EL REGISTRO DE SALARIOS Y LA AUDITORIA SALARIAL

LA IGUALDAD

- HACIA DONDE VAMOS
- DE DONDE VENIMOS
- DONDE ESTAMOS

ACUERDO PSOE-UNIDAS PODEMOS

- **Punto 7.- Políticas feministas:**

  - **Garantizar** la seguridad, la independencia y la libertad de las mujeres a través de la lucha decidida contra la violencia machista, **la igualdad retributiva**, el establecimiento de permisos de paternidad y maternidad **iguales e intransferibles**, el fin de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y la elaboración de una **Ley de Igualdad Laboral**.

ANTECEDENTES de la OIT

- Constitución de la OIT en 1919
  - Reconoce el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- Declaración de Filadelfia de 1944, parte de la constitución de la OIT:
  - "Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar natural y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades."
- Declaración de la OIT de 1998:
  - Derecho a la eliminación de la discriminación en materia de empleo.
- Declaración de la OIT de 2008:
  - Igualdad de género y la no discriminación , principios del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

C100 OIT CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE RETRIBUCION (vigor 23 mayo 1953)

Artículo 1

•A los efectos del presente Convenio:

- • a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- **• b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.**

•(España ratifico el Convenio el 6 de noviembre de 1967)

DECRETO de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

- Requisitos del contrato de trabajo Art. 11. Podrán concretar la prestación de sus servicios :
- a) Los mayores de dieciocho años, por si mismos, Vivan o no vivan con sus padres.
- b) Los que hubieren contraído matrimonio y los mayores de catorce años y menores de dieciocho, solteros, que, con conocimiento de sus padres o abuelos, vivan independientemente de ellos.
- c) Los demás menores de dieciocho, con autorización, por orden siguiente: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, de las Personas o instituciones que los hayan tomado a su cargo o de la autoridad local.
- **d) La mujer casada, con autorización de su marido, salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en que se reputará concedida por ministerio de la Ley para iodos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de !a remuneración.**

LA RETRIBUCION DE LA MUJER CASADA EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944

- Art. 58. Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre, y/en su caso, de sus representantes legales.
- Para que la oposición del marido surta efecto, habrá de formularse ante el Magistrado del Trabajo correspondiente, y si no hubiera Magistratura en la localidad donde el servició se preste ante el Juez municipal de aquélla, quienes después de oír a la mujer, y en vista de las pruebas practicadas, la autorizarán o no para recibir por si el salario y **para invertido en las necesidades del hogar.**
- En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

- **DISPOSICIONES FINALES:**
- **Tercera.**
- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final cuarta, y expresamente:
- Uno. Ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, sobre Reglamentaciones de Trabajo.
- **Dos. Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido aprobado por Decretos de veintiséis de enero y treinta y uno de marzo de mil novecientos cuarenta y cuatro.**

EMPRESAS INSCRITAS A 30 DE NOVIEMBRE

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL				1.332.983
	TRABAJ.			
EMPRESAS	1 a 9		1.144.636	
	10 a 49		157.765	
	50 a 249		25.623	
	mas 250		4.959	

El 85,87 % empresas menos de 10 trabaj.
El 97,70 % empresas menos de 50 trabaj.
Solo el 2,30 % tienen mas de 250 trabaj.

TRABAJADORES EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL EN NOVIEMBRE				
	EMPRESAS			
TRABAJAD.	1 a 9		3.027.871	
	10 a 49		3.076.535	
	50 a 249		2.509.331	
	mas 250		5.683.057	
TOTAL			14.296.794	

TRABAJADORES DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

- El 21,17% de los trabajadores se emplean en empresas de menos de 10 trabajadores.
- El 21,52% de los trabajadores se emplean en empresas de entre 10 y 49 trabajadores.
- El 57,31% de los trabajadores se emplean en empresas de mas de 50 trabajadores.

CONSTITUCION ESPAÑOLA

- **Derechos y libertades**
- **Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Artículo 9. 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

DIRECTIVAS COMUNITARIA

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Regula:

- El acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.

Esta Directiva define los siguientes conceptos:

- Discriminación Directa
- Discriminación Indirecta
- Acoso
- Acoso Sexual
- Acoso por Razón de Sexo
- Retribución.

BRECHA E IGUALDAD EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

- Constitución Española, vigor 29 diciembre 1978.
  - Art. 14 Derechos y Libertades.
    - Igualdad ante la Ley
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Diagnostico para elaborar el Plan de Igualdad
  - Auditoria Salarial.
- R.D. Legislativo 2/2015 de 23 octubre texto refundido Estatuto de los Trabajadores
  - Art 28.1 Trabajo de igual valor
  - Art 28.2 Registro Salarial.
- Ley 9/2017 de 8 noviembre de Contratos Sector Público
  - Art 71 Prohibición de contratar.
    - Art. 71.d No contar con una Plan de Igualdad, art 45 Ley 3/2007
  - Art. 127. Potestad de las mesas de contratación de exigir etiquetas de tipo social, entre ellas las de igualdad de género.
  - Art 145.2 Inclusión de clausulas sociales.
    - Orden de 21 de mayo 2019: Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable.

LEGISLACION ESPAÑOLA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
    - El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

- 2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

PLANES DE IGUALDAD

- Nueva Disposición transitoria décima segunda:
- Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de Ley 3/2007 :
  - Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
  - Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
  - Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
- *Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»*

MATERIAS DIAGNOSTICO PLAN DE IGUALDAD.

- «2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD

DIAGNOSTICO

REGISTRO SALARIAL

AUDITORIA SALARIAL

DESARROLLO DEL DIAGNOSTICO-AUDITORIAS-REGISTRO. ART 26.6. DE LA LEY IGUALDAD

- **Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad**; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

EL AUDITOR LABORAL

- Resolverá el futuro Reglamento las siguientes cuestiones:
  - Quien estará facultado para realizar una Auditoria Salarial?
  - Se requerirá de alguna formación especifica?.
  - Será una auditoria interna, sin ninguna de las características de la auditoria externa como es la independencia y la objetividad?.
  - Existirá un registro de auditores sociolaborales?
  - Se publicará unas Normas Técnicas de Auditoria Sociolaboral que garanticen la Transparencia, Independencia, Profesionalidad y Objetividad del Informe Final de la Auditoria Salarial?.
  - ***O por el contrario estaremos ante un informe común realizado por cualquier profesional, sin mas garantía que la destreza y conocimiento profesional de quien lo firma.***

Plan de Acción de la UE 2017-2019
Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres

- Evaluará la posibilidad de realizar modificaciones específicas en la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres:
- Examinando la necesidad y la posibilidad de hacer vinculantes algunas o todas las medidas sobre transparencia salarial previstas en la Recomendación de 2013, como por ejemplo:
- Derecho de los empleados a solicitar información sobre los niveles salariales.
- **Información periódica por parte de los empleadores sobre la remuneración media por categoría de trabajador o puesto.**
- **Aclaración de la noción de trabajo de igual valor.**

Artículo 28 E.T. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

TRABAJO DE IGUAL VALOR (Art. 28.1)

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

REGISTRO SALARIAL (Art. 28.2)

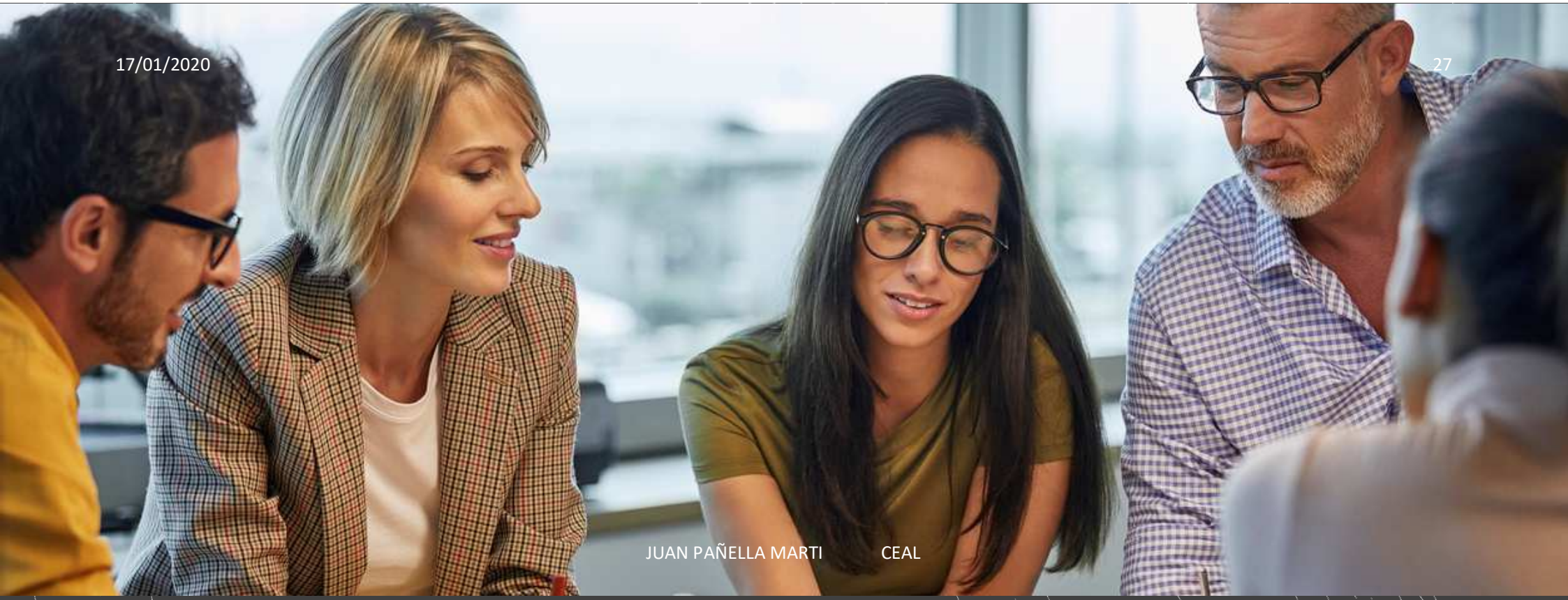
- El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

REG.SALARIAL + 50 TRABAJADORES (Art 28.3)

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

Igualdad de remuneración por un mismo trabajo

Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



IGUALDAD DE REMUNERACION POR UN MISMO TRABAJO

- Limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración de trabajo llevado a cabo por dos o mas personas en una misma área de actividad y en una misma empresa

IGUALDAD DE REMUNERACION POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

- Es más amplio.
- Abarca los casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes.
- Las actividades laborales deberán de ser valoradas a fin de determinar si diferentes tipos de trabajo tienen un mismo valor.

EL SALARIO SEGÚN EL ESTATUTO TRABAJADORES.

- **Artículo 26. Del salario.**
- **1.** Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.
- La estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

- En base a las condiciones personales del empleado:
  - Antigüedad, idiomas, titulaciones, formacion .
- En función del trabajo realizado.
  - Cantidad y calidad del trabajo: Productividad, asistencia, bonus, horas extraordinarias.
  - Plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad,
  - Nocturnidad.
  - Complemento festivo, por turnos, disponibilidad,
- Por razón de la situación y resultados de la empresa:
  - Participación en beneficios, retribución en acciones.

Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres

- **En particular, la Comisión:**
- Evaluará la posibilidad de realizar modificaciones específi en la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres:
- Examinando la necesidad y la posibilidad de hacer vincula algunas o todas las medidas sobre transparencia salarial previstas en la Recomendación de 2013, como por ejempl
- Derecho de los empleados a solicitar información sobre lo niveles salariales.
- **Información periódica por parte de los empleadores sob remuneración media por categoría de trabajador o puest**
- **Aclaración de la noción de trabajo de igual valor.**

CATEGORIAS DE BRECHA SALARIAL

- Definición: La brecha salarial como el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres
- BRECHA SALARIAL SIN AJUSTAR:
  - Mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres. Independientemente de las diferencias existentes por jornada, puesto de trabajo, etc.
- BRECHA SALARIAL AJUSTADAS
  - Miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (edad, estudios) como la del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, sector etc.)

ESTUDIOS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales

creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Estudios para la Igualdad

Versión 1.0.2.23

Proceso guiado de nuevo estudio

Legislación vigente :

Real Decreto Ley 6/2019, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Escribe aquí para buscar

ESP 22:17 15/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales

creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Crear un estudio nuevo

Seleccione el origen de los datos :

- a3ASESOR|nom
- Formato Excel
- a3EQUIPO (En desarrollo)

? Cancelar

Escribe aquí para buscar

ESP 22:17 15/12/2019

Autoguardado | ImportarDatos - Modo de compatibilidad - Ex... | Buscar | Juan Pañella

Archivo | Inicio | Insertar | Dibujar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | PDFelement | Compartir | Comentarios

D5 | dd/mm/aaaa

PERIODO ESTUDIO	INICIO	dd/mm/aaaa
	FINAL	dd/mm/aaaa

DATOS DE LA EMPRESA	NIF	X00000000
	NOMBRE	NOMBRE
	DIRECCIÓN	DIRECCION
	MUNICIPIO	MUNICIPIO
	CÓDIGO POSTAL	COD. POSTAL
	PROVINCIA	PROVINCIA
	TELÉFONO	TELEFONO

		CENTRO 1	CENTRO 2	CENTRO N
DATOS DE LOS CENTROS DE TRABAJO	CÓDIGO	X	X	X
	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
	CCC	CCC	CCC	CCC
	DIRECCIÓN	DIRECCION	DIRECCION	DIRECCION
	MUNICIPIO	MUNICIPIO	MUNICIPIO	MUNICIPIO
	CODIGO POSTAL	COD. POSTAL	COD. POSTAL	COD. POSTAL
	PROVINCIA	PROVINCIA	PROVINCIA	PROVINCIA
	TELÉFONO	TELEFONO	TELEFONO	TELEFONO

NOTAS

SOLO SE DEBEN RELLENAR LOS CAMPOS DE COLOR NARANJA

Todos los formatos de fecha deben ser dd/mm/aaaa. *(Ej: 01/01/2019)*

El periodo del estudio tiene que ser anual o mensual.

Los datos identificativos de los centro de trabajo se deben insertar o eliminar tantas columnas como sean necesarias.

IMPORTANTE, el codigo del centro se asignara a los empleados y debe de ser el mismo que el que se informara en los DATOS DE TRABAJADORES.

DATOS GENERALES | DATOS TRABAJADORES

Escribe aquí para buscar | ESP | 22:13 15/12/2019

Autoguardado | ImportarDatos - Modo de compatibilidad - Ex... | Buscar | Juan Pañella

Archivo | Inicio | Insertar | Dibujar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | PDFelement | Compartir | Comentarios

B2 | DATOS IDENTIFICATIVOS DE LOS TRABAJADORES/AS

	B	C	D	E	F	G	H
1							
2	DATOS IDENTIFICATIVOS DE LOS TRABAJADORES/AS			CODIGO (Máximo 6 digitos)	1	2	N
3				CODIGO CENTRO DE TRABAJO	1	2	N
4				APELLIDOS Y NOMBRE	APELLIDO APELLIDO, NOMBRE	APELLIDO APELLIDO, NOMBRE	APELLIDO APELLIDO, NOMBRE
5				NIF	00000000X	00000000X	00000000X
6				SEXO (M o H)	M/H	M/H	M/H
7				FECHA NACIMIENTO	dd/mm/aaaa	dd/mm/aaaa	dd/mm/aaaa
8				FECHA ANTIGÜEDAD	dd/mm/aaaa	dd/mm/aaaa	dd/mm/aaaa
9				DIRECCIÓN	DIRECCION	DIRECCION	DIRECCION
10				MUNICIPIO	MUNICIPIO	MUNICIPIO	MUNICIPIO
11				CODIGO POSTAL	XXXXX	XXXXX	XXXXX
12				PROVINCIA	PROVINCIA	PROVINCIA	PROVINCIA
13				CODIGO DE PAIS	XXX	XXX	XXX
14				NUMERO SEGURIDAD SOCIAL	08/XXXXXXXXX	08/XXXXXXXXX	08/XXXXXXXXX
15				PERTENECE AL SINDICATO (S o N)	S/N	S/N	S/N
16				CODIGO DE CONTRATO	XXX	XXX	XXX
17				NUMERO HIJOS	XX	XX	XX
18				SITUACIÓN FAMILIAR	X	X	X
19				MINUSVALIA (S o N)	S/N	S/N	S/N
20				CODIGO DE PUESTO	XX	XX	XX
21				NOMBRE PUESTO	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
22				CODIGO DE TARIFA	XX	XX	XX
23				CODIGO CATEGORIA	XX	XX	XX
24				CATEGORIA	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE

DATOS GENERALES | DATOS TRABAJADORES

100 %

Escribe aquí para buscar | ESP | 22:14 15/12/2019

Autoguardado ImportarDatos - Modo de compatibilidad - Ex... Buscar Juan Pañella JP
Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda PDFelement Compartir Comentarios

B2 DATOS IDENTIFICATIVOS DE LOS TRABAJADORES/AS

	B	C	D	E	F	G	H
26							
27	DATOS DE LA NOMINA			TOTAL BRUTO	0	0	0
28							
29				TOTAL DEDUCCIONES	0	0	0
30							
31				TOTAL LIQUIDO	0	0	0
32							
33				PRORRATA PAGAS EXTRAS	0	0	0
34				COSTE EMPRESA	0	0	0
35				BASE CONTINGENCIAS COMUNES	0	0	0
36				BASE ACCIDENTES	0	0	0
37				BASE I.R.P.F. ESPECIES	0	0	0
38				BASE I.R.P.F. IRREGULAR	0	0	0
39				HORAS EXTRAS NORMALES	0	0	0
40				HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES	0	0	0
41				HORAS PRESENCIA	0	0	0
42				VARIABLES	0	0	0
43				DIAS COTIZADOS	0	0	0
44					0	0	0
45			CODIGO	CONCEPTOS	0	0	0
46			1	CONCEPTO 1	0	0	0
47			2	CONCEPTO 2	0	0	0
48			N	CONCEPTO N	0	0	0
49							

DATOS GENERALES DATOS TRABAJADORES
100 %
Escribe aquí para buscar ESP 22:15 15/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Estudios | Configuración

Nombre	NIF	Dirección	Municipio	Cód.Po...	Provincia	Telefóno	Centros
EMPRESA PRUEBA IGUALDAD	00095699L	CL alcala ...	MADRID	28001	MADRID		4
IGUALDAD EMPRESA	B221115555	CL COMTE URGELL ...	BARCELONA	08036	BARCELONA	93427...	3

Periodos empresa :EMPRES

PERIODO	TIPO
10/2018	ANUAL

Proceso de búsqueda

Búsqueda rápida:

V: 1.0.2.23

Fecha: 15/12/2019

Escribe aquí para buscar

ESP 22:16 15/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Configuración estudio

Elemento a comparar en la brecha: Categoría

Datos de la empresa

Nombre: IGUALDAD EMPRESA
Dirección: CL COMTE URGELL 550 1
Cód. Postal: 08036 Provincia: BARCELONA
Municipio: BARCELONA
Teléfono: 934276547 NIF: B221115555

Categorías de la empresa

CÓDIGO	DEFINICIÓN
000	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
003	NIVEL 3
005	NIVEL 5
007	NIVEL 7
008	NIVEL 8
010	NIVEL 10

Agrupar categorías por : Código ○ Definición ◉

Centros de trabajo

NOMBRE	CCC	DIRECCIÓN	TRABAJ...	HOMBRES	MUJERES
CENTRO PRIMERO	08001702976	CL COMTE URGELL 55	48	29	19
BECARIOS	08002702985	COMTE URGELL 550	6	1	5
CENTRO TRABAJO CUATRC	08003702994	CL COMTE URGELL 55	2	1	1

Datos del centro

Nombre: CENTRO PRIMERO
CCC: 08001702976 CNAE: 08220
Dirección: CL COMTE URGELL 550
Municipio: BARCELONA
Cód. Postal: 08036 Provincia: BARCELONA
Teléfono:
Hombres: 29 Mujeres: 19

V: 1.0.2.23 Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar ESP 21:16 14/12/2019

INFORMACION DE LA EMPRESA

- Datos generales de la empresa
- Opción de seguir el itinerario por Categoría o por Puesto de Trabajo.
- Categorías que existen en la empresa.
- Totalidad de los trabajadores de la empresa, segregados por sexo.
- Relación de los puestos de trabajo, con su ubicación, con especificación de la plantilla por centro y segregado por sexo.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios puesto trabajo sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Configuración estudio

Elemento a comparar en la brecha: Puesto trabajo

Datos de la empresa

Nombre: IGUALDAD EMPRESA
Dirección: CL COMTE URGELL 550 1
Cód. Postal: 08036 Provincia: BARCELONA
Municipio: BARCELONA
Teléfono: 934276547 NIF: B221115555

Puestos de trabajo

CÓDIGO	DEFINICIÓN
1	PUESTO 1
10	PUESTO 10
2	PUESTO 2
3	PUESTO 3
4	PUESTO 4

Centros de trabajo

NOMBRE	CCC	DIRECCIÓN	TRABAJA...	HOMBRES	MUJERES
CENTRO PRIMERO	08001702976	CL COMTE URGELL 55	48	29	19
BECARIOS	08002702985	COMTE URGELL 550	6	1	5
CENTRO TRABAJO CUATRC	08003702994	CL COMTE URGELL 55	2	1	1

Datos del centro

Nombre: CENTRO PRIMERO
CCC: 08001702976 CNAE: 08220
Dirección: CL COMTE URGELL 550
Municipio: BARCELONA
Cód. Postal: 08036 Provincia: BARCELONA
Teléfono:
Hombres: 29 Mujeres: 19

V: 1.0.2.23 Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar ESP 21:27 14/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios — **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Plantilla

NOMBRE	NIF	CÓDIGO	ANTIG...	CONTR...	COD.CA...	CATEGOR...	PUESTO	S
TRABAJADOR ONCE, I	00000011E	000018	01/10/201	100	012	NIVEL 12	PUESTO 7	M
TRABAJADOR DOCE, I	00000012N	000019	05/07/201	100	010	NIVEL 10		M
TRABAJADOR TRECE,	00000013	000021	17/05/201	100	010	NIVEL 10	PUESTO 1	H
TRABAJADOR CATOR	00000014	000022	19/11/201	100	003	NIVEL 3	PUESTO 2	M
TRABAJADOR QUINCE	00000015	000023	29/06/201	189	010	NIVEL 10	PUESTO 2	M
TRABAJADOR DIECISI	00000016	000024	05/07/201	100	008	NIVEL 8	PUESTO 6	H
TRABAJADOR DIECISI	00000017	000025	06/02/201	189	011	NIVEL 11	PUESTO 6	M
TRABAJADOR DIECIO	00000018	000026	07/03/201	100	008	NIVEL 8	PUESTO 6	H
TRABAJADOR DIECIN	00000019	000027	19/04/201	189	011	NIVEL 11	PUESTO 2	M
TRABAJADOR VEINTE	00000020	000028	17/05/201	100	010	NIVEL 10	PUESTO 10	H
TRABAJADOR PRIMER	00000001	000004	09/08/201	100	010	NIVEL 10	PUESTO 4	M
TRABAJADOR SEGUN	00000002	000005	19/12/201	189	011	NIVEL 11	PUESTO 5	H
TRABAJADOR TERCER	00000003	000006	09/08/201	189	010	NIVEL 10	PUESTO 6	H
TRABAJADOR CUATR	00000004	000007	01/08/201	189	011	NIVEL 11	PUESTO 7	H
TRABAJADOR CINCO,	00000005	000009	17/05/201	289	010	NIVEL 10	PUESTO 9	H
TRABAJADOR SEIS, M	00000006	000012	09/08/201	100	007	NIVEL 7	PUESTO 10	M
TRABAJADOR SIETE, I	00000007	000013	01/09/201	100	005	NIVEL 5	PUESTO 5	H
TRABAJADOR OCHO,	00000008	000015	19/12/201	100	008	NIVEL 8	PUESTO 9	M
TRABAJADOR NUEVE,	00000009	000016	24/04/201	189	007	NIVEL 7	PUESTO 5	H
TRABAJADOR DIEZ, H	00000010	000017	17/10/201	189	012	NIVEL 12		H

Selección

Marcar Organos de dirección y R.L.T.

Búsqueda rápida:

Trabajador/a:

Datos Personales:

Código: 000018 — NIF: 00000011B

Nombre: TRABAJADOR ONCE, MUJER

Fecha nacimiento: 08/07/1990 — Código Postal: 08002

Dirección: CL TELMA 1 1

Municipio: BARCELONA

Provincia: BARCELONA

Núm SS: 080000001137 — Sexo: M

Datos laborales:

Representante legal: S — Código contrato: 100 — Tarifa: 03

Código puesto: 7 — Puesto: PUESTO 7

Código categoría: 012 — Categoría: NIVEL 12

Código ocupación:

Datos económicos:

Salario bruto teórico	23.742,57 €
Salario real (Imputación costes)	23.742,57 €
Variables	80,29 €
Prorrata pagas extra	0,00 €

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	IMPOR...
1	Salario Base	1.400,00 €
3	Mejora Voluntaria	4.046,76 €
TOTAL (Imp.Costes)		23.742,57 €

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:17 14/12/2019

RELACION DE TRABAJADORES

- Relación de todos los trabajadores de la empresa
- Detallado por antigüedad, sexo, tipo de contrato, categoría y puesto de trabajo, domicilio y código postal.
- Ventana que se abre por cada trabajador, ampliando la información sobre: fecha nacimiento, condición de representante legal, conceptos por lo que cobra el salario, bruto anual, y bruto anual si hubiera algún tipo de incentivo no periódico,

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Trabajadores/as

SELEC	NOMBRE	NIF	CÓDIGO	FECHA ANTIGÜEDAD	CÓD. CONTRATO	CÓD.CATEGORIA	CATEGORÍA	PUESTO	SEXO
☑	TRABAJADOR ONCE, MUJER	00000011B	000018	01/10/2013	100	012	NIVEL 12	PUESTO 7	M
☑	TRABAJADOR DOCE, MUJER	00000012N	000019	05/07/2016	100	010	NIVEL 10		M
☑	TRABAJADOR TRECE, HOMBRE	00000013J	000021	17/05/2016	100	010	NIVEL 10	PUESTO 1	H
☑	TRABAJADOR CATORCE, MUJER	00000014Z	000022	19/11/2014	100	003	NIVEL 3	PUESTO 2	M
☑	TRABAJADOR QUINCE, MUJER	00000015S	000023	29/06/2015	189	010	NIVEL 10	PUESTO 2	M
☑	TRABAJADOR DIECISEIS, HOM...	00000016Q	000024	05/07/2016	100	008	NIVEL 8	PUESTO 6	H
☑	TRABAJADOR DIECISIETE, MU...	00000017V	000025	06/02/2017	189	011	NIVEL 11	PUESTO 6	M
☑	TRABAJADOR DIECIOCHO, HO...	00000018H	000026	07/03/2016	100	008	NIVEL 8	PUESTO 6	H

Selección

Centro
- ☑ BECARIOS
- ☑ CENTRO PRIMERO
- ☑ CENTRO TRABAJO CUATRO

Categoría
- ☑ NIVEL 5
- ☑ NIVEL 7
- ☑ NIVEL 8

Conceptos
- ☑ Acc. Laboral
- ☑ Antigüedad
- ☑ atrasos
- ☑ COMP. IDIOMA

Resultados

CATEGORIA	HOMBRES	[€] HOMBRES/HORA	MUJERES	[€] MUJERES/HORA	BRECHA	% BRECHA
	2	4,56 €	2	3,64 €	-0,92 €	-20,18
A2 - AUXILIARES	2	15,34 €	1	11,49 €	-3,85 €	-25,1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0		1	5,23 €		

Observaciones :
Detalle de la observación...

☐ Ocultar categorías de un solo sexo Salario hora ◉ Salario anual ○ PDF Imprimir

V: 1.0.2.23 Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar ESP 21:18 14/12/2019

ESTUDIOS DE IGUALDA

- Relación de trabajadores, detallado por: antigüedad, categoría, puesto de trabajo, sexo.
- Posibilidad de desactivar aquellos trabajadores o puestos de trabajo que no interesen para el estudio.
- Análisis por centro, categoría y por concepto.
- Resultado por Salario Hora o por Salario Anual.
- Indicación del resultado de la existencia de Brecha por categoría y sexo.
- En verdad si la brecha es inferior al 25%
- En rojo si la brecha es superior al 25%
- En positivo, el % de discriminación de la mujer frente al hombre
- En negativo, el % de mayor percepción de la mujer sobre el hombre.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	289.639,62 €
Total pasivo mujeres :	131.879,59 €
Total pasivo hombres :	157.760,04 €

A 20 Días :

Total a 20 Días :	172.850,30 €
Total pasivo mujeres :	79.838,44 €
Total pasivo hombres :	93.011,89 €

Impresión

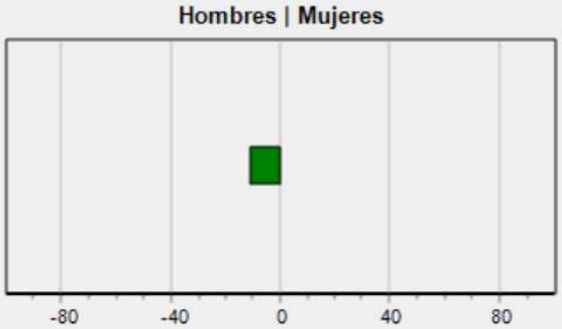
Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

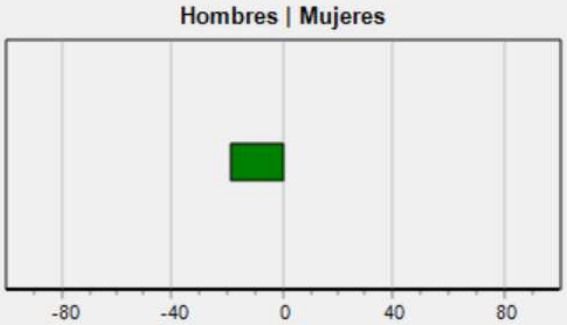
Empresa | Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Direcc

Plantilla desagregada por sexo



Observaciones :
Detalle de la observación...

Porcentage de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo



Observaciones :
Detalle de la observación...

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:19 14/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	289.639,62 €
Total pasivo mujeres :	131.879,59 €
Total pasivo hombres :	157.760,04 €

A 20 Días :

Total a 20 Días :	172.850,30 €
Total pasivo mujeres :	79.838,44 €
Total pasivo hombres :	93.011,89 €

Impresión

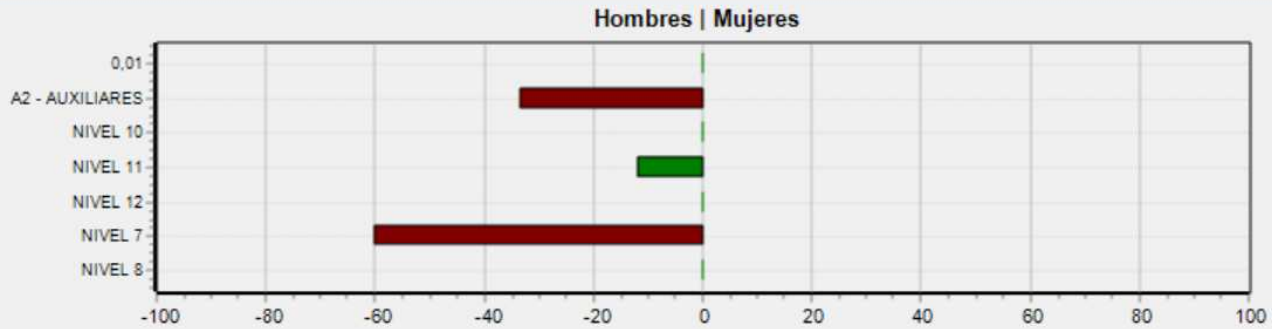
Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

Empresa | Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Direcc

Distribución por categorías



DENOMINACIÓN DE CATEG...	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
	2	50,00	2	50,00	4
A2 - AUXILIARES	2	66,67	1	33,33	3
NIVEL 10	4	50,00	4	50,00	8
NIVEL 11	14	56,00	11	44,00	25
NIVEL 12	**2**	**50,00**	**2**	**50,00**	**4**
NIVEL 7	4	80,00	1	20,00	5
NIVEL 8	2	50,00	2	50,00	4

Observaciones :

Detalle de la observación...

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:19 14/12/2019

ANALITICA INFORME:

- Por sexo, por contrato indefinido y por categorías.
- Comparado solo en aquellas categorías o puestos de trabajo que estén ambos sexos.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

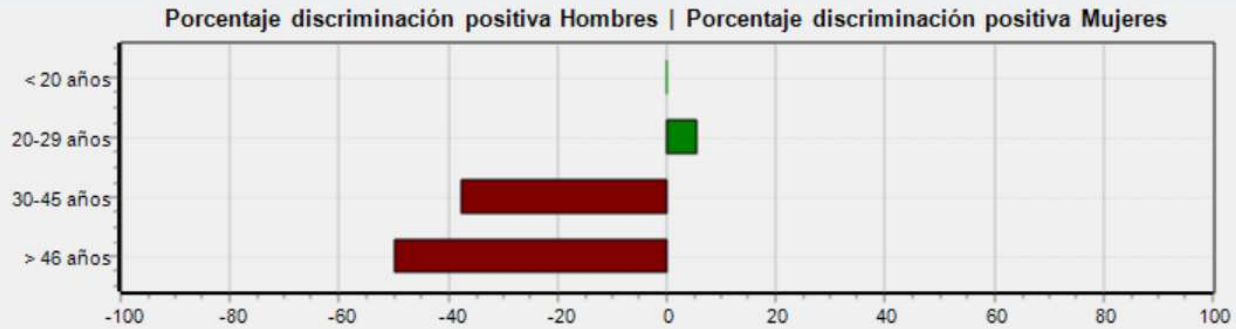
Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Empresa | Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Direcc

Edades



Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	**289.639,62 €**
Total pasivo mujeres :	**131.879,59 €**
Total pasivo hombres :	**157.760,04 €**

A 20 Días :

Total a 20 Días :	**172.850,30 €**
Total pasivo mujeres :	**79.838,44 €**
Total pasivo hombres :	**93.011,89 €**

Impresión

Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

PLANTILLA DESAGREG...	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menos de 20 años	0	0,00	0	0,00	0
20 - 29 años	17	47,22	19	52,78	36
30 - 45 años	11	68,75	5	31,25	16
46 y más años	3	75,00	1	25,00	4
TOTAL	**31**	**55,36**	**25**	**44,64**	**56**

Observaciones :

Detalle de la observación...

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:20 14/12/2019

ANALITICA INFORME

- Distribución por tramos de edad y segregados por sexo.
  - - 20 años
  - De 20 a 29 años
  - De 30 a 45 años
  - Mas de 46 años.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	289.639,62 €
Total pasivo mujeres :	131.879,59 €
Total pasivo hombres :	157.760,04 €

A 20 Días :

Total a 20 Días :	172.850,30 €
Total pasivo mujeres :	79.838,44 €
Total pasivo hombres :	93.011,89 €

Impresión

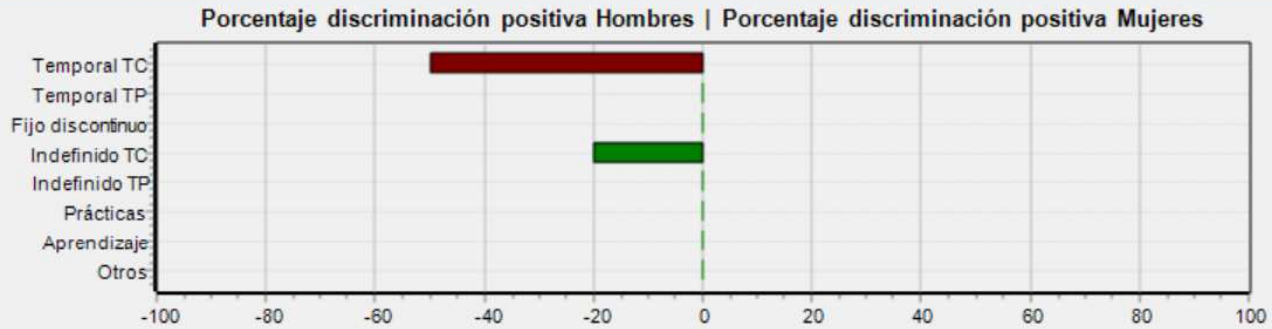
Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

Empresa | Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Direcc

Tipo de contrato



TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Temporal a tiempo completo	3	75,00	1	25,00	4
Temporal a tiempo parcial	2	50,00	2	50,00	4
Fijo Discontinuo	0	0,00	0	0,00	0
Indefinicdo a tiempo com...	24	60,00	16	40,00	40
Indefinido a tiempo parcial	1	50,00	1	50,00	2
Prácticas	0	0,00	0	0,00	0
Aprendizaje	0	0,00	0	0,00	0
Otros(becas de formación, etc)	0	0,00	0	0,00	0
TOTAL	**31**	**55,36**	**25**	**44,64**	**56**

Observaciones :

Detalle de la observación...

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:20 14/12/2019

ANALITICA INFORME

- Distribuido por sexo
- Por tipos de contratos
  - Temporal tiempo completo
  - Temporal tiempo parcial
  - Fijo discontinuo
  - Indefinido a tiempo completo
  - Indefinido a tiempo parcial
  - Practicas
  - Becarios-otros.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

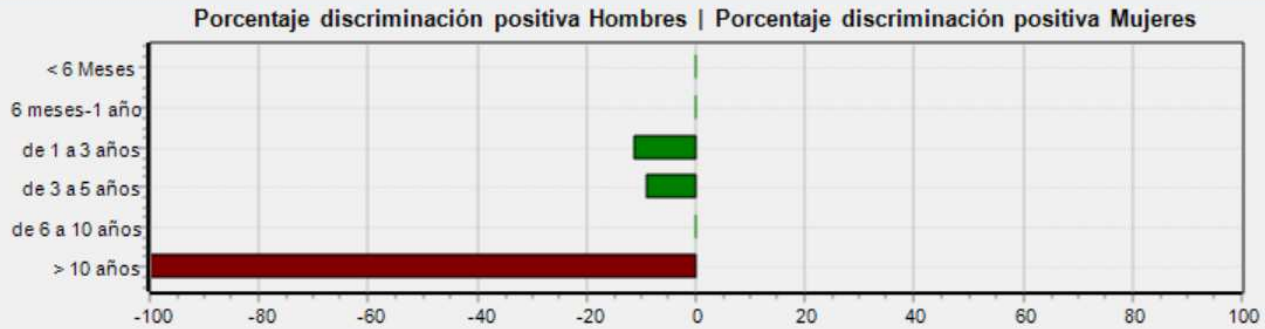
Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Antigüedad



ANTIGÜEDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menos de 6 meses	0	0,00	0	0,00	0
De 6 meses a 1 año	0	0,00	0	0,00	0
De 1 a 3 años	15	55,56	12	44,44	27
De 3 a 5 años	12	54,55	10	45,45	22
De 6 a 10 años	3	50,00	3	50,00	6
Más de 10 años	1	100,00	0	0,00	1
TOTAL	**31**	**55,36**	**25**	**44,64**	**56**

Observaciones :
Detalle de la observación...

☐ Analítica
☐ Informe Pasivo
Imprimir

V: 1.0.2.23 | Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar | ESP | 21:20 14/12/2019

ANALITICA INFORME

- Segregados por sexo
- Por años de antigüedad
  - Menos de 6 meses
  - De 6 meses a 1 año
  - De 1 a 3 años
  - De 3 a 5 años
  - De 6 a 10 años
  - Mas de 10 años.

  - NOTA: Analizar en aquellos puestos no masculinizados, porque no hay presencia de mujeres.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

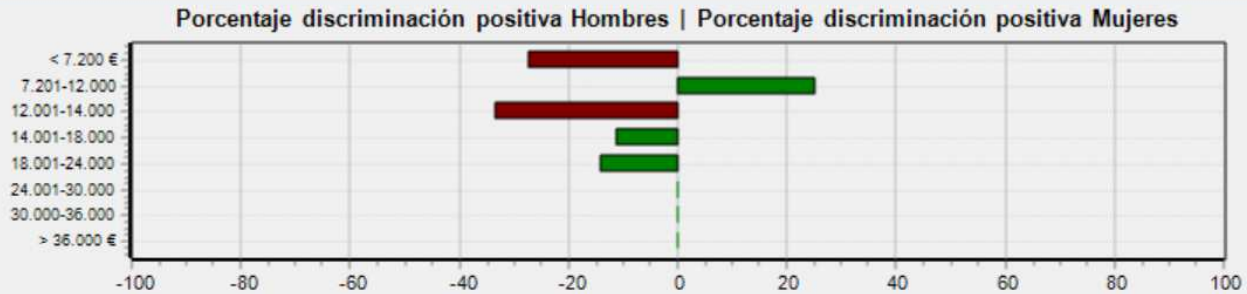
Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Salario sin compensación



Los valores estan referidos al salario bruto teórico informado en la ficha del trabajador

BANDAS SALARIALES	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menos de 7.200 €	7	63,64	4	36,36	11
Entre 7.201 € y 12.000 €	3	37,50	5	62,50	8
Entre 12.001 € y 14.000 €	2	66,67	1	33,33	3
Entre 14.001 € y 18.000 €	10	55,56	8	44,44	18
Entre 18.001 € y 24.000 €	8	57,14	6	42,86	14
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Más de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
TOTAL	**31**	**55,36**	**25**	**44,64**	**56**

Observaciones :
Detalle de la observación...

☐ Analítica
☐ Informe Pasivo
Imprimir

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:21 14/12/2019

ANALITICA INFORME

- Segregado por sexo
- Tramos de retribuciones anuales sin conceptos variables.
  - - 7.000 euros
  - Diferentes tramos
  - + 36.000

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

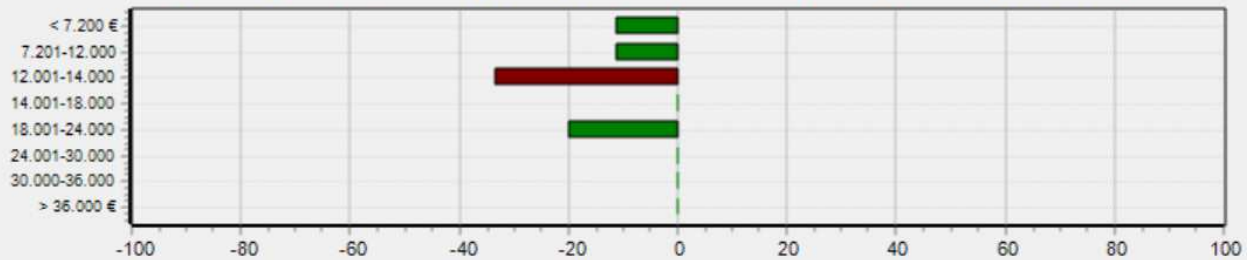
Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Empresa | Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Direcc

Salario con compensación

Porcentaje discriminación positiva Hombres | Porcentaje discriminación positiva Mujeres



Los valores estan referidos al salario bruto teórico informado en la ficha del trabajador

BANDAS SALARIALES	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menos de 7.200 €	5	55,56	4	44,44	9
Entre 7.201 € y 12.000 €	5	55,56	4	44,44	9
Entre 12.001 € y 14.000 €	2	66,67	1	33,33	3
Entre 14.001 € y 18.000 €	9	50,00	9	50,00	18
Entre 18.001 € y 24.000 €	9	60,00	6	40,00	15
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Más de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
TOTAL	**31**	**55,36**	**25**	**44,64**	**56**

Observaciones :
Detalle de la observación...

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	**289.639,62 €**
Total pasivo mujeres :	**131.879,59 €**
Total pasivo hombres :	**157.760,04 €**

A 20 Días :

Total a 20 Días :	**172.850,30 €**
Total pasivo mujeres :	**79.838,44 €**
Total pasivo hombres :	**93.011,89 €**

Impresión

Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:21 14/12/2019

ANALITICA INFORME

- Segregado por sexo
- Tramos salario anuales, pero con variables e incentivos no periódicos.

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	289.639,62 €
Total pasivo mujeres :	131.879,59 €
Total pasivo hombres :	157.760,04 €

A 20 Días :

Total a 20 Días :	172.850,30 €
Total pasivo mujeres :	79.838,44 €
Total pasivo hombres :	93.011,89 €

Impresión

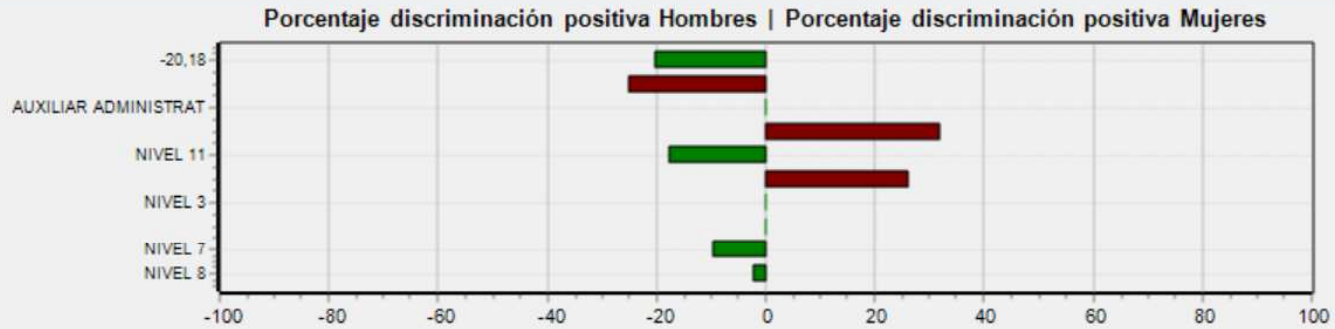
Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

Empresa | Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Direcc

Salario por categoría



CATEGORIA	HOM...	[€] HOMBRES...	MUJ...	[€] MUJERES...	BRE...	% BR.
	2	4,56 €	2	3,64 €	-0,92 €	-20,
A2 - AUXILIARES	2	15,34 €	1	11,49 €	-3,85 €	-25
AUXILIAR ADMINISTRAT	0		1	5,23 €		
NIVEL 10	4	8,73 €	4	11,52 €	2,79 €	31,
NIVEL 11	14	8,37 €	11	6,90 €	-1,47 €	-17,
NIVEL 12	2	7,70 €	2	9,70 €	2,00 €	25,
NIVEL 3	0		1	27,31 €		
NIVEL 5	1	11,38 €	0			
NIVEL 7	4	10,44 €	1	9,44 €	-1,00 €	-9,

Observaciones :

Detalle de la observación...

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:21 14/12/2019

ANALITICA INFORME

- Segregado por sexo
- Por categoría
- Identificación de brecha por salario/hora

17/01/2020

JUAN PAÑELLA MARTI CEAL

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Distribución por categorías | Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Dirección | R.L.T

Distribución organos de dirección

NIVEL	HOMBRES	SALARIO MEDIO HOMBRES	MUJERES	SALARIO MEDIO MUJERES	BRECHA	PORCENTAJE
NIVEL 1						
NIVEL 2						

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	289.639,62 €
Total pasivo mujeres :	131.879,59 €
Total pasivo hombres :	157.760,04 €

A 20 Días :

Total a 20 Días :	172.850,30 €
Total pasivo mujeres :	79.838,44 €
Total pasivo hombres :	93.011,89 €

Observaciones :

Impresión

Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:22 14/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Estudio de igualdad

- Empresa
  - Plantilla por Sexo
  - Plantilla por Contrato
- Plantilla
  - Categorías
  - Edades
  - Tipo Contrato
  - Antigüedad
- Salarios
  - Plantilla sin compensaciones
  - Plantilla con compensaciones

Estudio Pasivo

Improcedente :

Total despido improcedente	289.639,62 €
Total pasivo mujeres :	131.879,59 €
Total pasivo hombres :	157.760,04 €

A 20 Días :

Total a 20 Días :	172.850,30 €
Total pasivo mujeres :	79.838,44 €
Total pasivo hombres :	93.011,89 €

Impresión

Apartados a incluir en el informe:

- [ ] Analítica
- [ ] Informe Pasivo

Imprimir

Edades | Tipos de contrato | Antigüedad | Salario sin compensación | Salario con compensación | Salario por categoría | Dirección | R.L.T.

Distribución R.L.T.

Mujeres en R.L.T. 3

Salario Medio/hora Mujeres en R.L.T. 14,17 €

Mujeres en R.L.T. :

NOMBRE	CATEGORÍA	SALARIO ME...
TRABAJADOR ONCE, MUJER	NIVEL 12	11,5
TRABAJADOR DOCE, MUJER	NIVEL 10	7,99

Hombres en R.L.T. 3

Salario Medio/hora Hombres en R.L.T. 9,27 €

Hombres en R.L.T. :

NOMBRE	CATEGORÍA	SALARIO ME...
TRABAJADOR DIECISEIS, HOM	NIVEL 8	9,44
TRABAJADOR TERCERO, HOMI	NIVEL 10	8

Observaciones :

Detalle de la observación...

V: 1.0.2.23 | Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar | ESP | 21:23 14/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios — Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Conceptos sin asignar

- Acc. Laboral
- Antigüedad
- atrasos
- COMP.IDIOMA
- Complemento I.T.
- Complemento Salarial
- CONCEPTO 665
- Enfermedad
- Horas Extras Resto

SB | Comp | Extra

Salario bas

Complemer

Extrasalaria

Registro de salarios por categoría y sexo (Real Decreto Ley 6 / 2019)

	HOMBRES			MUJERES			MEDIA		
CATEGORÍA	SALARIO ...	COMPLEM...	EXTRASA...	SALARIO ...	COMPLEM...	EXTRASA...	HOMBRES	MUJERES	%

Generar | Ayuda | PDF | Imprimir | Informe

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:24 14/12/2019

REGISTRO SALARIO POR CATEGORIAS

- Permite agrupar y comparar por categorías y sexo, aquellos conceptos de la plantilla, agrupado por Salario, Complementos Salariales y Complementos Extrasalariales.
- Indicando si existe brecha por categoría.

17/01/2020

JUAN PAÑELLA MARTI CEAL

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

Estudios | Configuración | Manual de usuar | Salir

Estudios — **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Conceptos sin asignar

- [ ] Acc. Laboral
- [ ] Antigüedad
- [ ] atrasos
- [ ] COMP.IDIOMA
- [ ] Complemento I.T.
- [ ] CONCEPTO 665
- [ ] Enfermedad
- [ ] Horas Extras Resto
- [ ] MEJORA ABSORVIBLE

SB | Comp | Extra

Salario bas

- [x] Plus Convenio
- [x] Salario Base

Complemer

- [x] Complemento Salarial
- [x] PLUS DEDICACION
- [x] PLUS ESPECIAL

Extrasalaria

- [x] PLUS PRENDAS

Registro de salarios por categoría y sexo (Real Decreto Ley 6 / 2019)

	HOMBRES			MUJERES			MEDIA		
CATEGORÍA	SALARIO ...	COMPLEM...	EXTRASA...	SALARIO ...	COMPLEM...	EXTRASA...	HOMBRES	MUJERES	%
	5,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,81	0	100,00
A2 - AUXILIARES	6,51	2,00	0,00	3,78	0,00	0,00	8,51	3,78	55,58
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0,00	0,00	0,00	5,23	0,00	0,00	0	5,23	0
NIVEL 10	6,63	0,27	0,00	5,82	0,27	0,00	6,9	6,09	11,74
NIVEL 11	5,63	0,27	0,84	5,61	0,26	0,24	6,74	6,11	9,35
NIVEL 12	5,83	0,26	0,24	5,62	0,48	1,50	6,33	7,6	-20,06
NIVEL 7	6,76	0,31	1,32	6,75	0,30	0,71	8,39	7,76	7,51
NIVEL 8	6,41	0,29	0,83	6,38	0,29	0,98	7,53	7,65	-1,59

Generar | Ayuda | PDF | Imprimir | Informe

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:26 14/12/2019

CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales — creinsa

Estudios para la igualdad

- Estudios
- Configuración
- Manual de usuar
- Salir

Estudios | **Estudio: IGUALDAD EMPRESA | ANUAL 01/2018**

Datos | Trabajadores/as | Estudio de Igualdad | Analítica de informes | Registro salarios categoría sexo | Otros Estudios: Cálculo del pasivo

Trabajadores/as

SELEC	NOMBRE	NIF	CÓDIGO	FECHA ANTIGÜEDAD	CÓD. CONTRATO	CATEGORÍA	SEXO
☑	TRABAJADOR ONCE, MUJER	00000011B	000018	01/10/2013	100	NIVEL 12	M
☑	TRABAJADOR DOCE, MUJER	00000012N	000019	05/07/2016	100	NIVEL 10	M
☑	TRABAJADOR TRECE, HOMBRE	00000013J	000021	17/05/2016	100	NIVEL 10	H
☑	TRABAJADOR CATORCE, MUJER	00000014Z	000022	19/11/2014	100	NIVEL 3	M
☑	TRABAJADOR QUINCE, MUJER	00000015S	000023	29/06/2015	189	NIVEL 10	M
☑	TRABAJADOR DIECISEIS, HOMBRE	00000016Q	000024	05/07/2016	100	NIVEL 8	H
☑	TRABAJADOR DIECISIETE, MUJER	00000017V	000025	06/02/2017	189	NIVEL 11	M
☑	TRABAJADOR DIECIOCHO, HOMBRE	00000018H	000026	07/03/2016	100	NIVEL 8	H
☑	TRABAJADOR DIECINUEVE, MUJER	00000019L	000027	19/04/2016	189	NIVEL 11	M
☑	TRABAJADOR VEINTE, HOMBRE	00000020C	000028	17/05/2016	100	NIVEL 10	H

Selección

Centro

- ☑ BECARIOS
- ☑ CENTRO PRIMERO
- ☑ CENTRO TRABAJO CUATRO

Categorías

- ☑
- ☑ A2 - AUXILIARES
- ☑ AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- ☑ NIVEL 10
- ☑ NIVEL 11
- ☑ NIVEL 12
- ☑ NIVEL 3

Resultados Pasivo de empresa

NOMBRE	IMPROCEDE...	INDEM 20
TRABAJADOR ONCE, MUJER	13.399,90	8.131,02
TRABAJADOR DOCE, MUJER	5.240,79	3.162,55
TRABAJADOR TRECE, HOMBRE	6.226,76	3.799,38
TRABAJADOR CATORCE, MUJER	25.948,00	15.754,10
TRABAJADOR QUINCE, MUJER	6.823,84	4.149,63
TRABAJADOR DIECISEIS, HOMBRE	6.192,37	3.736,78
TRABAJADOR DIECISIETE, MUJER	4.597,42	2.777,61
TRABAJADOR DIECIOCHO, HOMBRE	6.718,13	4.105,53
TRABAJADOR DIECINUEVE, MUJER	5.401,81	3.258,95
TOTAL	**289.639,62**	**172.850,30**

* El cálculo del pasivo se realiza a partir del Salario bruto anual de la importación de datos y no tiene en cuenta la prorrata de las pagas extras.

V: 1.0.2.23 — Fecha: 14/12/2019

Escribe aquí para buscar — ESP — 21:26 14/12/2019

Asociación Española de Auc | Auditoría Laboral de Le

https://auditoria.creinsa.com/?pg=menu

Asociación Española de Auditores Socio-Laborales

Auditoría sociolaboral de legalidad

creinsa Creaciones Informáticas, S.A.

[Volver al menú | Salir del programa | Ver novedades] Bienvenido/da "JOAN PAÑELLA MARTI"

Menú

Mantenimiento de usuarios	Mantenimiento de logos
Auditorías	Avisos del sistema
Indicadores del usuario en Áreas genéricas	Documentos del usuario en Áreas genéricas
Áreas, documentos e indicadores del usuario	Salir

Auditoría Laboral de Legalidad de CEAL (v. 0.5 beta) © 2011 | **Creaciones Informáticas, S.A.** Todos los derechos reservados.

Escribe aquí para buscar

ESP 22:21 15/12/2019

Asociación Española de Auc | Auditoría Laboral de Le

https://auditoria.creinsa.com/?pg=detalle_auditoria&i=IV8taXMxMTM0NzpAMTE0MSFfLWlzMTEzNDc6QA==

Auditoría Laboral de Legalidad de CEAL (v. 0.5 beta) © 2011

☑	**Área A**	OBLIGACIONES FORMALES DE LA ENTIDAD Y SUS TRABAJADORES
☑	**Área B**	RELACION JURIDICA DE SOCIOS , ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS CON LA ENTIDAD
☑	**Área C**	CONTRATACION LABORAL
☑	**Área D**	CONTRATAS Y SUBCONTRATAS
☑	**Área E**	CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL
☑	**Área F**	JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS
☑	**Área G**	SALARIOS Y RETRIBUCIONES
☑	**Área H**	SEGURIDAD SOCIAL
☑	**Área I**	MOVILIDAD GEOGRAFICA
☑	**Área J**	MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
☑	**Área K**	SUSPENSIONES Y EXTINCIONES
☑	**Área L**	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
☑	**Área M**	REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES
☑	**Área N**	CONTENCIOSOS PENDIENTES

Escribe aquí para buscar

ESP 22:22 15/12/2019

Asociación Española de Auc | Auditoría Laboral de Le

https://auditoria.creinsa.com/?pg=detalle_auditoria&i=IV8taXMxMTM0NzpAMTE0MSFfLWlzMTEzNDc6QA==

Auditoría Laboral de Legalidad de CEAL (v. 0.5 beta) © 2011

☑	**Área J**	MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
☑	**Área K**	SUSPENSIONES Y EXTINCIONES
☑	**Área L**	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
☑	**Área M**	REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES
☑	**Área N**	CONTENCIOSOS PENDIENTES
☑	**Área Ñ**	DIAGNOSTICO PI-Proceso de selección y contratación
☑	**Área O**	DIAGNOSTICO PI-Clasificación profesional
☑	**Área P**	DIAGNOSTICO PI-Formación
☑	**Área Q**	DIAGNOSTICO PI-Promoción profesional
☑	**Área R**	DIAGNOSTICO PI-Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
☑	**Área S**	DIAGNOSTICO PI-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
☑	**Área T**	DIAGNOSTICO PI-Infrarrepresentación femenina
☑	**Área U**	DIAGNOSTICO PI-Retribuciones
☑	**Área V**	DIAGNOSTICO PI-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Escribe aquí para buscar

ESP 22:22 15/12/2019