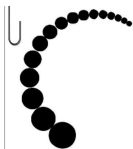


REGISTRO RETRIBUTIVO ROLLAN SEGURADO S.L.

EJERCICIO 2022

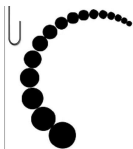


1. INTRODUCCIÓN

El motivo del presente registro retributivo, es para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con la normativa tanto europea como estatal de protección de datos. (Artículo 1 RD 902/2020).

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la *identificación de discriminaciones*, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando *desempeñado un trabajo de igual valor* de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba *una retribución inferior* sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. *Artículo 3 RD 902/2020*.



2. LA EMPRESA

La sociedad Rollan Segurado, S.L. CIF B37278876 y tiene su domicilio social y fiscal en la Calle Glorieta del Rollo 1, 37003, en el término municipal de Salamanca. El Régimen Jurídico en el momento de su constitución fue de Sociedad Limitada.

Los CNAE en los cuales está encuadrada la sociedad mercantil son:

- 8532 Educación secundaria técnica y profesión
- 5221 Actividades anexas al transporte terrestre

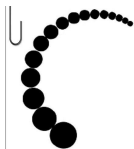
Esta la empresa dentro del ámbito territorial y personal de los artículos 1 y 2 del Convenio Colectivo de Autoescuelas y de los artículos 1 y 4 Convenio Colectivo de Formación No Reglada en ambos casos no se cuentan con convenios provinciales sino que es el Estatal.

3. DOCUMENTACION UTILIZADA

Para la elaboración del Registro Retributivo vamos a tener en cuenta todas las cantidades percibidas por todo el personal perteneciente a la empresa en el año 2021. Para poder realizar un análisis exhaustivo y detallado desglosaremos las cantidades en función del concepto, de la categoría y del sexo.

Para la obtención de esta información y ver que cumple con lo dispuesto en las normas de aplicación tendremos en cuenta la siguiente documentación:

- Convenio Colectivo del Sector de Autoescuelas, publicado el 17 de marzo de 2022.
- Convenio Colectivo del Sector de Formación No Reglada, publicado el 22 de septiembre de 2021.
- Nominas trabajadores año 2022.
- Modelo 190.
- Partes de alta y baja, año 2022.
- Medidas suspensión jornada año 2022 (ERTE, reducciones de jornada por guarda legal, distribuciones de jornada irregulares, modificación sustancial de condiciones de trabajo).
- Despidos año 2022.
- Extinciones año 2022 (justificación).
- Vida laboral empresa correspondiente al ejercicio 2022.
- Alta Seguridad Social e IAE de la empresa.



En el contenido de este registro vamos a tener en cuenta por un lado los importes efectivos y por otro lado los importes equiparados.

- Los importes efectivos son los recibidos por cada persona trabajadora. Este hace referencia a los periodos que han estado de alta en la empresa en función de sus jornadas.

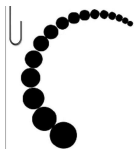
- Los importes equiparados son los que se han tenido en cuenta para poder hacer las comparaciones, es decir, se ha tenido en cuenta la jornada en cada momento y se ha anualizado a jornada completa para poder realizar una comparación. De esta manera todas las categorías están tenidas en cuenta con salarios anuales a jornada completa.

Esta equiparación se hace para que las diferentes situaciones contractuales que se dan en la empresa no afecten a la comparación. Estas circunstancias pueden ser los diferentes tipos de contrato, indefinido o temporal, diferentes jornadas de trabajo, al tener la impartición de cursos no en todas las épocas del año se tiene el mismo volumen. Lo que hará que sean necesarias más o menos horas y para lo que siempre se busca el acuerdo con los trabajadores para lograr la mayor conciliación entre el ámbito laboral y el personal de los mismos. De esta manera el ambiente de trabajo siempre es el más satisfactorio para todos.

Clasificación profesional: Los datos retributivos están agrupados o distribuidos en función del sistema de clasificación profesional que exista en la empresa. Se realizan las agrupaciones de los trabajadores, convenientemente desglosadas por sexo, el promedio y la mediana de lo percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Promedios y Medianas: El registro salarial debe contemplar la desagregación por sexo de los promedios y de las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos que afecten a las empresas.

Concepto retributivo: El registro específico de modo diferenciado cada percepción sin más distinción que la que resulta de los tres grandes bloques que indica el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: el salario base y los complementos salariales ya que la empresa no cuenta con percepciones extra-salariales.



4. PROMEDIO PLANTILLA 2022

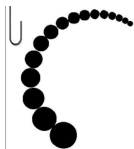
CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	Nº PERSONAS		%
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	8	21	27,59%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	3	1	75,00%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	11	5	68,75%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	2	2	50,00%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	6	8	42,86%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	3		

La diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada convenio colectivo y sobre cada puesto de trabajo presente en la empresa.

Está calculada como: Cantidad correspondiente a las Mujeres sobre el total de la plantilla en cada categoría. El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Como comentábamos en la introducción de la empresa se cuentan con dos actividades diferenciadas en el caso de la actividad de formación se realizan contratos temporales para los cursos que se impartan en cada momento. En el caso de la actividad de autoescuela tienen un personal fijo y en casos de cursos puntuales se hacen contrataciones temporales.

Al tener que contratar personal puntual para los cursos que salen hace que se generen diferencias entre hombres y mujeres, ya que se tienen que ajustar a temas de conciliación. A veces no se cuenta con el tiempo suficiente para poder conciliar, lo que hace que se contrate al personal disponible independiente del sexo.

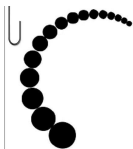


5. SALARIOS TOTALES BRUTOS ANUALES

CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	RETRIBUCION TOTAL		
		MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	20.410,87 €	19.728,69 €	3,46%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	16.474,75 €	22.063,46 €	-25,33%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	14.641,68 €	15.557,02 €	-5,88%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	16.190,47 €	14.707,81 €	10,08%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	20.459,87 €	23.154,98 €	-11,64%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	13.070,08 €		

Según el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Art.6.b) “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento**”.

Las diferencias como vamos a detallar a continuación son por los complementos salariales, especialmente por el concepto de incentivos que se trata de una mejora voluntaria por parte de la empresa. Esta la pagan en función de los cursos que se imparten y por tanto de la carga de trabajo en momentos puntuales ya que pueden sufrir modificaciones de horario. Lo que busca la empresa es una mejora para poder ayudar a la conciliación familiar y laboral de todos los trabajadores.



CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO		
		MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	17.126,57 €	16.311,08 €	5,00%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	14.194,95 €	14.500,80 €	-2,11%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	13.523,98 €	13.275,22 €	1,87%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	14.211,19 €	13.875,61 €	2,42%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	14.627,26 €	15.463,49 €	-5,41%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	11.121,38 €		

Los valores diferenciales están por debajo del 25% en la comparativa de los promedios de las retribuciones totales, por lo que la diferencia no es reseñable, aunque indicaremos que en las categorías que existe diferencia en algunos casos vienen dados por situaciones de incapacidad temporal que hayan sufrido los trabajadores.

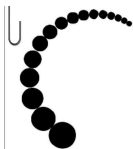
CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO SALARIAL		
		MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	3.284,29 €	3.417,62 €	-3,90%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	2.279,80 €	7.562,66 €	-69,85%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.117,70 €	2.281,80 €	-51,02%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	1.979,28 €	832,20 €	137,84%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	5.832,62 €	7.691,49 €	-24,17%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.948,69 €		

Según el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Art.6.b) "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento**".

La media aritmética en los PUESTOS DE TRABAJO auxiliar administrativo/a, oficial administrativo/a, profesor/a y profesor/a titular es debido a que los trabajadores tienen un acuerdo con la empresa en concepto de incentivos por la impartición de cursos, clases teóricas, exámenes, etc.

Para poder analizar las diferencias en los casos del convenio de autoescuelas y las categorías de administración vamos a desglosar los dos principales complementos que contienen grandes diferencias, aunque a mayores se abonen otros conceptos como transporte o incapacidad temporal.

La comparación se hace con los valores promedio recibidos entre todos los trabajadores del mismo sexo.



En el caso de los administrativos al solo haber un hombre es la cantidad que recibió anualmente y en el caso de las mujeres es el promedio de la cantidad recibida entre las tres administrativas con las que cuenta la empresa. Dos de ellas no realizaron ningún curso especial, por lo que no tuvieron la compensación al no sufrir cambios horarios ni precisar conciliar.

Más o menos es lo que pasa en el caso de los auxiliares que los datos son el promedio pero no todos realizan los cursos excepcionales, lo que hace que no tengan que hacer esfuerzos de conciliación ni estar disponibles para posibles modificaciones horarias que son compensadas con dicho incentivo.

Las diferencias que hay en el complemento de antigüedad es dado a que la mayoría del personal es de reciente incorporación a la empresa, solamente una auxiliar administrativa cumple los requisitos para recibirlo y dos hombres. Por lo que al hacer el valor promedio entre todos los trabajadores de la misma categoría genera diferencia entre sexos.

	INCENTIVOS			C AD PERSON		
	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
ADMINISTRA.	353,00 €	5.279,90 €	-93,31%	1.353,16 €	1.820,88 €	-25,69%
AUX. ADMIN.	526,13 €	1.455,17 €	-63,84%	14,51 €	264,53 €	-94,51%

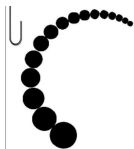
Como podemos observar al final las diferencias de los complementos salariales vienen dadas por esa necesidad de la empresa de compensar a los trabajadores que demuestran o tienen disponibilidad para los cambios de horarios y de jornadas a lo largo del año. Esto se abona independientemente del sexo, sino simplemente quien está disponible en el momento que la empresa necesita impartir los cursos de manera excepcional.

En el caso de la actividad de formación regulada por el convenio colectivo de formación no regulada las diferencias que hay son en los profesores.

Igual que comentaba en el caso de la actividad de autoescuelas esto viene producido por la necesidad de la empresa de compensar el esfuerzo que realizan los trabajadores para conciliar la vida familiar y laboral estando disponibles en los momentos de actividad.

A mayores cuenta que en el caso de estos trabajadores todos son temporales o fijos discontinuos ya que no se produce una actividad continuada a lo largo de todo el año.

INCENTIVOS			COMPLEMENTO DEDICACION		
MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
4.081,87 €	5.945,60 €	-31,35%	1.542,32 €	1.745,89 €	-11,66%



6. CALCULO MEDIANA RETRIBUCIONES POR PUESTO Y POR CATEGORÍA

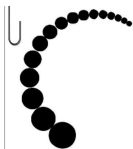
CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	RETRIBUCION TOTAL		
		MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	18.988,05 €	19.997,58 €	-5,05%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	16.196,44 €	22.063,46 €	-26,59%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	14.854,14 €	14.854,14 €	0,00%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	16.190,47 €	14.707,81 €	10,08%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	21.850,92 €	23.890,46 €	-8,54%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	14.341,69 €		

Según el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Art.6.b) “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento**”.

Las diferencias como venimos detallando en los promedios son por los complementos salariales, especialmente por el concepto de incentivos que se trata de una mejora voluntaria por parte de la empresa.

CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO		
		MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	15.705,28 €	15.553,20 €	0,98%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	14.125,98 €	14.500,80 €	-2,58%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	13.948,42 €	13.960,18 €	-0,08%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	14.211,19 €	13.875,61 €	2,42%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	15.355,43 €	15.515,09 €	-1,03%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	12.683,88 €		

Según el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Art.6.b) “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento**”.

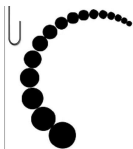


CONVENIO	PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO SALARIAL		
		MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	PROFESOR/A	3.228,21 €	3.816,94 €	-15,42%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	ADMINISTRATIVO/A	2.070,47 €	7.562,66 €	-72,62%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	AUX. ADMINISTRATIVO/A	917,98 €	1.557,39 €	-41,06%
NACIONAL DE AUTOESCUELAS	LIMPIADORA	1.979,28 €	832,20 €	137,84%
FORMACION NO REGLADA	PROFESOR/A	5.919,42 €	8.470,84 €	-30,12%
FORMACION NO REGLADA	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.657,81 €		

Según el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Art.6.b) “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, **cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento**”.

Como veíamos en los promedios estas diferencias vienen fundamentalmente de la cantidad que abona la empresa en concepto de incentivo. Lo que podemos ver es que al final indistintamente del sexo y de la persona lo pagan por necesidad del momento.

Las desviaciones de las medianas vienen porque se coge el valor medio entre el más alto abonado y el más bajo. Hay en casos que no se abona si no han realizado actividades que tengan recogidas ese acuerdo de mejora frente a otros casos que son elevadas por la duración en el tiempo de esas necesidades.



7. CONCLUSIONES

De la documentación examinada no se detectan criterios o datos discriminatorios alguno por razón de sexo, consecuentemente ROLLAN SEGURADO S.L. garantiza y cumple con el principio de igualdad retributiva entre los trabajadores masculinos y femeninos sin existir discriminación directa por sexos y tampoco discriminación indirecta por incorrecta valoración de las de categorías ni puestos de trabajo.

No existe diferentes retribuciones por trabajo de igual valor, existiendo transparencia retributiva entre mujeres y hombres valorándose de igual manera el trabajo realizado por un hombre o una mujer garantizando la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral no existiendo brecha retributiva de género en el año 2.022.

En todo caso, las consideraciones del presente informe están sujetas a cuantas cuestiones y aclaraciones se puedan formular a este despacho.

Tal es el parecer del letrado que suscribe con los datos facilitados y que, desde luego, somete a cualquiera otra opinión más autorizada.

En Salamanca a 21 de febrero de 2024.