INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA REALIZADA A LA ASOCIACIÓN NO ESTÁS SOLO (NOESSO) REFERENTE AL EJERCICIO 2025

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 Bulevar Ciudad de Vícar, 770, Vícar (Almería), para la realización de la Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio 2025.

ASOCIACIÓN No estás solo (en adelante «Noesso», la «entidad» o la «asociación») es una asociación sin ánimo de lucro, originada en 1990, enfocada en la prevención y la intervención terapéutica con personas con problemas de adicciones. Estructura su trabajo en tres áreas: la prevención y tratamiento de adicciones, la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión y la atención a jóvenes y menores, incluidos los programas de reforma juvenil y protección de menores.

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

Para ello, se han realizado los siguientes estudios:

- Valoración de los puestos de trabajo de la entidad con perspectiva de género, mediante la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, con la participación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Elaboración y verificación del Registro Retributivo de 2025, con el análisis de las retribuciones de mujeres y hombres por agrupaciones de trabajos de igual valor y por grupos profesionales.
- Análisis y búsqueda de posibles diferencias retributivas, directas o indirectas, y de sus causas.

De estos estudios se deriva el presente informe, donde queda expuesto el diagnóstico de la situación retributiva de Noesso conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la propuesta de medidas para corregir las situaciones que se consideran susceptibles de mejora, que deberá negociarse en el seno de la Comisión Negociadora.

2. Marco normativo.

El Real Decreto 902/2020 establece una serie de medidas concretas para aplicar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Su artículo 7 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.»

Conforme al artículo 8 del mismo Real Decreto, la auditoría retributiva comprende:

a) Diagnóstico de la situación retributiva, que requiere la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción, y la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, o las dificultades en la promoción profesional o económica.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, así como un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras.

Por su parte, el artículo 6 del Real Decreto 902/2020 establece que las empresas con auditoría retributiva deben reflejar en su registro retributivo las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosadas por sexo. El artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que, cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras el promedio de las retribuciones a las personas de un sexo sea superior a las del otro en un veinticinco por ciento o más, el registro salarial debe incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

3. Plazo y vigencia.

La auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad de Noesso y tiene su misma vigencia, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El presente informe toma como periodo de referencia el ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 y se integrará en el Plan de Igualdad III Plan de Igualdad de la Asociación NOESSO, cuyo diagnóstico inició la Comisión Negociadora el 14 de agosto de 2026.

La auditoría se ha realizado mediante las herramientas públicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres: la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, elaborada en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y la herramienta de Registro Retributivo.

4. Objetivo de la Auditoría retributiva.

El objetivo final de la auditoría retributiva es comprobar que el sistema de remuneración de la entidad, de forma transversal y completa, se ajusta al principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, y definir las medidas necesarias para evitar, corregir y prevenir los obstáculos que pudieran existir.

Por tanto, la auditoría consiste en la elaboración de un diagnóstico basado en el análisis del sistema retributivo de la entidad y, en su caso, de las causas que generan diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como en la propuesta de un plan de actuación para su corrección y prevención.

Para auditar de la forma más objetiva posible, la entidad ha facilitado la siguiente documentación:

- IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores (BOE de 18 de febrero de 2021) y tablas salariales de 2025.
- II Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y acuerdo de tablas salariales para 2025 (BOE de 19 de junio de 2024), aplicable al centro de Infancia.
- Informe de vida laboral del código cuenta de cotización del periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.
- Resumen contable de nóminas del ejercicio 2025.
- Detalle anual y mensual de los importes salariales y extrasalariales por persona trabajadora y concepto.
- Informe detallado de los procesos de incapacidad temporal de 2025.
- Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF (Modelo 190) del ejercicio 2025.
- Acta de inicio y planificación del diagnóstico del III Plan de Igualdad, de 14 de agosto de 2026.
- Cuestionario de información complementaria cumplimentado por la entidad sobre promoción, selección y contratación, formación, conciliación y corresponsabilidad, complementos retributivos y condiciones de trabajo.
- Registro Retributivo de 2025 y Valoración de Puestos de Trabajo, elaborados con las herramientas públicas indicadas y validados por la Comisión Negociadora.

5. Verificación y comprobación sobre el Registro Retributivo.

Se han realizado las siguientes verificaciones y comprobaciones:

PRIMERA. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, ha intervenido en la elaboración de la valoración de puestos de trabajo y ha validado los criterios aplicados en el registro retributivo. El registro se ha elaborado atendiendo tanto a la clasificación profesional de los convenios aplicables como a las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración de puestos.

SEGUNDA. Se ha comprobado que el número de personas trabajadoras reflejado en el registro (81 personas: 52 mujeres y 29 hombres) coincide con el informe de vida laboral del código cuenta de cotización y con el resumen contable de nóminas del periodo de referencia. El salario base y la antigüedad de cada persona coinciden con los de la nómina, y los importes de cada concepto coinciden con el detalle anual y mensual facilitado por la entidad. Asimismo, se ha contrastado con el Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta (Modelo 190) de 2025: figuran 81 perceptores de rendimientos del trabajo (clave A), los mismos del registro, y la suma de sus percepciones dinerarias y de las indemnizaciones exentas declaradas con clave L (1.456.713,20 €) coincide exactamente con el devengado del resumen contable de nóminas. Descontadas las percepciones derivadas de incapacidad laboral, los importes del registro coinciden con los del Modelo 190 en 78 de las 81 personas. En las otras tres, el registro recoge 2.399,77 € menos (0,17 % del total), correspondientes a importes abonados en meses de baja que el

Modelo 190 no califica como derivados de incapacidad laboral; esta diferencia no altera las conclusiones del informe.

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 de 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 han contrastado los salarios base con las tablas de los convenios aplicables. 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.

La entidad aplica dos convenios colectivos: el IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores, a la mayor parte de la plantilla, y el II Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, al personal del centro de Infancia.

En el IV Convenio, los grupos profesionales se organizan de la siguiente forma:

- **Grupo 1, subgrupo 1a:** director/a, director/a de tratamientos, psicólogo/a y técnico/a de integración laboral (asimilado por la entidad al puesto de pedagogo/a). Salario base 2025: 1.445,42 € mensuales.
- **Grupo 1, subgrupo 1b:** coordinador/a, educador/a y trabajador/a social. Salario base 2025: 1.326,63 € mensuales.
- **Grupo 2:** auxiliar técnico educativo, administrativo/a y monitor/a ocupacional (1.009,87 € mensuales), y la cocinera-monitora, retribuida como monitor/a de talleres (970,27 € mensuales). Seis personas con puestos mixtos perciben su salario en parte como grupo 1b y en parte como grupo 2.
- **Grupo 3:** cocinero/a (930,68 € mensuales).
- **Grupo 4:** limpiador/a (910,07 € mensuales).

En el II Convenio de Acción e Intervención Social, el personal del centro de Infancia se encuadra en el grupo 1 (coordinación y educación; salario base anual de 25.518,86 € en 2025) y en el grupo 3 (monitores/as; 20.188,81 € anuales).

Los complementos salariales previstos en el IV Convenio y abonados por la entidad son:

- **Antigüedad.** Complemento consolidable que se percibe por cada trienio vencido, a razón de 16,24 € mensuales por trienio, computado desde la fecha de ingreso en la entidad (artículo 63).
- **Complemento específico (plus de puesto específico).** Complemento no consolidable, de cuantía fija y abonado en 14 pagas, cuyo importe depende del grupo profesional y del tipo de centro (centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado o semiabierto, u otros recursos y programas). Su aplicación es progresiva según los contratos

públicos que financian cada programa, manteniéndose en su defecto los importes del convenio anterior (artículo 66).

- **Complemento de dirección.** Lo perciben las personas a las que la entidad encomienda funciones directivas o de coordinación. Se calcula por diferencia entre la retribución de la categoría de origen y la cantidad de referencia de la escala del centro, que depende del número de plazas o de personas trabajadoras a cargo (escalas A a D). Cuando la cantidad que se venía percibiendo con anterioridad es superior, la diferencia se mantiene como complemento personal mientras se ejerza el cargo. Los cargos de dirección no pueden retribuirse en salario base y complemento específico por debajo del grupo 1b (artículo 67).
- **Complemento de festividad.** Compensación del trabajo en festivos (artículo 65).
- **Pagas extraordinarias.** Dos gratificaciones anuales, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base, complemento específico y antigüedad, abonadas en junio y diciembre o prorrateadas en doce pagas (artículo 70).

Además, la entidad abona los siguientes conceptos: complemento personal y atrasos a cuenta de convenio, que compensan la diferencia entre la retribución anterior a la entrada en vigor del convenio y la establecida en él para evitar la pérdida de poder adquisitivo; incentivos, que según la entidad retribuyen el número de terapias individuales realizadas por el puesto de dirección de calidad; plus de guardia, por la disponibilidad en el CPM Paco Fernández; y las vacaciones no disfrutadas y las indemnizaciones de las liquidaciones por fin de contrato.

7. Infrarrepresentación femenina.

Ver Anexo 2.

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

La plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres (64 %). Los puestos donde se observa menor presencia de mujeres son los de Director/a (una persona, hombre) y Auxiliar Técnico Educativo (2 mujeres y 7 hombres). El puesto de Coordinador/a presenta una composición equilibrada (3 mujeres y 4 hombres), si bien por debajo del peso de las mujeres en la plantilla.

En conjunto, las mujeres representan el 44 % de las personas en los puestos de mayor valor (dirección y coordinación, agrupaciones 8 y 9), frente al 64 % de la plantilla, y el 84 % de las personas en los puestos de menor valor (agrupaciones 1 a 4). El 40 % de las mujeres ocupa puestos de valor bajo, frente al 14 % de los hombres, lo que pone de manifiesto una segregación ocupacional tanto horizontal como vertical.

Existen puestos con presencia exclusiva o mayoritaria de mujeres: psicólogo/a, técnico/a de integración laboral, monitor/a ocupacional, cocinero/a, cocinero/a-monitor/a, limpiador/a y director/a de tratamientos.

8. Diagnóstico retributivo.

Para el análisis del Registro Retributivo y de la Valoración de Puestos de Trabajo se han empleado la media aritmética y la mediana, desglosadas por sexo. La media aritmética es el resultado de dividir la suma de los valores entre el número de ellos; la mediana es el valor que ocupa la posición central de un conjunto de datos ordenados, y resulta más representativa cuando existe dispersión en los datos.

Además, se distingue entre valores efectivos y valores equiparados. Los valores efectivos recogen los importes realmente percibidos. Los valores equiparados corrigen las diferencias de jornada y de tiempo trabajado, de forma que se comparan las retribuciones que corresponderían a jornada completa y año completo. La herramienta calcula los valores equiparados con la última situación contractual de cada persona y los valores efectivos por situación contractual.

Las diferencias se expresan como el porcentaje en que la retribución de los hombres supera a la de las mujeres, calculado sobre la retribución de los hombres. Un valor positivo indica que las mujeres perciben menos y uno negativo que perciben más. Se considera significativa una diferencia igual o superior al 25 %, que debe justificarse conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, el análisis se realiza desde dos perspectivas: las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración de puestos (escalas) y los grupos profesionales de los convenios colectivos.

Retribución total	Mujeres	Hombres	Diferencia
Media efectiva	14.025 €	19.539 €	28,2 %
Mediana efectiva	10.883 €	18.957 €	42,6 %
Media equiparada	21.526 €	21.554 €	0,1 %
Mediana equiparada	22.145 €	21.067 €	-5,1 %

En términos equiparados no existe diferencia retributiva entre mujeres y hombres: la media es prácticamente igual (0,1 %) y la mediana es un 5,1 % superior en las mujeres. En términos efectivos, la diferencia supera el 25 %. Como se analiza en el apartado 8.5, se debe a la mayor presencia de mujeres en contratos de corta duración y a tiempo parcial, y al cálculo por situación contractual de la herramienta.

Ha de tenerse en cuenta que 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) estuvieron en situación de incapacidad temporal durante 2025. Conforme al criterio validado por la Comisión Negociadora, figuran en una única situación contractual sin descontar los días de baja, por lo que sus retribuciones equiparadas son inferiores a las que les corresponden. Como las bajas prolongadas afectaron principalmente a hombres, si se excluyen las 8 personas con bajas prolongadas la media equiparada de las mujeres resultaría un 9,4 % inferior a la de los hombres.

La valoración de puestos, aprobada por la Comisión Negociadora, ha dado lugar a las siguientes escalas o agrupaciones de trabajos de igual valor:

- Escala 1: limpiador/a.
- Escala 2: cocinero/a.
- Escala 3: cocinero/a-monitor/a.
- Escala 4: técnicos/as de integración laboral, monitores/as ocupacionales y ATS.
- Escala 5: psicólogos/as, auxiliares técnicos educativos, trabajadores/as sociales, médico/a y administrativos/as.
- Escala 6: educadores/as.
- Escala 8: director/a de tratamientos y coordinadores/as.
- Escala 9: director/a.

Ver Anexo 3.

La escala 7 no contiene ningún puesto. Médico/a y ATS no tuvieron ocupación en 2025, por lo que no intervienen en los resultados.

8.1. Análisis de las escalas.

Se analizan de forma pormenorizada los conceptos salariales de las escalas en las que puede observarse alguna diferencia retributiva.

Ver Anexo 4.

1. Escala 4.

Integra a los técnicos/as de integración laboral (11 mujeres y 1 hombre) y a los monitores/as ocupacionales (7 mujeres y 3 hombres). En valores equiparados, las mujeres perciben un 28,1 % más que los hombres en la media y un 33,2 % más en la mediana. Las causas son:

a) Salario base: los técnicos/as de integración laboral, casi en su totalidad mujeres, están asimilados al grupo 1a (pedagogo/a), mientras que los monitores/as ocupacionales se retribuyen como grupo 2 del IV Convenio o grupo 3 del II Convenio. Las diferencias proceden, por tanto, de la clasificación profesional de dos puestos de igual valor y no del sexo: dentro de cada puesto, las mujeres perciben importes similares o superiores a los hombres.

b) Salario base 2 y plus específico 2: los hombres de la escala perciben en mayor proporción estos conceptos, correspondientes a puestos mixtos retribuidos en parte como grupo 2.

c) Incapacidad temporal: uno de los monitores estuvo de baja más de seis meses, lo que reduce la media equiparada de los hombres. Sin esta baja, la diferencia sería del 12,1 %.

2. Escala 5.

Integra a psicólogos/as, trabajadores/as sociales, administrativos/as y auxiliares técnicos educativos. En valores equiparados, las mujeres perciben un 41,2 % más en la media y un 32,3 % más en la mediana. Las causas son:

a) Salario base y pagas extraordinarias: las psicólogas (5 mujeres) pertenecen al grupo 1a y los auxiliares técnicos educativos (7 hombres y 2 mujeres) y administrativos/as al grupo 2. Las pagas extraordinarias, que se calculan sobre el salario base, el complemento específico y la antigüedad, reproducen esta diferencia.

b) Dentro de cada puesto las retribuciones son equivalentes. Entre los auxiliares técnicos educativos, las mujeres perciben de media 14.785 € equiparados y los hombres 13.927 €; entre los trabajadores/as sociales, 22.618 € y 21.597 €.

c) Plus de guardia: solo lo perciben hombres, en importes reducidos.

d) Incapacidad temporal: tres auxiliares técnicos educativos estuvieron en situación de baja prolongada. Sin estas bajas, la diferencia sería del 22,5 %.

3. Escala 6.

Integra a los educadores/as (17 mujeres y 11 hombres). En valores equiparados la diferencia es reducida: los hombres perciben un 4,6 % más en la media y un 2,9 % más en la mediana, principalmente por la antigüedad, el plus de puesto específico y el complemento personal, algo superiores en los hombres. En valores efectivos, en cambio, la diferencia es del 49,6 % en la media y del 69,6 % en la mediana, debido a que solo 6 de las 17 educadoras trabajaron todo el año a jornada completa, frente a 7

de los 11 educadores, y a que las educadoras permanecieron de media 233 días en plantilla frente a 333 los educadores.

4. Escala 8.

Integra al director/a de tratamientos (una mujer) y a los coordinadores/as (3 mujeres y 4 hombres). Es la única escala en la que los hombres perciben más en valores equiparados: un 13,2 % en la media y un 17,5 % en la mediana, por debajo del umbral del 25 %. Comparando coordinadoras y coordinadores, las diferencias se concentran en:

a) Antigüedad: 1.520 € de media en los coordinadores frente a 130 € en las coordinadoras, por su mayor tiempo en la entidad. Es una diferencia objetiva derivada del artículo 63 del convenio.

b) Complemento de dirección: 6.469 € de media en los coordinadores frente a 4.183 € en las coordinadoras. Excluida la coordinadora del centro de Infancia, que no lo percibe por pertenecer al II Convenio, las medias son similares (6.275 € y 6.469 €). Su cuantía depende de la escala del centro según el número de plazas o personas a cargo.

c) Plus de puesto específico y complemento personal: 2.635 € y 1.896 € de media en los coordinadores frente a 948 € y 330 € en las coordinadoras. Según la entidad, el complemento personal compensa la diferencia entre la retribución anterior a la entrada en vigor del convenio y la establecida en él, por lo que lo perciben en mayor cuantía las personas con más antigüedad en la entidad, mayoritariamente hombres; el plus de puesto específico se fija por puestos y tipo de centro conforme al convenio. Ambos conceptos tienen un origen objetivo, si bien conviene documentar el cálculo individual de cada importe.

d) Salario base: una coordinadora se rige por el II Convenio, sin complementos de responsabilidad ni coordinación, y otra percibe parte de su salario base como grupo 2. Este último caso debe revisarse a la luz del artículo 67.7 del IV Convenio, que impide retribuir los cargos de dirección por debajo del grupo 1b.

5. Escalas 1, 2, 3 y 9.

Están integradas por una sola persona cada una (limpiador/a, cocinero/a, cocinero/a-monitor/a y director/a), por lo que no admiten comparación entre sexos. Sus retribuciones se corresponden con las tablas del convenio para su grupo profesional.

8.2. Conclusiones al análisis de las escalas.

En términos equiparados, las diferencias de las escalas 4 y 5, favorables a las mujeres, se explican por la distinta clasificación en convenio de puestos que la valoración considera de igual valor y, en parte, por el efecto de las bajas por incapacidad temporal. No responden a motivos relacionados con el sexo, pero ponen de manifiesto que existen puestos de igual valor con retribuciones distintas, cuestión que debe analizarse en el plan de actuación.

La escala 8 presenta la única diferencia relevante desfavorable a las mujeres, concentrada en complementos no determinados directamente por las tablas salariales y en dos situaciones individuales que deben revisarse.

En términos efectivos, las diferencias de las escalas 6 y 8 se deben al menor tiempo de trabajo de las mujeres (contratos de menor duración y jornadas parciales) y no a diferencias en la retribución por el mismo trabajo.

8.3. Análisis de los grupos profesionales.

A continuación, se analizan los grupos profesionales de los convenios aplicables. Los grupos 3 y 4 del IV Convenio y los grupos 1 y 3 del II Convenio están integrados solo por mujeres, por lo que no admiten comparación.

1. Grupo 1a (IV Convenio).

Integra a 17 mujeres (psicólogas, técnicas de integración laboral y directora de tratamientos) y 2 hombres (el director y un técnico de integración laboral). Los hombres perciben un 33,5 % más en la media equiparada. La diferencia se debe a que uno de los dos hombres ocupa el puesto de director, el de mayor valor de la entidad, con complementos de dirección. Dentro del mismo puesto de técnico/a de integración laboral, las mujeres perciben de media 24.437 € equiparados y el único hombre 22.654 €.

2. Grupo 1b (IV Convenio).

Integra a educadores/as, coordinadores/as y trabajadores/as sociales (17 mujeres y 16 hombres). En valores equiparados, los hombres perciben un 12,9 % más en la media y un 3,7 % más en la mediana, por la mayor presencia de hombres en coordinación (4 de 6 personas) y los complementos asociados. En valores efectivos la diferencia es del 44,6 % en la media y del 53,0 % en la mediana, por la mayor temporalidad y parcialidad de las educadoras.

3. Grupo 1b y 2 (IV Convenio).

Integra a 6 personas con puestos mixtos (4 mujeres y 2 hombres). Las mujeres perciben un 28,9 % más en la media equiparada, porque uno de los dos hombres estuvo más de seis meses en situación de incapacidad temporal.

4. Grupo 2 (IV Convenio).

Integra a auxiliares técnicos educativos, administrativos/as, monitores/as ocupacionales y la cocinera-monitora (7 mujeres y 9 hombres). En la media equiparada las mujeres perciben un 11,0 % más y en la mediana los hombres un 7,5 % más. En valores efectivos, la mediana de los hombres es un 53,5 % superior, por la menor duración de los contratos de las mujeres y el efecto de las situaciones contractuales múltiples.

8.4. Conclusiones del análisis de los grupos profesionales.

Los salarios base se corresponden con las tablas de los convenios aplicables. Las diferencias equiparadas entre mujeres y hombres dentro de cada grupo se explican por la distinta composición de puestos (dirección y coordinación, con complementos específicos) y por el efecto de las bajas por incapacidad temporal. Las diferencias efectivas responden al tiempo de trabajo.

Los hombres perciben importes superiores en antigüedad, complemento de dirección, plus de puesto específico y complemento personal, vinculados principalmente a los puestos de coordinación y a su mayor tiempo en la entidad. Las mujeres perciben importes superiores en salario base en las escalas 4 y 5, por su presencia en puestos del grupo 1a.

8.5. Justificación de las diferencias iguales o superiores al 25 %.

Conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, se recogen las justificaciones de las diferencias iguales o superiores al 25 %, validadas por la Comisión Negociadora:

Retribuciones efectivas (total de la entidad y escalas y grupos en los que se supera el 25 %). La diferencia no responde a diferencias salariales por el mismo trabajo, sino a diferencias en tiempo de trabajo: las mujeres tienen con más frecuencia contratos de corta duración, sustituciones y jornadas

parciales, lo que reduce su retribución anual percibida. Equiparadas a jornada y año completos, la diferencia global es del 0,1 % en la media y favorable a las mujeres en un 5,1 % en la mediana. Además, la herramienta calcula las medias efectivas por situación contractual y las situaciones múltiples se concentran en mujeres; calculada por persona, la diferencia media es del 15,8 %.

Escala 4 (favorable a las mujeres). La diferencia se debe a la aplicación de las tablas salariales de convenio a categorías profesionales distintas (técnico/a de integración laboral, asimilado a pedagogo/a, grupo 1a; monitor/a ocupacional, grupo 2 del IV Convenio y grupo 3 del II Convenio) y a una baja por incapacidad temporal prolongada. No responde a motivos relacionados con el sexo.

Escala 5 (favorable a las mujeres). La diferencia se debe a la aplicación de las tablas salariales de convenio a categorías profesionales distintas (psicólogo/a, grupo 1a; trabajador/a social, grupo 1b; administrativo/a y auxiliar técnico educativo, grupo 2) y a tres bajas por incapacidad temporal prolongadas. Dentro de cada puesto las retribuciones de mujeres y hombres son equivalentes. No responde a motivos relacionados con el sexo.

Grupo 1a (favorable a los hombres). La diferencia se debe a que el grupo solo incluye dos hombres, uno de los cuales ocupa el puesto de director, de mayor valor y con complemento de dirección. En el puesto de técnico/a de integración laboral, compartido por mujeres y hombres, las mujeres perciben importes superiores. No responde a motivos relacionados con el sexo.

Grupo 1b y 2 (favorable a las mujeres). La diferencia se debe a la baja por incapacidad temporal prolongada de uno de los dos hombres del grupo. No responde a motivos relacionados con el sexo.

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

Del análisis de los datos del registro se desprenden las siguientes circunstancias relevantes para el diagnóstico:

- Temporalidad y parcialidad: las mujeres concentran los contratos de corta duración, las sustituciones y las jornadas parciales. Todas las personas con varios contratos o cambios de jornada durante 2025 son mujeres. Es la principal causa de la diferencia en retribuciones efectivas.
- Promoción: las mujeres, que son el 64 % de la plantilla, ocupan el 44 % de los puestos de dirección y coordinación.
- Clasificación profesional: se aplican dos convenios colectivos. Existen puestos que la valoración considera de igual valor clasificados en grupos profesionales distintos, y denominaciones de puestos heredadas de convenios anteriores que se han integrado en los puestos equivalentes.
- Incapacidad temporal: 15 personas estuvieron en situación de incapacidad temporal durante 2025 (7 mujeres y 8 hombres).

A partir de la información facilitada por la entidad mediante el cuestionario de información complementaria, se completa el análisis de los siguientes ámbitos.

9.1. Sistema de promoción.

La entidad no dispone de un procedimiento de promoción interna por escrito. Los criterios que se valoran son la titulación, la experiencia, el desempeño y el conocimiento del puesto, sin que estén

formalizados. Las vacantes de coordinación y dirección se cubren mediante promoción interna, no se publicitan al conjunto de la plantilla y no se registra el número de candidaturas de cada sexo.

Entre 2022 y 2024 no se produjo ninguna promoción. En 2025 se produjeron dos: una mujer pasó de coordinación a dirección y un hombre, de educador a coordinación. La entidad indica que trabajar a tiempo parcial, tener un contrato temporal o disfrutar de medidas de conciliación no influye en las posibilidades de promoción, y que los puestos de coordinación y dirección tienen los requisitos de disponibilidad que establece el convenio colectivo.

La ausencia de un procedimiento escrito, de criterios formalizados y de publicidad de las vacantes dificulta acreditar la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de mayor valor, en los que las mujeres están infrarrepresentadas (44 % frente al 64 % de la plantilla).

9.2. Selección y contratación.

Las ofertas de empleo se publican en la web y en las redes sociales de la entidad. La selección la realiza el equipo técnico del centro en el que se produce la vacante, mediante una entrevista con ítems que cada persona evaluadora puntúa de forma individual y una valoración final por consenso.

El tipo de contrato y la jornada dependen del programa y de lo que exijan los pliegos de contratación. Todos los centros, salvo los servicios generales, dependen de subvenciones o contratos públicos, lo que condiciona la temporalidad y la jornada de su personal. Las seis personas con jornada parcial sobre las que la entidad ha informado (5 mujeres y 1 hombre) la tenían por las características del puesto o del programa, y no a petición propia. Cuando se amplía una jornada o surge una vacante indefinida, se ofrece al personal temporal o a tiempo parcial si la coordinación del centro lo considera idóneo, sin criterios escritos.

Estos datos indican que la mayor temporalidad y parcialidad de las mujeres, principal causa de la diferencia en las retribuciones efectivas, responde a la forma de financiación de los programas y no a una elección de las trabajadoras.

9.3. Formación.

La entidad dispone de un plan de formación basado en una evaluación anual de necesidades y comunica los cursos disponibles a toda la plantilla. Aproximadamente la mitad de la formación se imparte en horario laboral, y la que se realiza fuera de él se computa como tiempo de trabajo. La formación se tiene en cuenta en los procesos de promoción.

En 2025 se registraron 28 participaciones de mujeres (501 horas) y 16 de hombres (200 horas). Las mujeres suponen el 64 % de las participaciones, en línea con su peso en la plantilla, y el 71 % de las horas. No se ha informado de formación específica para puestos de coordinación o liderazgo.

9.4. Conciliación y corresponsabilidad.

En 2025, 8 mujeres y 6 hombres tenían hijos o hijas menores de 12 años, y 3 mujeres tenían familiares dependientes a cargo. Ninguna persona disfrutó de reducción de jornada, adaptación de jornada, permiso por nacimiento y cuidado de menor, permiso parental o excedencia por cuidado.

Las medidas utilizadas fueron los permisos por fuerza mayor o por cuidado de familiares (6 mujeres y 2 hombres), el teletrabajo o la flexibilidad horaria (19 mujeres y 1 hombre), los cambios de turno (16 mujeres y 16 hombres) y los permisos retribuidos (90 de mujeres y 45 de hombres). La entidad indica que disfrutar de medidas de conciliación no supone la pérdida de complementos más allá de la parte proporcional a la jornada, y que dispone de medidas mejoradas respecto al convenio, que comunica a través de los canales de cada centro.

El uso de la flexibilidad horaria y de los permisos por cuidado se concentra en las mujeres, lo que apunta a una menor corresponsabilidad de los hombres, sin efecto retributivo según la información facilitada.

9.5. Complementos retributivos y condiciones de trabajo.

Según la entidad, el complemento personal y los atrasos a cuenta de convenio compensan la diferencia entre la retribución anterior a la entrada en vigor del convenio y la establecida en él; el primero está recogido en el convenio colectivo y el segundo no está formalizado por escrito. El plus de puesto específico, el complemento de dirección, el plus de guardia y el salario base y plus específico correspondientes a un segundo puesto se rigen por el convenio colectivo.

Los incentivos retribuyen, según la entidad, el número de terapias individuales mensuales realizadas por el puesto de dirección de calidad, sin criterios escritos. En el registro, el director percibe el 86 % del importe total de este concepto (13.416 €), pero otras siete personas perciben importes menores (2.263,85 € en total), cuyo origen debe aclararse. El plus de guardia lo perciben 8 personas (2 mujeres y 6 hombres), siete de ellas del CPM Paco Fernández; la entidad indica que puede acceder a las guardias todo el personal con la cualificación necesaria.

No existen retribuciones en especie ni beneficios sociales. La jornada se registra mediante una aplicación informática, no se realizan horas extraordinarias y no hay personas cedidas por empresas de trabajo temporal ni subcontratadas. Según la entidad, los turnos, la nocturnidad y el trabajo en festivos se distribuyen de forma equitativa entre mujeres y hombres. La representación legal de las personas trabajadoras ha tenido acceso al registro retributivo.

10. Plan de medidas correctoras.

A raíz de los resultados obtenidos, y conforme a la normativa que regula los planes de igualdad, se propone a la Comisión Negociadora el siguiente plan de actuación para corregir y prevenir las situaciones susceptibles de generar diferencias retributivas. Los responsables, plazos e indicadores deberán concretarse en la negociación.

Nº	Medida	Objetivo	Responsable / plazo	Indicador
1	Documentar por escrito los criterios de asignación y cuantía del complemento de dirección, el complemento personal, el plus de puesto específico, los incentivos y los atrasos a cuenta de convenio, y aclarar los incentivos percibidos por personas distintas de la dirección de calidad.	Garantizar la transparencia de los complementos no fijados por las tablas salariales.		Criterios aprobados
2	Revisar la clasificación y retribución de la coordinadora id 039 conforme al artículo 67.7 del IV Convenio.	Corregir la situación, si procede.		Revisión realizada
3	Verificar si corresponden a la coordinadora id 079 los complementos de responsabilidad o coordinación del II Convenio.	Corregir la situación, si procede.		Revisión realizada

Nº	Medida	Objetivo	Responsable / plazo	Indicador
4	Analizar las diferencias retributivas entre puestos de igual valor clasificados en grupos distintos (escalas 4 y 5) y valorar su tratamiento en la negociación colectiva o de empresa.	Avanzar en igual retribución por trabajo de igual valor.		Análisis presentado a la Comisión
5	Establecer por escrito criterios objetivos de preferencia para la ampliación de jornada y la cobertura de vacantes indefinidas por el personal temporal o a tiempo parcial, en sustitución de la valoración de la coordinación de cada centro.	Reducir la temporalidad y parcialidad femenina.		% de mujeres a jornada completa y año completo
6	Aprobar un procedimiento de promoción interna por escrito, con criterios objetivos, publicidad de las vacantes de coordinación y dirección a toda la plantilla y registro de candidaturas por sexo, y ofrecer formación para el liderazgo.	Reducir la segregación vertical.		% de mujeres en escalas 8 y 9
7	Unificar las denominaciones de los puestos en nómina, registro retributivo y valoración de puestos conforme a los convenios aplicables.	Coherencia y transparencia del sistema retributivo.		Denominaciones unificadas
8	Revisar la coherencia entre la base horaria de la nómina y los coeficientes de parcialidad comunicados a la Seguridad Social en el personal del II Convenio.	Corrección de la cotización y de los datos de jornada.		Coeficientes revisados
9	Actualizar anualmente el registro retributivo con la misma metodología y analizar el efecto de las bajas por incapacidad temporal en los resultados.	Seguimiento de la igualdad retributiva.	Comisión de seguimiento / anual	Registro actualizado
10	Informar activamente a los hombres de la plantilla de las medidas de conciliación disponibles y analizar anualmente su uso por sexo.	Promover la corresponsabilidad.		% de hombres que utilizan medidas de conciliación

El seguimiento del plan de actuación corresponderá a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que evaluará anualmente el grado de cumplimiento de las medidas y propondrá su corrección cuando no alcancen los resultados esperados.

11. Conclusiones.

Como resultado del trabajo realizado, y en nuestra opinión, les informamos de que, en términos de retribución equiparada a jornada y año completos, no existe una diferencia retributiva significativa entre mujeres y hombres en la Asociación NOESSO, siendo la diferencia media del 0,1 %.

Las diferencias efectivas iguales o superiores al 25 % se explican por el menor tiempo de trabajo de las mujeres, derivado de su mayor presencia en contratos de corta duración y a tiempo parcial. Las diferencias equiparadas de las escalas 4 y 5 son favorables a las mujeres y responden a la clasificación profesional de los puestos y a las bajas por incapacidad temporal. No se han identificado diferencias que respondan a motivos relacionados con el sexo.

No obstante, se han detectado aspectos que requieren actuación: la diferencia desfavorable a las mujeres en la escala 8, concentrada en complementos cuyos criterios deben documentarse; dos situaciones individuales en coordinación que deben revisarse; la existencia de puestos de igual valor con retribuciones distintas; y la segregación ocupacional, horizontal y vertical, junto con la mayor temporalidad y parcialidad de las mujeres. Estos aspectos se abordan en el plan de actuación propuesto.

El presente informe ha sido preparado para la finalidad establecida en el primer apartado y, por tanto, no debe ser utilizado para ninguna otra finalidad. El trabajo realizado se ha basado en la información proporcionada por la entidad, relacionada con su ámbito laboral, y en los registros y documentos procedentes de sus archivos.

76631887G CARLOS MELLADO (R: B04527503)

Firmado digitalmente por 76631887G CARLOS MELLADO (R: B04527503)
Fecha: 2026.09.28 15:34:56 +02'00'

Afroinversiones, S.L

PARDINI VALENZUELA BRENDA LIA - 18570105C

Firmado digitalmente por PARDINI VALENZUELA BRENDA LIA - 18570105C
Fecha: 2026.09.28 15:34:24 +02'00'

Brenda Lía Pardini
Almería, 28 de septiembre de 2026

ANEXO 1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONVENIO / GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	Nº	SALARIO BASE 2025
IV Convenio · Grupo 1a	Director/a	1	1.445,42 €/mes
IV Convenio · Grupo 1a	Director/a Tratamientos	1	1.445,42 €/mes
IV Convenio · Grupo 1a	Psicólogo/a	5	1.445,42 €/mes
IV Convenio · Grupo 1a	Técnico/a Integración Laboral	12	1.445,42 €/mes
	TOTAL GRUPO 1a	**19**	
IV Convenio · Grupo 1b	Coordinador/a	6	1.326,63 €/mes
IV Convenio · Grupo 1b	Educador/a	25	1.326,63 €/mes
IV Convenio · Grupo 1b	Trabajador/a Social	2	1.326,63 €/mes
	TOTAL GRUPO 1b	**33**	
IV Convenio · Grupo 1b y 2	Puestos mixtos (Monitor/a Ocupacional-Educador/a, Educador/a-Aux. Técnico, Trabajador/a Social-Aux. Técnico)	6	Mixto
	TOTAL GRUPO 1b y 2	**6**	
IV Convenio · Grupo 2	Aux. Técnico Educativo	9	1.009,87 €/mes
IV Convenio · Grupo 2	Administrativo/a	2	1.009,87 €/mes
IV Convenio · Grupo 2	Monitor/a Ocupacional	4	1.009,87 €/mes
IV Convenio · Grupo 2	Cocinero/a-Monitor/a	1	970,27 €/mes
	TOTAL GRUPO 2	**16**	
IV Convenio · Grupo 3	Cocinero/a	1	930,68 €/mes
IV Convenio · Grupo 4	Limpiador/a	1	910,07 €/mes
II Convenio · Grupo 1	Coordinador/a, Educador/a	3	25.518,86 €/año
II Convenio · Grupo 3	Monitor/a Ocupacional	2	20.188,81 €/año
	TOTAL PLANTILLA	**81**	

ANEXO 2. REPRESENTACIÓN FEMENINA Y MASCULINA POR PUESTOS

PUESTOS	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	CATEGORIZACIÓN
Director/a	0	1	MASCULINIZADA
Director/a Tratamientos	1	0	FEMINIZADA
Coordinador/a	3	4	EQUILIBRADA
Psicólogo/a	5	0	FEMINIZADA
Trabajador/a Social	2	1	FEMINIZADA
Administrativo/a	1	1	EQUILIBRADA
Aux. Técnico Educativo	2	7	MASCULINIZADA
Educador/a	17	11	FEMINIZADA
Técnico/a Integración Laboral	11	1	FEMINIZADA
Monitor/a Ocupacional	7	3	FEMINIZADA
Cocinero/a-Monitor/a	1	0	FEMINIZADA
Cocinero/a	1	0	FEMINIZADA
Limpiador/a	1	0	FEMINIZADA
Médico/a	0	0	SIN OCUPACIÓN
ATS	0	0	SIN OCUPACIÓN
TOTAL	**52**	**29**	

ANEXO 3. PUESTOS POR ESCALAS

ESCALA	PUESTOS	PUNTOS	Nº
1	Limpiador/a	164	1
2	Cocinero/a	227	1
3	Cocinero/a-Monitor/a	285	1
4	ATS	398	0
4	Técnico/a Integración Laboral	394	12
4	Monitor/a Ocupacional	390	10
	TOTAL ESCALA 4		**22**
5	Psicólogo/a	449	5
5	Aux. Técnico Educativo	443	9
5	Trabajador/a Social	429	3
5	Médico/a	428	0
5	Administrativo/a	421	2
	TOTAL ESCALA 5		**19**
6	Educador/a	532	28
8	Director/a Tratamientos	685	1
8	Coordinador/a	683	7
	TOTAL ESCALA 8		**8**
9	Director/a	703	1
	TOTAL		**81**

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

	PROMEDIO EFECTIVO	MEDIANA EFECTIVO	EQUIPARADO PROMEDIO	EQUIPARADO MEDIANA
TOTAL	**28,2 %**	**42,6 %**	**0,1 %**	**-5,1 %**
IV · GRUPO 1a	32,0 %	25,2 %	33,5 %	35,2 %
IV · GRUPO 1b	44,6 %	53,0 %	12,9 %	3,7 %
IV · GRUPO 1b y 2	-21,7 %	-37,1 %	-28,9 %	-37,1 %
IV · GRUPO 2	14,8 %	53,5 %	-11,0 %	7,5 %
IV · GRUPO 3	—	—	—	—
IV · GRUPO 4	—	—	—	—
II · GRUPO 1	—	—	—	—
II · GRUPO 3	—	—	—	—

	PROMEDIO EFECTIVO	MEDIANA EFECTIVO	EQUIPARADO PROMEDIO	EQUIPARADO MEDIANA
ESCALA 1	—	—	—	—
ESCALA 2	—	—	—	—
ESCALA 3	—	—	—	—
ESCALA 4	-14,8 %	-49,1 %	-28,1 %	-33,2 %
ESCALA 5	-41,8 %	-57,5 %	-41,2 %	-32,3 %
ESCALA 6	49,6 %	69,6 %	4,6 %	2,9 %
ESCALA 7	—	—	—	—
ESCALA 8	48,9 %	47,4 %	13,2 %	17,5 %
ESCALA 9	—	—	—	—