la equidad de retribución en la entidad. El registro retributivo puede ser la herramienta que facilite la revisión y supervisión de todas las compensaciones económicas que se realizan.

### **11. Conclusiones.**

Como resultado del trabajo realizado, y en nuestra opinión, les informamos que, teniendo en cuenta que a partir del 25% se considera una diferencia salarial significativa, concluimos que no existe dicha diferencia salarial de un sexo sobre otro.

Aunque dentro de los grupos profesionales y de las escalas, o comparando por puestos de trabajo se han encontrado ciertas diferencias salariales, en ningún caso podemos considerar como significativas, no respondiendo las mismas a cuestiones de discriminaciones por sexo, ya que se han encontrado importes mayores en mujeres y en hombres indistintamente.

El presente informe ha sido preparado para la finalidad establecida en el primer apartado del mismo y para su información y, por lo tanto, no debe ser utilizado para ninguna otra finalidad ni ser distribuido a terceros distintos de la Sociedad y el Ministerio de Igualdad.

El trabajo realizado se ha basado en la información proporcionada por la empresa, relacionada con su ámbito laboral. Los registros utilizados proceden en su totalidad de los archivos de la entidad.

**Afroinversiones, S.L.**

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

**Loreto Gómez Cuenca.**

## ANEXO 1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	Nº
1	DIRECTOR/A	1
1	DIRECTOR/A TRATAMIENTOS	1
1	COORDINADOR/A	6
1	MÉDICO/A	1
1	PSICÓLOGO/A	6
	<b>TOTAL POR GRUPO</b>	<b>15</b>
GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	
2	ADMINISTRATIVO/A	2
2	ATS	1
2	TRABAJADOR/A SOCIAL	4
2	ORIENTADOR/A LABORAL	6
2	TECNICO/A INSERCIÓN LABORAL	5
2	MONITOR/A OCUPACIONAL	2
2	EDUCADOR/A	54
	<b>TOTAL POR GRUPO</b>	<b>74</b>
GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	
3	AUX TÉCNICO/A EDUCATIVO	3
3	COCINERO/A	3
3	LIMPIADOR/A	2
	<b>TOTAL POR GRUPO</b>	<b>8</b>

**ANEXO2. REPRESENTACIÓN FEMENINA Y MASCULINA POR PUESTOS.**

<b>PUESTOS</b>	<b>Nº MUJERES</b>	<b>Nº HOMBRES</b>	<b>CATEGORIZACIÓN</b>
DIRECTOR/A	0	1	MASCULINIZADA
DIRECTOR/A TRATAMIENTOS	0	1	MASCULINIZADA
COORDINADOR/A	2	4	MASCULINIZADA
MÉDICO/A	0	1	MASCULINIZADA
PSICÓLOGO/A	5	1	FEMINIZADA
ADMINISTRATIVO/A	2	0	FEMINIZADA
ATS	1	0	FEMINIZADA
TRABAJADOR/A SOCIAL	3	1	FEMINIZADA
ORIENTADOR/A LABORAL	6	0	FEMINIZADA
TECNICO/A INSERCIÓN LABORAL	4	1	FEMINIZADA
MONITOR/A OCUPACIONAL	1	1	EQUILIBRADA
EDUCADOR/A	25	29	MASCULINIZADA
AUX TÉCNICO/A EDUCATIVO	0	3	MASCULINIZADA
COCINERO/A	2	1	FEMINIZADA
LIMPIADOR/A	2	0	FEMINIZADA

## ANEXO 3. PUESTOS POR ESCALAS.

ESCALA	PUESTOS	Nº
1	LIMPIADOR/A	2
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>
<b>ESCALA</b>	<b>PUESTOS</b>	
2	COCINERO/A	3
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>
<b>ESCALA</b>	<b>PUESTOS</b>	
3	TÉCNICO/A INSERCIÓN	5
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>
<b>ESCALA</b>	<b>PUESTOS</b>	
4	ATS	1
4	MONITOR/A OCUPACIONAL	2
4	ORIENTADOR/A	6
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>
<b>ESCALA</b>	<b>PUESTOS</b>	
5	EDUCADOR/A	54
5	ADMINISTRATIVO/A	2
5	AUXILIAR TÉCNICO/A	3
5	MÉDICO/A	1
5	PSICÓLOGO/A	6
5	TRABAJADOR/A SOCIAL	4
	<b>TOTAL</b>	<b>70</b>
<b>ESCALA</b>	<b>PUESTOS</b>	
7	COORDINADOR/A	6
7	DIRECTOR/A	1
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>
<b>ESCALA</b>	<b>PUESTOS</b>	
8	DIRECTOR/A-PSICÓLOGO/A TRATAMIENTOS	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>

**ANEXO 4. PROMEDIOS Y MEDIANA DE LOS VALORES EFECTIVOS Y EQUIPARADOS  
POR ESCALAS Y GRUPOS.**

	<b>PROMEDIO EFECTIVO</b>	<b>MEDIANA EFECTIVO</b>	<b>EQUIPARADO PROMEDIO</b>	<b>EQUIPARADO MEDIANA</b>
<b>GRUPO 1</b>	12%	25%	20%	25%
<b>GRUPO 2</b>	-15%	9%	-27%	-1%
<b>GRUPO 3</b>	48%	73%	3%	15%

	<b>PROMEDIO EFECTIVO</b>	<b>MEDIANA EFECTIVO</b>	<b>EQUIPARADO PROMEDIO</b>	<b>EQUIPARADO MEDIANA</b>
<b>ESCALA 1</b>				
<b>ESCALA 2</b>	37%	37%	-28%	-28%
<b>ESCALA 3</b>	37%	74%	-22%	-12%
<b>ESCALA 4</b>	19%	-4%	-3%	-10%
<b>ESCALA 5</b>	-15%	11%	-28%	0%
<b>ESCALA 6</b>				
<b>ESCALA 7</b>	26%	33%	20%	27%
<b>ESCALA 8</b>	100%	100%	100%	100%