

La segregación horizontal: análisis del principio de igual retribución en trabajos de igual valor en ámbitos intersectoriales

Patricia Cordo Ares
(pcordo1@uoc.edu)
Junio 2023

Trabajo Final de Grado
Ámbito de especialización: Jurídico
Curso: 2023, 2.º semestre
Consultora: Judit Baseiria Martí

*“Hay que comprender de dónde viene la violencia,
cuáles son sus raíces y cuáles son los procesos sociales,
políticos y económicos que la mantienen
para comprender qué cambio social es necesario”*

Silvia Federici

Índice

Resumen	
1. Introducción	01
2. Aproximación conceptual	05
2.1. La brecha salarial	05
2.2. Transparencia retributiva	06
2.3. El principio de igual retribución en puestos de igual valor	06
2.4. Los Planes de Igualdad	08
2.5. Instrumentos para la transparencia retributiva	08
2.5.1. La valoración de puestos de trabajo	09
2.5.2. El registro retributivo	09
2.5.3. La auditoría retributiva	09
3. Aproximación normativa	10
3.1. Normativa internacional	10
3.2. Normativa Estatal	11
4. Investigación	13
4.1 Prospección y análisis de Convenios Colectivos	13
4.2 Valoración de puestos de muestra seleccionada	18
5. Implicaciones éticas y/o sociales	21
6. Conclusiones	21
Referencias bibliográficas	23
Valoración	26
Autoevaluación	27
Anexos	28
Anexo I. Datos IGE por sectores de actividad	29
Anexo II. Tablas salariales y clasificación profesional de los Convenios Colectivos registrados en Galicia con alta tasa de feminización	30
Anexo III. Tablas salariales y clasificación profesional de los Convenios Colectivos registrados en Galicia con alta tasa de masculinización	40
Anexo IV. Análisis brecha salarial por puestos de trabajo	51
Anexo V. Resultados Valoración de Puestos de Trabajo	57
Anexo VI. ODS	104

La segregación horizontal: análisis del principio de igual retribución en trabajos de igual valor en ámbitos intersectoriales

Patricia Cordo Ares (pcordo1@uoc.edu)

Grado en Relaciones Laborales y Ocupación. *Ámbito de especialización: Jurídico*

Resumen

La brecha salarial entre mujeres y hombres en Galicia se sitúa en el 18,6%, ante la evidente necesidad de paliar esta situación, el legislador ha venido dotando al sistema de relaciones laborales de diferentes herramientas que permitan dar cumplimiento al principio de transparencia retributiva. En este sentido, y bajo la premisa de la obligatoriedad de igual retribución en puestos de trabajo de igual valor, a través del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se regulan los registros retributivos en todas las empresas, las auditorías retributivas en empresas que elaboren planes de igualdad y los sistemas de valoración de puestos de trabajo, tanto en estas empresas como en los Convenios Colectivos.

Con este escenario, se plantea la necesidad de análisis a un nivel intersectorial; poner el foco en la segregación horizontal por sectores de actividad y no sólo en cada empresa o convenio individualmente, para determinar si el origen de la brecha salarial puede encontrarse en este nivel debido a la fuerte segregación ocupacional heredada de la histórica división sexual del trabajo y, por tanto, no ser suficientes las medidas actuales para garantizar una futura eliminación de la brecha salarial.

Palabras claves:

Igualdad, salario, retribución, mujeres, hombres, transparencia, trabajo de igual valor, brecha salarial

Abstract

The salary gap between women and men in Galicia stands at 18.6%, and in view of the evident need to remedy this situation, the legislator has been providing the labor relations system with different tools to comply with the principle of pay transparency. In this respect, and under the premise of the obligation of equal retribution in jobs of equal value, through Royal Decree 902/2020, of October 13, on equal retribution between women and men, the legislator regulates the retribution registries in all companies, the retribution audits in companies that elaborate equality plans and the job valuation systems, both in these companies and in the Collective Bargaining Agreements.

Against this background, there is a need for analysis at an inter-sectoral level, placing the focus on horizontal segregation by sectors of activity and not only on each company or agreement individually, to determine whether the origin of the salary gap can be found at this level due to the strong occupational segregation inherited from the historical sexual division of the labor and, therefore, whether the current measures are sufficient to guarantee a future elimination of the salary gap.

Keywords:

Equality, salary, retribution, women, men, transparency, Work of equal value, gender pay gap

1 INTRODUCCIÓN

Es menester comenzar este trabajo con un breve análisis de la situación laboral de las mujeres en Galicia¹, para dotar de un contexto adecuado al estudio realizado, que a continuación se expondrá.

En Galicia los ingresos salariales aumentaron de media un 4,4%, siendo ligeramente superior este incremento en las mujeres respecto a los hombres (4,8% frente al 4,2%), lo cual ha provocado una **reducción de la brecha salarial, que se sitúa en el 18,6%**, como comprobamos en la tabla a continuación ésta se ha ido reduciendo en los últimos años, pero a un ritmo excesivamente lento incluso con retrocesos ocasionales, con el cual se podría tardar cientos de años en conseguir la erradicación de la brecha salarial de género.

Los datos salariales analizados, son obtenidos de la Agencia Tributaria, los cuales, al ser extraídos de los datos de las declaraciones de la renta, se recogen posteriormente al mes de junio, por lo que la última actualización disponible son los datos relativos al año 2021.

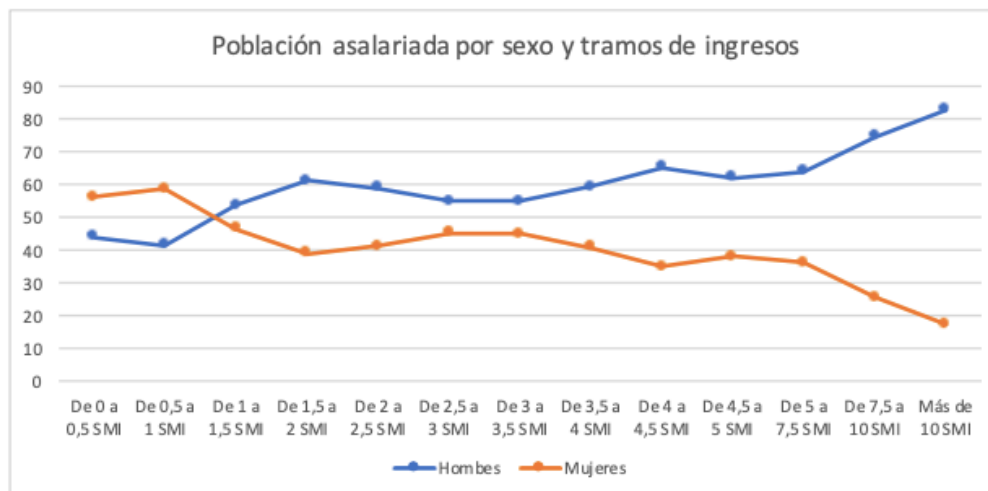
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA	
2009	20.271	15.594	23,1%	-4.677
2010	20.408	15.704	23%	-4.704
2011	20.393	15.688	23,1%	-4.705
2012	19.865	15.227	23,3%	-4.638
2013	19.820	15.383	22,4%	-4.437
2014	19.746	15.414	21,9%	-4.332
2015	19.899	15.501	22,1%	-4.398
2016	20.243	15.730	22,3%	-4.513
2017	20.554	16.123	21,6%	-4.431
2018	21.327	16.755	21,4%	-4.572
2019	22.038	17.511	20,5%	-4.527
2020	21.887	17.720	19%	-4.167
2021	22.818	18.580	18,6%	-4.238

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria (Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias)

Cabe destacar en el análisis de la brecha de género actual, el impacto de los últimos aumentos del SMI, lo cual ha beneficiado en mayor medida a las personas con menores

¹ Gabinete técnico confederal de economía da Confederación Intersindical Galega. (2023) *Situación sociolaboral das mulleres en Galiza no ano 2022*. Confederación Intersindical Galega (CIG).

ingresos. Teniendo en cuenta que son las mujeres las que se sitúan en los tramos más bajos, debido a la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo, donde los salarios de los sectores feminizados son más bajos que los de los sectores masculinizados, es este uno de los probables motivos de esta disminución de la brecha salarial, que aún con ello solo se ha visto reducida en un 0,4%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria

Pese a que el foco de análisis de este trabajo es la brecha salarial de género, es conveniente su contextualización de un modo más amplio en la situación sociolaboral de las mujeres gallegas, por lo que cabe destacar datos significativos que acreditan la necesidad de medidas urgentes encaminadas a alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres la cual está todavía lejos de ser conseguida:

- El 77% de las personas trabajadoras con jornada parcial en Galicia son mujeres (tasa que se va incrementando cada año).
- La tasa de paro femenina en Galicia supera a la masculina en todos los rangos de edades.
- El 42,4% de las mujeres gallegas obtuvieron ingresos por debajo del SMI.
- La reforma laboral ha reducido la temporalidad en global (sustituyéndose por los contratos fijos discontinuos que crecen casi un 800%), pero esta reducción ha sido menor en el caso de las mujeres que en el de los hombres, la tasa de temporalidad femenina es 5,5 puntos superior a la de los hombres y de los contratos temporales firmados por mujeres, un 54,5% fueron de duración inferior al mes.
- La brecha salarial en las pensiones se eleva a un 34,1%. Las condiciones laborales más precarias de las mujeres gallegas durante la vida laboral implican que a la hora de su jubilación las pensiones sean casi 400€ mensuales menos

que las de los hombres. Así mismo, cabe destacar que el 65,6% de las pensiones no contributivas son mujeres.

- En 2020 se produjo un descenso de la población activa femenina, dato que en la actualidad no se ha recuperado, existiendo menos trabajadoras en activo que en 2019. Si este dato se pone en correlación con el rol de cuidadoras que en la sociedad históricamente han asumido y siguen asumiendo las mujeres, tanto de manera remunerada como no remunerada, puesto que no es casualidad que el sector sanitario y de servicios sociales sea la rama de actividad con mayor tasa de feminización², podemos concluir que las mujeres en el transcurso de una pandemia mundial han abandonado el mercado laboral para asumir las tareas de cuidados y a día de hoy todavía no se han repuesto de esta situación.

Justificación

Hoy en día términos como techo de cristal, brecha salarial e incluso el hecho de asociar feminización a precariedad están muy socializados, así mismo, el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece herramientas para verificar el cumplimiento del principio de igual salario en puestos de igual valor dentro de una empresa y en la clasificación profesional de los Convenios Colectivos, con este trabajo se pretende ir un paso más allá del marco empresarial.

Es imprescindible realizar trabajos de estudio intersectoriales, poner el foco en la segregación horizontal por sectores de actividad y no sólo en cada empresa individualmente, que es lo que la normativa viene realizando a través de las valoraciones de puestos de trabajo, los registros retributivos y las auditorías retributivas de los Planes de Igualdad³. Dichas herramientas detectan brechas salariales dentro de la empresa y a través de diversas medidas, recogidas en un plan de actuación, se intenta eliminarlas, pero si el punto de partida es una desigualdad sectorial no estaríamos erradicando el problema en su raíz puesto que, aunque en la empresa existiese igualdad entre su plantilla, éste seguiría en desigualdad con respecto a otros sectores y la segregación horizontal en el ámbito laboral seguirá existiendo e impidiendo la eliminación de la brecha salarial de género. Es por ello por lo que, mediante este proyecto, se propone la prospección de diferentes Convenios Colectivos de sectores feminizados y sectores

² Ver apartado 4.1.Datos IGE por sectores de actividad.

³ Como complemento a la normativa de aplicación que se detallará en el apartado 3.2, el Ministerio de Igualdad pone a disposición herramientas y guías de uso para la elaboración de las valoraciones de puestos de trabajo, registros retributivos y auditorías retributivas, así como para la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas, en el siguiente enlace: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

masculinizados, en el ámbito territorial de Galicia, en aras de verificar si de modo intersectorial se cumple la premisa de igual retribución en puestos de igual valor⁴.

Objetivos y alcance

Con el escenario expuesto, los objetivos generales que se pretenden plantear con este trabajo son los siguientes:

- Analizar cuáles son las evidencias y consecuencias hoy en día, de la histórica división sexual del trabajo⁵.
- Establecer una correlación entre la segregación horizontal de los diferentes sectores de actividad y la brecha salarial de género.
- Verificar si, de modo intersectorial, se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- Comprobar, de modo empírico, la posible existencia de discriminación salarial por razón de sexo en las clasificaciones profesionales desde un enfoque intersectorial.
- Dictaminar, a la luz de los resultados, si son suficientes las modificaciones normativas introducidas en el año 2020⁶ para la eliminación de la brecha salarial de género y en caso negativo plantear posibles alternativas.

Además de la pregunta principal a la que se pretende dar respuesta con este proyecto: **“¿Se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en ámbitos intersectoriales?”**, cada uno de los objetivos que se pretenden alcanzar, plantean preguntas a responder o hipótesis a contrastar:

- ¿Existe una correlación entre la segregación horizontal de los diferentes sectores de actividad y la brecha salarial de género? ¿Se verifica la existencia de discriminación salarial por razón de sexo en las clasificaciones profesionales desde un enfoque intersectorial? ¿Son suficientes las modificaciones normativas introducidas por los reales decretos 901/2020 y 902/2020 para la eliminación de

⁴ Ver apartado 2.3. El principio de igual retribución en puestos de igual valor

⁵ De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Siglo XXI Editores.

Hartmann, H. (1981). *El trabajo invisible de las mujeres*. Ediciones Cátedra.

Sarasúa, C. (2004). *Trabajo y género: Las mujeres en la historia económica*. Editorial Catarata. Carrasco, C; Borderías, C; Torns, T (2011) *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y política*. Madrid. Editorial Catarata

⁶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020. Num 272.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020. Num 272

la brecha salarial de género? En caso negativo, ¿Qué posibles alternativas serían viables para su eliminación efectiva?

Para dar respuesta a estas preguntas se plantean dos estudios de investigación diferenciados:

1. Identificar todos los convenios registrados en Galicia desde la entrada en vigor de los Reales decretos 901/2020 y 902/2020 localizando los sectores de actividad donde se concentran mayor número de mujeres, es decir, los sectores de actividad feminizados, y realizar una comparativa de su clasificación profesional para poder determinar si los puestos de igual valor en los diferentes convenios cumplen con el principio de igual remuneración.
2. Llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo de una muestra de 47 personas, a través de la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, para poder resolver las agrupaciones de puestos de igual valor entre la muestra y verificar si los salarios base establecidos en los Convenios Colectivos de cada uno de estos puestos cumplen, de este modo intersectorial, con el principio de igual retribución en puestos de igual valor.

2 APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

En primer lugar, es importante establecer los conceptos más relevantes en la materia de estudio para familiarizarnos con dicha terminología y facilitar la comprensión y análisis del trabajo.

2.1 La brecha salarial

El término brecha salarial hace referencia a la diferencia que existe en materia retributiva entre la media de las percepciones de las mujeres y de los hombres⁷, en perjuicio de las primeras.

En términos matemáticos, la fórmula de cálculo de la brecha salarial es la siguiente⁸:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media de hombres} - \text{Retribución media de mujeres}}{\text{Retribución media de hombres}} \times 100$$

⁷ Martínez Moreno, C. (2019) *Brecha salarial de género y discriminación retributiva; Causas y vías para combatirla*. Editorial Bomarzo.

⁸ Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (2015) Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

La brecha salarial es el máximo exponente de desigualdad que en el ámbito laboral sufren las mujeres. Todas las discriminación y desigualdad a las que las mujeres se enfrentan en el mercado de trabajo derivan directamente en que sus salarios sean inferiores: mayores índices de parcialidad, contratos temporales y fijos discontinuos, uso de derechos de conciliación, segregación ocupacional...

Todas estas circunstancias se suman a la asignación de peores remuneraciones en los trabajos feminizados, sin ninguna motivación objetiva aparente, más allá del simple hecho de ser mujeres, proviniendo de una infravaloración transversal de los trabajos realizados por las mujeres:

Por un lado, en una misma estructura salarial, podemos observar cómo las categorías feminizadas tienen peor remuneración, existiendo en ocasiones una doble escala salarial en algunos Convenios Colectivos en la que se encuadran en diferentes categorías a mujeres y hombres que realizan trabajos del mismo valor o incluso diferentes Convenios Colectivos en la misma empresa para hombres que para mujeres⁹. Así mismo, la asignación de complementos salariales no siempre responde a principios de igualdad, es habitual la asignación de complementos que reciben principalmente categorías ocupadas por hombres o que se asignan a determinadas actividades o condiciones asociadas especialmente a los trabajos masculinizados.

2.2 Transparencia retributiva

“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.”¹⁰

2.3 El principio de igual retribución en puestos de igual valor

El principio de igual retribución para puestos de trabajo de igual valor es un precepto que forma parte, como veremos a continuación¹¹, de los fundamentos de la UE, que establece la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para la realización de un

⁹ Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia número 203/2023 de 17 de marzo. ECLI:ES:TS:2023:963

¹⁰ Artículo 3 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020. Num 272

¹¹ Ver apartado 3, aproximación normativa

trabajo de igual valor.

La Constitución Española en su artículo 14 establece el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación, por lo que, con carácter previo a la promulgación por parte del legislador de diferentes normativas en los últimos años, que a continuación se expondrán, este artículo sentaba la base jurídica para la garantía del principio de transparencia retributiva y el cumplimiento del principio de igual retribución en puestos de trabajo de igual valor.

En este sentido, la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo la encontramos en su sentencia 145/1991, de 1 de Julio¹² en la cual se introduce la necesidad de la valoración objetiva del trabajo señalando como discriminatorios los supuestos en los que se produzca una desigual por criterios vinculados al sexo en la valoración de trabajos equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, señalando por tanto al sistema de clasificación profesional como origen de discriminación.

Así mismo, con posterioridad a los cambios normativos introducidos a partir del año 2019¹³, van proliferando sentencias de diferentes Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia que condenan a empresas por discriminación salarial por razón de sexo, al no retribuir por igual a hombres y mujeres que desempeñan puestos iguales o de igual valor, retribuyendo salarios muy superiores a los varones sin ninguna justificación objetiva¹⁴, dándose ya incluso algunas sentencias pioneras por parte del Tribunal Supremo como la reciente sentencia que declara la existencia de discriminación salarial en la aplicación de diferentes convenios al personal que realiza la actividad de limpieza de la estación de AVE¹⁵, aplicando el Convenio Colectivo de limpieza de locales y edificios a las mujeres y el Convenio de Contratas Ferroviarias a los hombres, siendo el primer convenio feminizado y más precario que el segundo, masculinizado; o la ratificación en 2022 por este órgano de una de las sentencias mencionadas, en concreto del TSJ de Canarias, al inadmitir el recurso de casación y, por tanto, declarando firme la existencia de discriminación salarial indirecta por razón

¹² En el mismo sentido sentencias posteriores: SSTC 58/1994 de 28 de febrero; 286/1994, de 27 de octubre y 147/1995 de 16 de octubre.

¹³ Ver apartado 3.2, normativa estatal

¹⁴ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª. Sentencia 1012/2022 de 16 Nov. 2022, Rec. 762/2022.

Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Sala de lo social. Sentencia 936/2021 de 27 de julio. ECLI:ES:TSJICAN:2021:936

Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sala de lo Social. Sentencia nº 03092/2022 de 30 de junio. ECLI:ES:TSJGAL:2022:5462

¹⁵ Ibidem. Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 203/2023 de 17 de marzo. ECLI:ES:TS:2023:963

de sexo en la clasificación profesional del servicio de limpieza viaria de Telde (Gran Canaria)¹⁶

2.4 Los Planes de Igualdad

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”¹⁷

La Ley Orgánica 3/9007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (con las modificaciones introducidas por el RDL 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) define del modo expuesto en el párrafo anterior el concepto de Plan de Igualdad y establece la obligatoriedad de las empresas de más de 50 personas trabajadoras (anteriormente 250) a disponer de un plan de igualdad, las materias que debe contemplar y el deber de ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, *“tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad, así como su diagnóstico, incluidas sus obligaciones de registro, depósito y acceso”* (art.1). Entre su contenido establece el procedimiento de negociación de los planes de igualdad¹⁸, anulando la posibilidad de constituir comisiones *ad hoc* al definir quien ostenta legitimación para dicha negociación¹⁹, el contenido mínimo que debe recoger, así como las indicaciones para su registro.

2.5 Instrumentos para la transparencia retributiva

Tal como recoge el artículo 3 del RD 902/2020²⁰ *“El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el*

¹⁶ Tribunal Supremo. Sala de lo social. Auto nº 13606/2022 de 21 de septiembre ECLI:ES:2022:13606A

¹⁷ Artículo 46.1 Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹⁸ Lopez Aniorte, M.C. (2022). *El procedimiento de negociación de los planes de igualdad en las empresas*. Publicación BIB 2021/6186. Editorial Aranzadi, S.A.U

¹⁹ Rivas Vallejo, P. (2021) El plan de Igualdad debe negociarse con la representación legitimada legalmente y no por una comisión “ad hoc”. Barcelona: Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 2/2021

²⁰ Artículo 3 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020. Num 272

convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras”.

2.5.1 La valoración de puestos de trabajo

El Sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) permite valorar con una perspectiva de género todos los puestos de trabajo existentes en la empresa para, de esta forma, determinar el valor que posee cada uno, definir que puestos tienen igual valor y comprobar que se cumple la obligación de igual retribución para puestos de igual valor, identificando y evitando posibles discriminaciones directas e indirectas debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

Desde el 14 de abril de 2021 es obligatorio que todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras realicen un sistema de valoración de puestos de trabajo que cumpla con criterios de adecuación, totalidad y objetividad, de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.5.2 El registro retributivo

El registro retributivo es un registro que tienen obligación de realizar las empresas en el que se recogen los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de todo su cuadro de personal, incluido el personal directivo y altos cargos, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, sin poder excluir la información de ningún puesto,²¹ y en caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, también por puestos de trabajo de igual valor.

Este registro se realiza para vigilar el cumplimiento de la obligación que tienen las empresas de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producir discriminación por razón de sexo (artículo 28 ET).

Desde el 8 de marzo de 2019, fecha de entrada en vigor de la modificación del artículo 28.2 ET, realizada por el RD 6/2019, de 1 de marzo²², todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben tener un registro retributivo.

2.5.3 La auditoría retributiva

La auditoría retributiva es un documento que se realiza a fin de obtener información precisa para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal

²¹ Audiencia Nacional. Sala de lo social. Sentencia nº 00023/2023

²² Ver apartado 3.2, normativa estatal.

y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia de retribución.

Esta auditoría debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que se pudieran producir para garantizar la igualdad retributiva, asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo. Tiene que ser un documento que diseñe un plan de acción efectivo para evitar y corregir las diferencias retributivas existentes en las empresas entre mujeres y hombres y las medidas de este plan de acción serán diseñadas conforme a un análisis previo poniendo en correlación, como principales indicadores, los resultados del registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo, mediante el que se detecten las posibles discriminaciones donde actuar.

3 APROXIMACIÓN NORMATIVA

3.1 Normativa internacional

En la evolución de la exigencia de la Unión Europea al respecto de la obligación de los Estados miembros a garantizar la igualdad retributiva, es significativo apreciar como desde el inicio de la Comunidad Económica Europea, el principio de igualdad en la retribución siempre ha estado presente y no ha sido garantizado por el estado español cuyo trabajo en el marco normativo en este ámbito, como veremos en el siguiente apartado, comienza en 2019.

A continuación, se enumera la normativa más relevante en el marco internacional.

- **La Convención de Naciones Unidas en el año 1979** ya recogía en su artículo 11.1 que *"los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo."*
- **El Convenio número 100 de la OIT**, también establecía, ya por el año 1951, en su artículo 2 que
 - "1. Todo Miembro deberá [...] garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*
 - 2. Este principio deberá aplicarse sea por medio de:*
 - (a) la legislación nacional;*

- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;*
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; el*
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios."*
- El **Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE)** es de aplicación inmediata e imperativa para los Estados miembros, y en su artículo 157 establece
 - "1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*
 - 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:*
 - a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;*
 - b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.*
 - 3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor."*
- La **Carta Social Europea** recoge en su artículo 4.3 el derecho a una remuneración equitativa, manifestando expresamente el compromiso de las partes a reconocer el derecho de las personas trabajadoras de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

3.2 Normativa estatal

La **Ley Organiza 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)** establece en su artículo 5 la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en el artículo 6 define las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

El de RD -Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, asienta el concepto de trabajo de igual valor y la correlación entre la clasificación profesional y la transparencia retributiva.

El artículo 28 del Estatuto de las y los Trabajadores, tras ser modificado por el RD -Ley 6/2019, establece:

"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 su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producir discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. 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 que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

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, desglosados 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.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, la media 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."

Por su parte, el **real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrolla normativamente lo recogido en el citado artículo 28 ET, complementando la regulación normativa del Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y su registro y estableciendo así las bases para trasponer la normativa europea de referencia al ordenamiento jurídico español, estableciendo las normas generales que rigen los registros retributivos, los sistemas de valoración de puestos de trabajo y las auditorías retributivas.

4 INVESTIGACIÓN

Tal como se recoge en la introducción, para dar respuesta a los objetivos planteados se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo, que nos permite, en primer lugar, localizar los sectores donde se concentran mayor número de mujeres y donde lo hacen mayor número de hombres, a través de lo cual hemos podido analizar la clasificación profesional y las tablas salariales de diferentes Convenios Colectivos desagregando los mismos en función de su tasa de masculinización y feminización.

En segundo lugar, se ha llevado a cabo, a través de la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, la valoración de los puestos de trabajo de una muestra de 47 personas, para poder resolver las agrupaciones de puestos de igual valor entre la muestra y verificar si los salarios base establecidos en Convenio Colectivo de cada uno de estos puestos cumplen con el principio de igual retribución en puestos de igual valor. Este estudio, con el fin de dotarlo de mayor confiabilidad, se ha llevado a cabo en cada una de las 7 ciudades gallegas (A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Vigo, Santiago de Compostela y Ferrol).

4.1 Prospección y análisis de Convenios Colectivos

Analizando los datos del Instituto Galego de Estadística (IGE) por sectores de actividad y sexo, se verifica que los sectores donde se concentran el mayor número de mujeres trabajadoras son el sector servicios, el sector de comercio, las actividades sanitarias y de servicios sociales y el sector de actividades de información, financieras, inmobiliarias y profesionales. En cuanto a los hombres, se concentran mayoritariamente en el sector de industria y también en el sector servicios²³.

Cabe también analizar, no solo cuales son los sectores habituales para cada sexo sino también donde se produce una mayor polaridad en la distribución de hombres y mujeres, así pues, esta comparativa arroja los siguientes datos:

²³ Ver anexo 1.

Sector de actividad	nº miles hombres	% hombres	nº miles mujeres	% mujeres	Total nº miles	Brecha
Agricultura e pesca	44,8	67,37	21,7	32,63	66,5	51,56%
Agricultura, gandaría, caza e silvicultura (01, 02)	29,8	62,87	17,6	37,13	47,4	40,94%
Pesca e acuicultura (03)	15,1	78,65	4,1	21,35	19,2	72,85%
Industria	114,5	68,40	52,9	31,60	167,4	53,80%
Industrias extractivas (05-09)	2,7	79,41	0,7	20,59	3,4	74,07%
Industria manufacturera (10-33)	106,8	68,16	49,9	31,84	156,7	53,28%
Industria da alimentación, bebidas e tabaco (10-12)	20,4	48,23	21,9	51,77	42,3	-6,85%
Industria téxtil do coiro e do calzado (13-15)	2,4	26,97	6,5	73,03	8,9	-63,08%
Industria da madeira, papel e mobles (16, 17, 31)	11,3	76,87	3,4	23,13	14,7	69,91%
Metalurxia e produtos metálicos, electrónicos, eléctricos e maquinaria (24-28)	28,1	89,21	3,4	10,79	31,5	87,90%
Fabricación de material de transporte e grandes reparacións industriais (29, 30, 33)	28,7	81,77	6,4	18,23	35,1	77,70%
Resto da industria manufacturera (18-23,32)	15,8	65,56	8,3	34,44	24,1	47,47%
Enerxía, subministro de auga e xestión de residuos (35-39)	5,1	69,86	2,2	30,14	7,3	56,86%
Construción	67,4	91,58	6,2	8,42	73,6	90,80%
Construción (41-43)	67,4	91,58	6,2	8,42	73,6	90,80%
Servizos	347,8	43,68	448,4	56,32	796,2	-22,44%
Comercio por xunto e ao retalto; reparación de vehículos de motor e motocicletas	83,7	47,53	92,4	52,47	176,1	-10,39%
Transporte e almacenamento (49-53)	42,6	78,02	12	21,98	54,6	71,83%
Hostalaría (55, 56)	28,9	41,23	41,2	58,77	70,1	-29,85%
Actividades de información, financeiras, inmobiliarias e profesionais (58-82)	86,7	52,20	79,4	47,80	166,1	8,42%
Información e comunicacións (58-63)	23,5	69,32	10,4	30,68	33,9	55,74%
Actividades inmobiliarias, financeiras e de seguros (64-68)	12,7	49,61	12,9	50,39	25,6	-1,55%
Actividades profesionais, científicas e técnicas (69-75)	28,5	48,72	30	51,28	58,5	-5,00%
Actividades administrativas e servizos auxiliares (77-82)	22	45,74	26,1	54,26	48,1	-18,64%
Administración pública e defensa; seguranza social obrigatoria (84)	39,4	58,11	28,4	41,89	67,8	27,92%
Educación (85)	21,9	29,76	51,7	70,24	73,6	-57,64%
Actividades sanitarias e de servizos sociais (86-88)	22,3	20,46	86,7	79,54	109	-74,28%
Resto de servizos (90-99)	22,2	28,21	56,5	71,79	78,7	-60,71%
Actividades artísticas, recreativas e de entretemento (90-93)	10,8	56,54	8,3	43,46	19,1	23,15%
Resto de servizos (94-99)	11,5	19,26	48,2	80,74	59,7	-76,14%
Total	574,5		529,2		1103,7	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de IGE (encuesta de población activa)

Comprobamos así que, los sectores donde es más acuciante esta polaridad en favor de los hombres son los siguientes:

- El sector de la construcción, con más de un 91% hombres.
- El sector de la metalurgia y productos metálicos, electrónicos, eléctricos y maquinaria con un 89,21% de trabajadores hombres
- El sector de la fabricación de material de transporte y grandes reparaciones industriales, con un 81,77% de plantilla masculina.
- La industria extractiva con un 79,41% de hombres.
- El sector de transporte y almacenamiento, donde un 78,02% de las personas trabajadoras son hombres.

Por el contrario, los sectores donde se concentra la mayor diferencia en favor de las mujeres son:

- Las actividades sanitarias y de servicios sociales, donde casi el 80% de las personas que en ellas trabajan son mujeres.
- Resto de servicios de 94 al 99 (entre los que se incluyen las actividades asociativas o las actividades de los hogares), con un 76,14% de mujeres.
- El sector de la industria textil, donde más del 73% de sus plantillas son mujeres.
- El sector de la educación, con más del 70% de mujeres entre las personas que en el trabajan.

Llama la atención que algunas de las actividades más polarizadas tanto hacia un lado como hacia el otro se sitúan en el sector de la industria, el cual en términos generales

se encuentra masculinizado, pero los hombres copan los puestos relacionados con la industria del metal, madera, transporte y reparaciones y, sin embargo, la industria de alimentación y del textil es ocupada mayoritariamente por mujeres y, como veremos a lo largo de este estudio, se da la misma polaridad en las retribuciones de estos convenios, siendo los feminizados los que cuentan con peores condiciones salariales.

A la luz de los datos extraídos, se torna obvio que las consecuencias de la división sexual del trabajo siguen vigentes en nuestros días, pues las actividades relacionadas con los cuidados son las que encabezan el ranking de los trabajos feminizados.

A efectos de verificar el cumplimiento del principio de igual retribución para puestos de trabajo de igual valor se ha procedido a localizar, de entre los Convenios Colectivos registrados en Galicia entre 2021 y la actualidad (2021 en azul, 2022 en verde y 2023 en naranja), aquellos con altas tasas de masculinización y de feminización obteniendo el resultado que se observa en la siguiente tabla, que como se puede comprobar obedece al análisis de los sectores de actividad anteriormente analizado:

Código del Acuerdo	Denominación	Autoridad Laboral	PERSONAS AFECTADAS	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
15001615011981	AGENCIAS MARITIMAS Y ADUANERAS	Coruña (A)	300	60	240	20%	80%
56000215011982	CARPINTERIA EBANISTERIA Y ACTV.AFINES	Pontevedra	1800	520	1280	29%	71%
15001235011982	REMATANTES ASERRADEROS Y ALMACENISTAS DE MADERA	Coruña (A)	7025	390	6635	6%	94%
27000245011982	INDUSTRIAS DE EBANISTERIA Y AFINES	Lugo	1200	300	900	25%	75%
52000305011981	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS	Ourense	7000	1500	5500	21%	79%
36000165011981	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	Pontevedra	400	300	100	75%	25%
15000805011982	CARPINTERIA Y EBANISTERIA	Coruña (A)	2300	200	2100	9%	91%
56105425012022	COMERCIO VARIO	Pontevedra	12500	8750	3750	70%	30%
15000295011982	COMERCIO DE ALIMENTACION	Coruña (A)	15600	11700	3900	75%	25%
27000325011982	HOSTELERIA Y TURISMO	Lugo	3350	1340	2010	40%	60%
15001535011981	TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA	Coruña (A)	9445	1795	7650	19%	81%
15000825011982	Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica para la provincia de A Coruña	Coruña (A)	16000	800	15200	5%	95%
52000535011994	PELUQUERIAS CABALLEROS UNISEX E BELLEZA	Galicia	9000	8000	1000	89%	11%
52000475011998	RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE LA COMUNIDAD GALLEGA	Galicia	12000	10800	1200	90%	10%
52000215011981	HOSTELERIA	Ourense	3500	1600	1900	46%	54%
56004185012007	INDUSTRIAS Y DESPACHOS DE PANIFICACION, CONFITERIA, PASTELERIA, REPOSTERIA Y PLATOS PREPARADOS	Pontevedra	2717	SIN DATOS	SIN DATOS		
27000445011982	PRIMERA TRANSFORMACION DE LA MADERA	Lugo	1500	200	1300	13%	87%
36000205011981	CARPINTERIA DE RIBERA	Pontevedra	3525	2750	775	78%	22%
32000145011981	COMERCIO TEXTIL	Ourense	4000	3000	1000	75%	25%
15000945011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	Coruña (A)	9868	7401	2467	75%	25%
52000225011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	Ourense	1100	900	200	82%	18%
56001155011981	SIDEROMETALURGICAS (Industrias del metal sin convenio propio)	Pontevedra	32083	3160	28923	10%	90%
56001075011981	REMATANTES Y ASERRADORES DE MADERAS	Pontevedra	960	277	683	29%	71%
56000085011981	ALMACENISTAS DE MADERA	Pontevedra	150	34	116	23%	77%
52000575012001	SECTOR DE APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	Galicia	1100	120	980	11%	89%
52000215011993	SECTOR PIZARRA DE GALICIA	Galicia	2400	600	1800	25%	75%
56000215011982	CARPINTERIA EBANISTERIA Y ACTV.AFINES	Pontevedra	1875	282	1593	15%	85%
52000305011981	INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS	Ourense	10000	1000	9000	10%	90%
52000545011991	COMERCIO DE ALIMENTACION	Ourense	4000	3000	1000	75%	25%
52000125011981	COMERCIO DEL METAL	Ourense	1200	500	700	42%	58%
56000315011981	COMERCIO DE ALIMENTACION	Pontevedra	15000	10500	4500	70%	30%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del REGCON

A continuación, se ha procedido a realizar un análisis de las tablas salariales de estos convenios masculinizados y feminizados de manera diferenciada²⁴, obteniendo por resultado diferencias salariales muy significativas. Así pues, de entre los convenios feminizados encontramos valores promedio anuales de 16.343,09 euros, situándose la mediana de estos en los 15,561,68 euros, lo cual contrasta con las cifras mucho más

²⁴ Ver anexo 1.

elevadas de los convenios masculinizados en los que estos valores estadísticos se sitúan en torno a los 20.000€.

Valores promedio convenios masculinizados

Denominación	Autoridad Laboral	Media Salarios	Mediana Salarios
CARPINTERIA EBANISTERIA Y ACTV.AFINES	Pontevedra	22.720,03 €	23.339,54 €
REMATANTES ASERRADEROS Y ALMACENISTAS DE MADERA	Coruña (A)	19.346,95 €	18.850,48 €
INDUSTRIAS DE EBANISTERIA Y AFINES	Lugo	21.106,92 €	20.618,64 €
INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS	Ourense	15.543,65 €	14.427,42 €
CARPINTERIA Y EBANISTERIA	Coruña (A)	21.570,07 €	21.826,36 €
TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA	Coruña (A)	18.587,76 €	18.085,67 €
Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica para la provincia de A Coruña	Coruña (A)	24.462,81 €	24.410,14 €
PRIMERA TRANSFORMACION DE LA MADERA	Lugo	16.059,15 €	15.971,50 €
SIDEROMETALURGICAS (Industrias del metal sin convenio propio)	Pontevedra	23.475,26 €	21.815,64 €
SECTOR DE APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	Galicia	15.323,50 €	15.227,41 €
SECTOR PIZARRA DE GALICIA	Galicia	21.399,53 €	21.414,15 €

Valores promedio convenios feminizados

Denominación	Autoridad Laboral	Media Salarios	Mediana Salarios
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	Pontevedra	17.612,29 €	16.650,36 €
COMERCIO VARIO	Pontevedra	15.454,16 €	14.969,44 €
COMERCIO DE ALIMENTACION	Coruña (A)	17.501,02 €	17.117,66 €
PELUQUERIAS SEÑORAS CABALLEROS UNISEX E BELLEZA	Galicia	14.152,00 €	14.064,00 €
RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE LA COMUNIDAD GALLEGA	Galicia	17.314,18 €	15.299,39 €
COMERCIO TEXTIL	Ourense	15.242,24 €	14.980,20 €
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	Coruña (A)	16.783,71 €	15.926,40 €
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	Ourense	17.486,84 €	14.428,20 €
COMERCIO DE ALIMENTACION	Ourense	16.915,05 €	16.726,95 €
COMERCIO DE ALIMENTACION	Pontevedra	14.969,44 €	15.454,16 €

Una vez detectadas estas diferencias, es necesario dar un paso más allá y proceder a analizar los salarios de los puestos de trabajo coincidentes en los diferentes convenios²⁵, de modo no limitativo se realiza este análisis en las categorías profesionales que más se repiten a lo largo de los Convenios objeto de análisis, tanto entre los feminizados como los masculinizados, siendo estos los puestos de Peón, Oficial de 1ª, Oficial de 2ª,

²⁵ Ver anexo 2.

Oficial Administrativo, Auxiliar administrativo, encargado/a general y titulado/a grado superior.

En este análisis verificamos la existencia de brechas salariales muy acuciadas, entre el 18% y el 26%, lo cual se traduce en la existencia de una diferencia salarial entre hombres y mujeres de entre 300€ y casi 600€ al mes por el desempeño del mismo puesto de trabajo en unos u otros convenios, comprobándose incluso que en los puestos de trabajo que requieren mayor cualificación es donde más se intensifica la brecha, así pues, apunta a una enorme infravaloración, no solo de los trabajos femeninos sino de la cualificación académica y profesional de las mujeres, podría decirse que lejos de aplicarse el principio de igualdad, lo que aplica es “no importa cuán preparada estés, eres mujer, ergo cobrarás menos”:

- Para el puesto de trabajo “PEÓN” encontramos una brecha del 22%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 14.243,20€ anuales, frente a los 18.335,42€ de media en los convenios masculinizados.
- Para el puesto de trabajo “OFICIAL DE 1ª” encontramos una brecha del 18%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 16.557,77€ anuales, frente a los 20.142,41€ de media en los convenios masculinizados.
- Para el puesto de trabajo “OFICIAL DE 2ª” la brecha se incrementa al 22%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 15.645,48€ anuales, frente a los 19.948,42€ de media en los convenios masculinizados.
- Para el puesto de trabajo “OFICIAL ADMINISTRATIVO/A” encontramos una brecha del 24%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 15.538,44€ anuales, frente a los 20.353,04€ de media en los convenios masculinizados.
- Para el puesto de trabajo “AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A” encontramos una brecha del 20%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 14.874,48€ anuales, frente a los 18.515,83€ de media en los convenios masculinizados.
- Para el puesto de trabajo “ENCARGADO-A GENERAL”, la brecha se incrementa hasta un 25%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 17.200,50€ anuales, frente a los 23.001,35€ de media en los convenios masculinizados.

- Para el puesto de trabajo “TITULADO/A GRADO SUPERIOR”, la brecha es de un 26%, la media salarial de los convenios feminizados para este puesto de trabajo es de 19.159,57€ anuales, frente a los 25.877,31€ de media en los convenios masculinizados.

4.2 Valoración de puestos de muestra seleccionada

Se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo de una muestra de 47 personas, pertenecientes a diferentes sectores de actividad, todas ellas representantes legales de los/as trabajadores/as, que asistieron como alumnado a un curso práctico sobre valoración de puestos de trabajo, impartido por la autora de este trabajo. Se ha llevado a cabo en cada una de las 7 ciudades gallegas, realizándose así la valoración de 8 puestos en A Coruña, 8 puestos en Ourense, 8 puestos en Pontevedra, 8 puestos en Vigo, 5 puestos en Lugo, 5 puestos en Santiago de Compostela y otros 5 puestos en Ferrol.²⁶

Fruto de esta valoración de puestos de trabajo, se determina la agrupación de estos 47 puestos de trabajo en seis agrupaciones de puestos de igual valor, del siguiente modo:

Agrupación 1	Agrupación 2	Agrupación 3	Agrupación 4	Agrupación 5	Agrupación 6
soldador/a(187)	Profesional de oficio (separador)(201)	operaria automoción(292)	cajero/a(323)	técnico/a documentación sanitaria(444)	director/a centro estética(512)
Oficial 1º (instalador/a)(191)	Oficial 1º (lacteos)(248)	Electromecánico/a(269)	dependiente/a(378)	técnico/a laboratorio(492)	Encargado/a general carpintería(502)
oficial 2º (carpintería)(182)	oficial 1º (confección)(206)	oficial 1º (conserva)(285)	conserje(369)	conductor/a perceptor/a(442)	encargado/a balneario(537)
Peón/a limpieza viaria(165)		Camarear/a de pisos(285)	oficial 1º (montaje)(332)	supervisor/a(479)	técnico/a multidisciplinar(531)
peón/a (limpieza)(152)		Operador/a grabados(258)	oficial 1º (moldeo)(347)	administrativa/o(470)	
		limpiador/a hospital(280)	técnico/a nivel II(390)	Educador/a infantil(487)	
		Oficial 2º (conserva)(258)	auxiliar administrativa/o (metal)(348)	cuidador/a(470)	
			técnico/a organización(357)	Enfermero/a (residencias)(498)	
			Operario/a mantenimiento(383)	Xestor/a campaña banca(474)	
			cocinero/a(333)	Xestor/a clientes(476)	
			Celador/a(345)	Gerocultor/a(469)	
			Oficial 1º (peluquería)(358)	Camarero/a(429)	
				teleoperador/a(407)	
				Recepcionista(446)	
				Auxiliar Ayuda a domicilio(491)	
				técnico/a mantenimiento(450)	

Distinguiendo los puestos de trabajo de dichas agrupaciones en función de su masculinización o feminización y comprobando los salarios base de los Convenios Colectivos de aplicación en cada uno de ellos obtenemos los siguientes resultados:

Agrupación 1: Podemos comprobar que, de los puestos de esta agrupación, el puesto feminizado, peón de limpieza del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de A Coruña, tiene un salario muy por debajo de los salarios de los puestos masculinizados.

²⁶ Resultados completos de la valoración de puestos realizada en el anexo IV

FEMINIZADOS		MASCULINIZADOS	
PUESTO	SALARIO	PUESTO	SALARIO
peon/a (limpieza edif)	14.393,55 €	Oficial 1ª (instalador/a)	22.994,18 €
		oficial 2ª (carpintería)	21.450,73 €
		Peón/a limpieza viaria	21.529,08 €
		Soldador/a	22.994,18 €

Agrupación 2: En esta agrupación, también queda patente que el puesto feminizado, oficial de 1ª de confección, del Convenio Colectivo general de la industria textil y de la confección, tiene un salario que ya ha sido sobrepasado por el SMI, frente a los salarios masculinizados que se sitúan en los 18-20 mil euros anuales.

FEMINIZADOS		MASCULINIZADOS	
PUESTO	SALARIO	PUESTO	SALARIO
oficial 1ª (confección)	13.700,04 €	Oficial 1ª (lacteos)	18.472,80 €
		Profesional de oficio (separador)	20.195,78 €

Agrupación 3: En la agrupación 3 encontramos mayoritariamente los puestos de oficiales/operarios/as de los sectores industriales que, tal como se indicaba en el punto 4.1 se encontraban feminizados, mayoritariamente conserva y textil, así como un puesto similar de otro convenio de industria, pero este masculinizado, las diferencias salariales son obvias, en torno a los 10.000€ anuales, como se comprueba en la siguiente tabla. Cabe destacar, el puesto “operaria de automoción”, puesto que es un caso especialmente llamativo, se trata de un grupo de empresas que se dedica a la fabricación de automóviles de alta gama y en el cual encontramos que las empresas de este grupo donde trabajan hombres se rigen por el convenio de la industria química, y la única empresa del mismo grupo donde mayoritariamente trabajan mujeres se rige por el convenio de la industria textil, mucho más precario.

FEMINIZADOS		MASCULINIZADOS	
PUESTO	SALARIO	PUESTO	SALARIO
operaria automoción	13.700,04 €	Electromecánico/a	24.572,68 €
oficial 1ª (conserva)	15.883,48 €		
Camareero/a de pisos	16.543,20 €		
Oficial 2ª (conserva)	15.380,40 €		
limpiador/a hospital	16.567,04 €		
Operador/a grabados	13.700,04 €		

Agrupación 4: En esta agrupación se comprueba que los puestos feminizados que en ella se ocupan obtienen salarios que se sitúan alrededor de los 14-16 mil euros anuales, frente a los más de 20 mil euros de la mayoría de los puestos masculinizados. Se comprueban dos excepciones, el puesto feminizado de auxiliar de administrativa, en el cual se percibe un salario base de 22.2901,10€, esto viene motivado porque a pesar de ser un puesto feminizado se encuadra dentro de un Convenio Colectivo masculinizado, de los analizados en el apartado anterior, el Convenio de la industria Siderometalúrgica

de A Coruña. La otra excepción es el puesto de conserje, en este caso masculinizado, pero con un salario mucho más bajo que los demás, cabe indicar que este puesto se engloba dentro del Convenio Colectivo de centros especiales de empleo, también muy precario por aglutinar a otro colectivo especialmente vulnerable como es el de personas con discapacidad, el cual merecería su propio estudio concreto.

FEMINIZADOS		MASCULINIZADOS	
PUESTO	SALARIO	PUESTO	SALARIO
cajero/a	14.675,84 €	oficial 1º (montaje)	21.312,96 €
dependiente/a	13.575,00 €	oficial 1º (moldeo)	21.312,96 €
auxiliar administrativa/o (metal)	22.291,10 €	técnico/a nivel II	21.337,83 €
cocinero/a	16.279,50 €	técnico/a organización	23.417,65 €
Oficial 1º (peluquería)	14.480,00 €	Operario/a mantenimiento	19.692,70 €
		Celador/a	18.314,40 €
		conserje	15.974,00 €

Agrupación 5: En este grupo encontramos puestos de trabajo técnicos o con mayores responsabilidades que, por tanto, obtienen mayores puntuaciones, observamos un ligero incremento del salario de los puestos feminizados en correlación a las agrupaciones inferiores, pero seguimos encontrando una gran brecha salarial con respecto a los puestos masculinizados, pese a tratarse de puestos de igual valor.

FEMINIZADOS		MASCULINIZADOS	
PUESTO	SALARIO	PUESTO	SALARIO
técnico/a documentación sanitaria	15.775,95 €	técnico/a laboratorio	24.331,80 €
administrativa/o	15.270,21 €	conductor/a perceptor/a	17.451,15 €
Educador/a infantil	14.400,82 €	supervisor/a	26.315,96 €
cuidador/a	14.763,70 €	Xestor/a clientes	23.396,16 €
Enfermero/a (residencias)	18.751,09 €	técnico/a mantenimiento	25.754,97 €
Xestor/a campaña banca	15.931,14 €		
Gerocultor/a	15.299,40 €		
teleoperador/a	15.064,43 €		
Auxiliar Ayuda a domicilio	15.546,16 €		
		EQUILIBRIO	
		Camarero/a	16.543,20 €
		Recepcionista	16.922,85 €

Agrupación 6: En esta agrupación se encuentran aquellos puestos de mayor responsabilidad de los analizados, directores/as y encargados/as de diferentes sectores, y encontramos una diferencia más que evidente entre los sectores tradicionalmente feminizados y el sector masculinizado, comprobando que los puestos

de mayor nivel jerárquico feminizados perciben menor remuneración que los puestos masculinizados de cualquiera de las agrupaciones anteriores.

FEMINIZADOS		MASCULINIZADOS	
PUESTO	SALARIO	PUESTO	SALARIO
director/a centro estetica	14.480,00 €	Encargado/a general carpintería	22.212,45 €
encargado/a balneario	17.553,75 €		

EQUILIBRIO	
tecnico/a multidisciplinar	16.543,53 €

5 IMPLICACIONES ÉTICAS Y/O SOCIALES

Este trabajo se realiza desde la más absoluta preocupación por la necesidad de incorporar la perspectiva de género de un modo transversal al ámbito laboral, y la búsqueda de medidas que garanticen la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

6 CONCLUSIONES

Una vez realizado este trabajo de investigación, nos permite dar respuesta a la pregunta principal del proyecto, **concluyendo que no se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en ámbitos intersectoriales**, así mismo, también es posible dar respuesta a las hipótesis planteadas:

Ante la primera y segunda hipótesis, ¿Existe una correlación entre la segregación horizontal de los diferentes sectores de actividad y la brecha salarial de género? y ¿Se verifica la existencia de discriminación salarial por razón de sexo en las clasificaciones profesionales desde un enfoque intersectorial?, podemos afirmar de manera inequívoca la existencia de dicha correlación y la existencia de desigualdades salariales por razón de sexo en las clasificaciones profesionales, lo cual nos lleva a poder afirmar la existencia, cuanto menos, de indicios de posible discriminación por razón de sexo.

A lo largo del trabajo de investigación comprobamos que los sectores de actividad predominantemente feminizados perciben salarios muy inferiores a los sectores masculinizados e incluso, al realizar la correlación entre puestos de igual valor verificamos un incumplimiento flagrante del principio de igual retribución en puestos de igual valor, reproduciendo la misma tendencia, los puestos feminizados tienen una retribución muy por debajo de su valoración, lo cual contribuye sin duda a la perpetuación de la brecha salarial de género.

Con esto, podemos dilucidar la insuficiencia de las modificaciones normativas introducidas por los reales decretos 901/2020 y 902/2020 para la eliminación de la brecha salarial de género, al centrarse estas en las diferencias dentro de cada empresa y obviando el que, como hemos constatado, es uno de sus orígenes: la segregación ocupacional intersectorial. Con este análisis se torna necesaria la adopción de medidas orientadas a paliar esta desigualdad con carácter previo y, en este sentido, no se puede obviar el papel de la Negociación Colectiva y la necesidad de no infravalorar ni invisibilizar el trabajo sindical de años de lucha para obtener mejoras salariales en los Convenios Colectivos, teniendo en cuenta que incluso dentro de los convenios masculinizados se observan diferencias notables entre unos u otros sectores, y estas son motivadas únicamente por las luchas históricas y la capacidad movilizadora y negociadora, la cual es diferente en cada ámbito de negociación. En este sentido, y para que la posible medida correctora sea justa y no infravalore el papel ejercido por los agentes sociales en la Negociación Colectiva, sería valorable analizar cuáles son los valores máximos y mínimos en los sectores masculinizados, para así conocer la horquilla salarial de referencia, y hallar la mediana de los mismos, localizando por tanto, donde se sitúan la mayoría de los salarios de Convenios masculinizados, presuponiendo que el exceso de este dato es fruto de la mayor efectividad de la Negociación Colectiva. Con este dato, se podría establecer en él un tope para llevar a cabo una subida gradual lineal en los próximos años para los salarios de los sectores feminizados.

En definitiva, considero que solo existe una opción realmente eficaz y es una subida salarial lineal a corto plazo (digamos máximo 3-5 años) hasta alcanzar la mediana de los salarios masculinizados para paliar la situación actual de infravaloración salarial de los sectores feminizados. De este modo se garantiza la independencia de la Negociación Colectiva, al no igualarse al alza a los Convenios con mayores salarios, y se podría dar el punto de partida óptimo de una situación retributiva más igualitaria que permita erradicar de modo efectivo la brecha salarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Legislación

- [1] España. Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado de 23 de marzo de 2007. Num 71
- [2] España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado de 24 de octubre de 2015. Num 255
- [3] España. Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado de 7 de marzo de 2019. Num 57
- [4] España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020. Num 272
- [5] España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado de 14 de octubre de 2020. Num 272
- [6] Unión Europea. 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. Diario Oficial de la Unión Europea L 204/23. 26 de julio de 2006.
- [7] Unión Europea. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea C 83/47. 30 de marzo de 2010.
- [8] Unión Europea. Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea C 326/391. 26 de octubre de 2012
- [9] Unión Europea. Comisión Europea. *Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025*. Bruselas, 5 marzo 2020. COM/2020/152 final
- [10] Unión Europea. Carta Social Europea, Consejo de Europa (Estrasburgo). 18 de octubre de 1961
- [11] Organización Internacional del Trabajo. *Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración*. 6 de junio de 1951
- [12] Naciones Unidas. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Asamblea general de las Naciones Unidas. 18 de diciembre de 1979

Bibliografía

- [13] Cabeza Pereiro, J; Lousada Arochena, J.F y Nuñez-Cortés Contreras, P. (2022). *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*. Valencia: Editorial Tirant lo blanch.
- [14] Gabinete técnico confederal de economía da Confederación Intersindical Galega. (2023) *Situación sociolaboral das mulleres en Galiza no ano 2022*. Confederación Intersindical Galega (CIG).

- [15] Gabinete técnico de igualdade da Confederación Intersindical Galega. (2022) *Guía práctica para a negociación de plans de igualdade*. Confederación Intersindical Galega (CIG)
- [16] Kahale Carrillo, D.T. (2021). *Los instrumentos de transparencia retributiva entre mujeres y hombres*. Revista Española de Derecho del Trabajo num 240/2021. Editorial Aranzadi S.A.U.
- [17] Martínez Moreno, C. (2019) *Brecha salarial de género y discriminación retributiva; Causas y vías para combatirla*. Editorial Bomarzo.
- [18] De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Siglo XXI Editores.
- [19] Hartmann, H. (1981). *El trabajo invisible de las mujeres*. Ediciones Cátedra.
- [20] Sarasúa, C. (2004). *Trabajo y género: Las mujeres en la historia económica*. Editorial Catarata.
- [21] Carrasco, C; Borderías, C; Torns, T (2011) *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y política*. Madrid. Editorial Catarata.
- [22] Rivas Vallejo, P. (2021) *El plan de Igualdad debe negociarse con al representación legitimada legalmente y no por una comisión "ad hoc"*. Barcelona: Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 2/2021
- [23] Lopez Anierte, M.C. (2022). *El procedimiento de negociación de los planes de igualdad en las empresas*. Publicación BIB 2021/6186. Editorial Aranzadi, S.A.U
- [24] Agencia Tributaria. (2021) *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*. Agencia estatal de administración tributaria de España.
- [25] Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. (2023). Ministerio de trabajo y economía social.
- [26] Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2015) *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*. Ministerio de Igualdad

Jurisprudencia

- [27] Tribunal Constitucional. Sentencia 145/1991, de 1 de julio. ECLI: ES:TC:1991:145. Boletín Oficial del Estado de 22 de julio de 1991, num 174
- [28] Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª. Sentencia 1012/2022 de 16 Nov. 2022, Rec. 762/2022.
- [29] Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Sala de lo social. Sentencia 936/2021 de 27 de julio. ECLI:ES:TSJICAN:2021:936
- [30] Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sala de lo Social. Sentencia nº 03092/2022 de 30 de junio. ECLI:ES:TSJGAL:2022:5462
- [31] Tribunal Supremo. Sala de lo social. Auto nº 13606/2022 de 21 de septiembre ECLI:ES:2022:13606A

[32] Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 203/2023 de 17 de marzo.
ECLI:ES:TS:2023:963

[33] Audiencia Nacional. Sala de lo social. Sentencia nº 00023/2023.

VALORACIÓN

En mi opinión, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres es una de las materias pendientes de los gobiernos para con las mujeres, tanto a nivel normativo como, sobre todo, en su aplicación práctica y, por tanto, ha de ser uno de los objetivos estratégicos en la lucha por alcanzar una igualdad real y efectiva.

Los cambios normativos con respecto a la obligación de negociar y elaborar planes de igualdad y las herramientas establecidas para la igualdad retributiva, a mi juicio, han supuesto una mejora sustancial en la aplicación teórica, si bien, no han conseguido todavía el impacto esperado, en gran medida por la escasa implementación que están teniendo, ya que, en Galicia, solo poco más del 20% de las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad disponen de él. En datos ofrecidos por la Directora General de Relaciones Laborales de la Consellería de Promoción do Emprego de la Xunta de Galicia en la sesión plenaria del Parlamento de Galicia del 8 de junio de 2023, de las 1747 empresas de más de 50 personas trabajadoras con domicilio social en Galicia, son menos de 400 las que a la fecha han elaborado y registrado un Plan de Igualdad.

Más de dos años después de la entrada en vigor de las normas expuestas en este trabajo, asistimos a cierta inacción de las administraciones con autoridad para la vigilancia y exigencia del cumplimiento ante el incumplimiento flagrante por parte de las empresas, empresas que ven en los Planes de Igualdad una amenaza a su sistema capitalista y patriarcal que les permite obtener enormes beneficios con la precarización de las condiciones laborales de las mujeres. Así pues, pese a la existencia de importantes, aunque insuficientes, avances legislativos, podemos concluir que una legislación laxa, una autoridad laboral permisiva y un tejido empresarial patriarcal, constituyen el caldo de cultivo perfecto para perpetuar la precariedad de las mujeres trabajadoras.

En este sentido, debo agradecer al sindicato CIG, donde ejerzo como Técnica de Igualdad, haberme brindado la experiencia necesaria para poder llevar a cabo con mayor rigor y conocimiento este trabajo de investigación, que además ha servido de un modo simbiótico a la elaboración paralela de una campaña contra la brecha salarial lanzada el pasado mes de mayo, y cuyo contenido se puede consultar en:

<https://cig.gal/nova/a-secretaria-das-mulleres-lanza-a-campana-imos-rematar-coa-fenda-salarial.html>

<https://cig.gal/nova/as-traballadoras-da-empresa-copo-galicia-cobran-de-salario-base-6000-euros-menos-ao-ano-que-os-seus-companeiros-homes.html>

<https://cig.gal/nova/a-cig-clama-contra-a-inaccion-da-inspeccion-os-incumprimentos-en-materia-de-igualdade-a-discriminacion-salarial-das-mulleres.html>

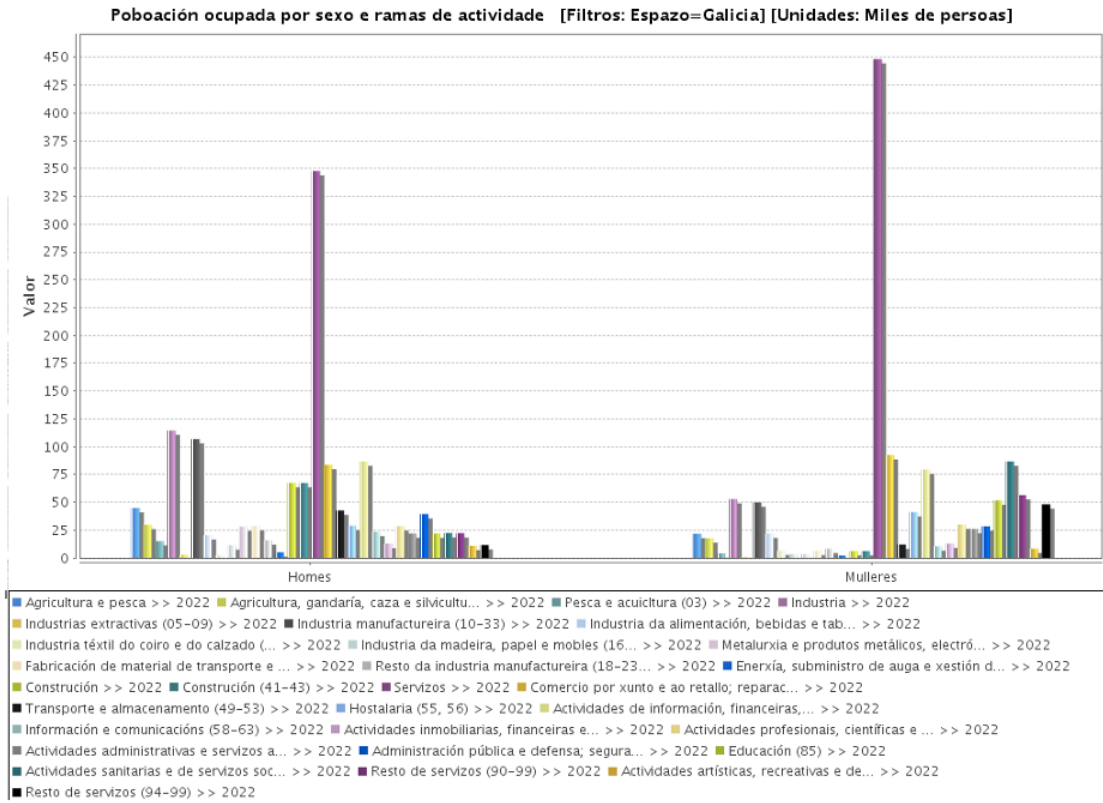
AUTOEVALUACIÓN

Este trabajo ha sido una gran oportunidad para investigar de un modo riguroso las hipótesis que me planteo en mi día a día e incluso verificar aquellos postulados, que si bien la experiencia me indicaba que eran correctos, no había llegado a profundizar en los orígenes de la brecha salarial del modo riguroso que este trabajo me ha permitido y he de decir que ha superado con creces las expectativas previas a la investigación.

Con la elaboración de este trabajo he llegado a comprender mejor el origen de las desigualdades retributivas que tienen su origen por razón de sexo, así como he podido realizar una reflexión crítica sobre la suficiencia de las normas y herramientas actuales e incluso teniendo la oportunidad de localizar las áreas de mejora y postular un posible plan de actuación que podría combatir de modo efectivo la fuerte segregación horizontal existente y, en consecuencia, contribuir a la erradicación de la brecha salarial de género, todo ello sin desmerecer ni perder de vista, la necesidad de políticas igualitarias transversales a toda la sociedad, pues no debemos obviar que se trata de una cuestión estructural y que como tal debe ser abordada.

ANEXOS

ANEXO I – Datos IGE por sectores de actividad



ANEXO II – Tablas salariales y clasificación profesional de los Convenios Colectivos registrados en Galicia con alta tasa de feminización

Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación (2021-2024). Provincia de Pontevedra.

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO
I.A	Director/a	19.739,70 €
I.B	Jefe/a de administración, jefe/a de ventas, jefe/a de compras	18.730,20 €
I.C	Supervisor/a, coordinador/a general, jefe/a de centro Jefe/a de almacén; jefe/a de supermercado; jefe/a de	17.720,40 €
II.A	sección	16.913,40 €
II.B	Analista, responsable de expedición, recepcionista	16.726,95 €
II.C	Oficial administrativo/a, programador/a	16.307,40 €
III.A	Mecánico/a, electricista, oficial de 1ª chofer, operador/a informática, capataz, viajante/a	15.904,35 €
III.B	Dependiente, oficial de 2ª chofer, cajero/a reponedor/a, cajero/a dependiente/a, cajero/a, auxiliar de grabación, auxiliar administrativo/a, ayudante mecánico/a, ayudante electricista, peón de mantenimiento	15.298,50 €
IV	mozo/a especializado/a Telefonista, mozo/a, oficial de 3ª, ayudante, personal de limpieza	14.894,55 €

Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación (2020-2022). Provincia de Pontevedra.

CONVENIO PROVINCIAL DO COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE PONTEVEDRA						
TÁBOAS SALARIAIS	ANO 2020 (1,0%)		ANO 2021 (1,5%)		ANO 2022 (1,5%)	
GRUPO PROFESIONAL I						
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Xefe/a de División	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Sección Administrativa	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Persoal	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Compras	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Xefe/a de Ventas	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
Encargado/a Xeral	1.179,73	17.695,95	1.197,43	17.961,45	1.215,39	18.230,85
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Xefe/a Administrativo/a	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Xefe/a de Almacén	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Contable - Caixeiro/a	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Oficial Administrativo/a	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
Operador/a Máquinas Contables	1.141,21	17.118,15	1.158,33	17.374,95	1.175,70	17.635,50
GRUPO PROFESIONAL II						
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Profesional de Oficio de 1ª - Chófer de 1ª	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
Xefe/a de Grupo	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
Viaxante/a	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
Xefe/a de Supermercado	1.102,68	16.540,20	1.119,22	16.788,30	1.136,01	17.040,15
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Corredor/a de Praza	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Vendedor/a - Comprador/a - Puxador/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Dependente/a Maior	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Profesional de Oficio de 2ª Maior - Chófer de 2ª Maior
Xefe/a de Sección Mercantil	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Encargado/a Establecemento	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Secretario/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Debuxante/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Xefe/a de Sección de Servizos	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Visitador/a	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Xefe/a de Taller	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
Caixeiro/a Maior	1.064,09	15.961,35	1.080,05	16.200,75	1.096,25	16.443,75
GRUPO PROFESIONAL III						
NIVEL SALARIAL A	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Profesional de Oficio de 2ª - Chófer de 2ª	1.044,81	15.672,15	1.060,48	15.907,20	1.076,39	16.145,85
Capataz	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Caixeiro/a	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Dependente/a	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Auxiliar Administrativo/a - Perforista	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Mozo/a Especializado/a	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
Escaparartista	1.025,56	15.383,40	1.040,94	15.614,10	1.056,55	15.848,25
NIVEL SALARIAL B	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Auxiliar de Caixa	993,42	14.901,30	1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
Axudante/a	993,42	14.901,30	1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
Telefonista Máis de 3 Anos	1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
Persoal de Limpeza Máis de 3 Anos	1.008,32	15.124,80	1.023,44	15.351,60
NIVEL SALARIAL C	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano	Salario mes	Salario ano
Axudante/a	967,80	14.517,00	982,32	14.734,80	997,05	14.955,75
Telefonista	967,80	14.517,00	982,32	14.734,80	997,05	14.955,75
Persoal de Limpeza	967,80	14.517,00	982,32	14.734,80	997,05	14.955,75
OUTROS CONCEPTOS						
	Mes	Ano	Mes	Ano	Mes	Ano
Gastos de Locomoción	70,95	851,4	72,01	864,12	73,09	877,08
Plus de Incapacidade	86,94	1.043,28	88,24	1.058,88	89,56	1.074,72
Axuda Escolar	86,64	87,94	89,26
Quilometraxe	0,22	0,23	0,23
AXUDAS DE CUSTE						
	Día	Ano	Día	Ano	Día	Ano
Completa	46,48	47,18	47,89
Aloxamento	13,81	14,02	14,23
Almorzo	4,39	4,46	4,53
Comida	15,06	15,29	15,52
Cea	13,20	13,40	13,60

Convenio Colectivo del sector de limpiezas de edificios y locales (2021-2022). Provincia de Ourense

Categoría	Salario mes 15 pagas	salario anual
Personal directivo y técnico.		
Subgrupo I.- Personal directivo:		
Director	2.003,32 €	30.049,80 €
Director comercial;	1.811,01 €	27.165,15 €
Director administrativo;	1.811,01 €	27.165,15 €
Jefe de personal;	1.811,01 €	27.165,15 €
Jefe de compras;	1.812,51 €	27.187,65 €
Jefe de sección;	1.812,51 €	27.187,65 €
Subgrupo II.- Personal titulado:		
Titulado de grado superior	1.483,13 €	22.246,95 €
Titulado de grado medio	1.295,07 €	19.426,05 €
Titulado laboral o profesional	1.111,90 €	16.678,50 €
Subgrupo III.- Administrativos/as:		
Jefe de primera	1.238,60 €	18.579,00 €
Jefe de segunda	979,32 €	14.689,80 €
Cajero	979,32 €	14.689,80 €
Oficial de 1ª	967,28 €	14.509,20 €
Oficial de 2ª	956,48 €	14.347,20 €
Auxiliar	941,42 €	14.121,30 €
Cobrador	937,28 €	14.059,20 €
Subgrupo IV.- Mandos intermedios		
Encargado general;	1.119,82 €	16.797,30 €
Supervisor encargado de zona;	972,61 €	14.589,15 €
Supervisor encargado de sector;	935,97 €	14.039,55 €
Subgrupo V.- Personal subalterno:		
Ordenanza	903,26 €	13.548,90 €
vigilante	903,26 €	13.548,90 €
Subgrupo VI. - Personal obrero		
Especialista	30,51 €	13.729,50 €
Peón especialista	30,51 €	13.729,50 €
Limpiador	29,87 €	13.441,50 €
Peón	29,87 €	13.441,50 €
Ayudante	29,87 €	13.441,50 €
Oficial de 1ª de oficios varios	30,61 €	13.774,50 €
Encargado de grupo o edificios	31,47 €	14.161,50 €
Responsable de edificios	30,16 €	13.572,00 €
Conductor limpiador	30,02 €	13.509,00 €

Convenio Colectivo del sector de limpiezas de edificios y locales (2020-2023). Provincia de Ourense.

GRUPOS PROFESIONAIS	Año 2022 Anual
GRUPO II: Personal Administrativo	
Xefe/a de Primeira	21.627,45
Xefe/a de Segunda	20.802,60
Caixeiro/a	20.304,45
Oficial de Primeira	19.556,55
Oficial de Segunda	17.420,70
Auxiliar	15.926,40
Telefonista	15.468,00
Cobrador/a	15.468,00
Ordenanza	14.432,85
GRUPO III: Mandos Intermedios	
Encargado/a Xeral	20.099,25
Encargado/a de Zona	18.660,30
Encargado/a de Sector	17.886,75
Encargado/a	15.374,70
Responsable de Equipo	14.622,75
GRUPO IV: Persoal Operario	
Almaceneiro/a	14.161,05
Especialista	16.638,30
Conductor/a-Limpador/a	17.436,75
Peón Especialista	14.764,65
Peón	14.393,55
Limpador/a	14.393,55
Mozo/a de Recados	13.019,25

Convenio Colectivo del sector de comercio textil (2020-2022). Provincia de Ourense.

GRUPO	PUESTO	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo I			
	Xefe de compras e encargado xeral	1.162,34 €	17.435,10 €
	Xefe de sucursal e xefe administrativo	1.039,08 €	15.586,20 €
	Xefe de sección mercantil	1.039,08 €	15.586,20 €
	Encargado de establecemento	1.091,00 €	16.365,00 €
Grupo II			
	Viaxante	1.039,08 €	15.586,20 €
	Corredor de praza	998,68 €	14.980,20 €
	Dependente	991,88 €	14.878,20 €
	Dependente maior	1.091,00 €	16.365,00 €
	Axudante	923,52 €	13.852,80 €
Grupo III			
	Xefe administrativo	1.162,80 €	17.442,00 €
	Xefe de sección administrativo	1.060,22 €	15.903,30 €
	Contable caixeiro	1.046,49 €	15.697,35 €
	Oficial administrativo	991,88 €	14.878,20 €
Grupo IV			
	Auxiliar administrativo	923,52 €	13.852,80 €
	Auxiliar de caixa	991,87 €	14.878,05 €
Grupo V			
	Escaparatista	1.090,92 €	16.363,80 €
	Axudante de montaxe	923,52 €	13.852,80 €
	Persoal de oficio	923,52 €	13.852,80 €
	Costureira	923,52 €	13.852,80 €
	Operador técnico	991,88 €	14.878,20 €
	Persoal de limpeza	SMI	SMI

Convenio Colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de Galicia (2020-2023).

Grupos/categorías	Salario base 12 pagas	Paga extra xuño	Paga extra decembro	salario anual
Grupo A				
Administrador/a	1.977,51 €	1.897,06 €	1.977,51 €	27.604,69 €
Xerente/a, director/a	1.977,51 €	1.897,06 €	1.977,51 €	27.604,69 €
Médico/a	1.661,35 €	1.580,90 €	1.661,35 €	23.178,45 €
Técnico/a superior	1.661,35 €	1.580,90 €	1.661,35 €	23.178,45 €
Grupo B				
Supervisor/a socio asistencial	1.345,11 €	1.264,66 €	1.345,11 €	18.751,09 €
ATS/DUE	1.345,11 €	1.264,66 €	1.345,11 €	18.751,09 €
Traballador/a social	1.345,11 €	1.264,66 €	1.345,11 €	18.751,09 €
Fisioterapeuta	1.345,11 €	1.264,66 €	1.345,11 €	18.751,09 €
Terapeuta ocupacional	1.345,11 €	1.264,66 €	1.345,11 €	18.751,09 €
Titolado/a	1.345,11 €	1.264,66 €	1.345,11 €	18.751,09 €
Grupo C				
Gobernante/a	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
Oficial mantemento	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
Oficial administrativo	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
TASOC	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
Conductor/a	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
Xardiñeiro/a	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
Grupo D				
Xerocultor/a-auxiliar de enfermaría	1.098,56 €	1.018,11 €	1.098,56 €	15.299,39 €
Cociñeiro/a	1.079,55 €	999,10 €	1.079,55 €	15.033,25 €
Auxiliar de mantemento	1.079,55 €	999,10 €	1.079,55 €	15.033,25 €
Auxiliar administrativo/a	1.079,55 €	999,10 €	1.079,55 €	15.033,25 €
Camareiro/a de planta	1.079,55 €	999,10 €	1.079,55 €	15.033,25 €
Animador/a sociocultural	1.079,55 €	999,10 €	1.079,55 €	15.033,25 €
Recepcionista	1.079,55 €	999,10 €	1.079,55 €	15.033,25 €
Grupo E				
Lavandaria/pasador/a de ferro	1.007,80 €	927,34 €	1.007,80 €	14.028,74 €
Auxiliar de cociña	1.007,80 €	927,34 €	1.007,80 €	14.028,74 €
Limpador/a	1.007,80 €	927,34 €	1.007,80 €	14.028,74 €
Persoal non cualificado	1.007,80 €	927,34 €	1.007,80 €	14.028,74 €

Convenio Colectivo del sector de peluquerías de señoras, caballeros y unisex de Galicia (2020-2023).

Grupo	salario 2022		
	Enero- mayo	Junio - dic	TOTAL ANUAL
Grupo I. Telefonista Ordenanza	1000		14000
Grupo II. Recepcionista Oficial 3ª Ayudante Manicurista, pedicurista, depilación Cajera/o Vendedor/a Oficial administrativo	1.000		14000
Grupo III. Oficial 2ª Esteticista Masajista	1000	1016	14128
Grupo IV. Oficial 1ª Encargada/o de salón	1000	1060	14480

Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación (2022-2025). Provincia de A Coruña

Grupo Profesional	Nivel Retributivo	Salario Base - €	Salario Anual - €	Puestos de trabajo indicativos
I	A)	1.338,48 €	20.077,16 €	Directores/as de departamento
	B)	1.259,75 €	18.896,22 €	Jefe/a de personal, Jefe/a de ventas, Jefe/a de compras...
	C)	1.233,88 €	18.508,14 €	Jefe/a administrativo, Jefe/a de almacén, Coordinador/a general...
II	A)	1.209,05 €	18.135,81 €	Jefe/a de sección administrativa, mercantil o de servicios. Jefe/a de sucursal...
	B)	1.148,89 €	17.233,34 €	Encargado/a de establecimiento o almacén, Jefe de Supermercado, Viajante, Contable...
	C)	1.133,46 €	17.001,97 €	Oficial/a administrativo, Programador/a, Comprador/a
III (1)	4	1.131,81 €	16.977,08 €	Dependiente, Cajero/a, Profesional de Oficio de 1ª., Capataz-Encargado, Auxiliar de Caja, Auxiliar Administrativo, Operador, Profesional de Oficio de 2ª, Operador Logístico especializado, Ayudante de dependiente, Reponedor, Operador Logístico no cualificado, Profesional de oficio de 3ª, envasador, marcador, Conserje...
	3	1.107,63 €	16.614,52 €	
	2	1.065,79 €	15.986,88 €	
	1	1.038,61 €	15.579,11 €	

Plus transporte: Todas las categorías (12 pagas)	79,60 €	955,21 €
AYUDA ESCOLAR	81,00 €	

(1) Si lleva 3 años en el nivel 1 pasa al 2. Si lleva 3 años en el nivel 2 pasa al 3. Si lleva 3 años en el nivel 3 pasa al 4

Convenio Colectivo del sector de comercio vario (2022-2024). Provincia de Pontevedra

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO I PERSOAL TÉCNICO TITULADO		
Titulado/ de grao superior	1.030,23	16483,68
Titulado/a de grao medio	1.010,03	16160,48
GRUPO II		
PERSOAL MERCANTIL TÉCNICO TITULADO		
Xefe/a de persoal,de división,vendas,compras e enc	1.030,23	16483,68
Xefe/a de almacén,Xefe de grupo	1.010,03	16160,48
Xefe/a de sección	1.010,03	16160,48
Encargado/a do establecemento	1.010,03	16160,48
PERSOAL MERCANTIL PROPIAMENTE DITO		
Dependente/a mayor 10% máis	1.008,97	16143,52
De endenta/e	917,24	14675,84
Viaxante,Comercial	917,24	14675,84
Caixeira/o mayor 10% máis	1.008,97	16143,52
Caixeira/o	917,24	14675,84
GRUPO III PERSOAL TÉCNICO NON TITULADO		
PERSOAL ADMINISTRATIVO		
Director/a	1.030,23	16483,68
Xefe/a de división	1.030,23	16483,68
Xefe/a administrativo,Xefe/a de Sección Administrati	1.010,03	16160,48
Secretario/a	1.010,03	16160,48
Contable	935,59	14969,44
Oficial administrativo/a	917,24	14675,84
Auxiliar administrativo/a	899,26	14388,16
GRUPO IV PERSOAL DE SERVICIOS E ACTIVIDADES AUXILIARES		
Dibuxante	935,59	14969,44
Escaparartista	935,59	14969,44
Xefe de taller	935,59	14969,44
Profesional de oficio	917,24	14675,84
Mozo	899,26	14388,16
Persoal de limpeza	899,26	14388,16

Convenio Colectivo del sector de la Industria de bebidas refrescantes (2022-2023).
Provincia de Pontevedra

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL
PEÓN/A	14789,52
SUBALTERNOS/AS	15492,36
AXUDANTE	15492,36
AUX. ADMINISTRATIVOS/AS	15492,36
OFICIAIS DE SEGUNDA	16650,36
OFICIAIS DE PRIMEIRA OU VENDEDORES/AS	17702,88
ENCARGADO/A OU CAPATAZ	17879,04
ENCARGADO/A SECCIÓN	20952,48
ENCARGADO XERAL	24059,28

ANEXO III – Tablas salariales y clasificación profesional de los Convenios Colectivos registrados en Galicia con alta tasa de masculinización

Convenio Colectivo del sector de la Industria siderometalúrgica (2020-2025). Provincia de A Coruña.

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	CATEGORIAS	S.B.	PLUS	PAGAS	TOTAL
			ANUAL	ASID.	EXTRAS	RETRIB.
1		Técnicos de Grado Superior	25.151,40	1.542,84	4.449,90	31.144,14
2		Técnicos de Grado Medio	24.154,44	1.542,84	4.283,74	29.981,02
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	21.759,48	1.542,84	3.884,58	27.186,90
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Projectista y Dibujante Projectista Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	21.012,96	1.542,84	3.760,16	26.315,96
	C	Maestro de Taller y Contraamaestre	20.775,72	1.542,84	3.720,62	26.039,18
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª Encargado y Técnico Organización 2ª	19.518,72	1.542,84	3.511,12	24.572,68
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	19.379,40	1.542,84	3.487,90	24.410,14
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	18.165,72	1.542,84	3.285,62	22.994,18
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	17.563,08	1.542,84	3.185,18	22.291,10
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	16.884,72	1.542,84	3.072,12	21.499,68

Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera (2021-2024).
Provincia de A Coruña

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO ANUAL
GRUPO I	
I.1 Jefe de Servicio	23.885,93
I.2 Titulado de Grado Superior	22.511,88
I.3 Titulado de Grado Medio	19.563,41
I.4 Jefe de Sección	20.064,31
I.5 Jefe de Negociado	19.432,14
I.6 Jefe de Tráfico de Primera	19.205,10
I.7 Jefe de Tráfico de Segunda	18.577,68
I.8 Encargado General	19.093,51
I.9 Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	18.577,63
I.10 Jefe de taller	20.864,13
GRUPO II	
II.1 Oficial de Primera	18.477,72
II.2 Oficial de Segunda	17.966,34
II.3 Auxiliar	17.493,39
II.4 Telefonista	17.063,95
GRUPO III	
III.1 Encargado de Almacén	18.085,67
III.2 Jefe de Equipo	17.646,65
III.3 Conductor mecánico	18.517,83
III.4 Conductor	18.189,16
III.5 Conductor-Repartidor de vehículos ligeros	17.817,57
III.6 Capitonista	18.085,67
III.7 Mozo especializado-carretillero	17.493,39
III.8 Ayudante o Mozo Especializado	17.167,84
GRUPO IV	
IV.1 Ordenanza	17.394,97
IV.2 Guarda	17.167,86
IV.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza (HORA)	
IV.4 Oficial de Primera de Oficinas	18.085,14
IV.5 Oficial de Segunda de Oficinas	17.746,10
IV.6 Mozo Especializado de Taller	17.522,59
IV.7 Peón	16.759,59

Convenio Colectivo del sector de la Industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos (2022-2024). Provincia de Ourense.

Grupo			División funcional		
	SB	PCI	Técnicos	Operarios	Empregados
1	1320,71	381,07	Licenciados/as e enxeñeiros/as		
2	1261,24	361,99	Diplomados/as, enxeñeiros/as técnicos graduados/as sociais, ATS		
3	1261,24	361,99		Xefe/a de taller	Xefe/a de laboratorio
	1261,24	308,36		Contramestre/a	
	1146,19	361,99	Delineante proxectista		
	1146,19	308,36	Analista		
	1010,03	305,90			Xefe/a de contabilidade, xefe/a administrativo
	1010,03	286,86			Xefe/a de almacén
4	1261,24	308,36		Mestre/a taller encargado	
	1146,19	308,36			Técnico de laboratorio
	1143,61	284,74		Delineante de 1ª	
5	1010,90	249,10		Probador/a	
	1010,04	305,90		Oficial/a 1ª montador	
	1010,04	286,86		Chofer camión	
	1010,04	285,45		Oficial/a 1ª	Delineante 2ª, oficial/a administrativo de 1ª
	1009,18	249,10		Oficial/a 2ª	Oficial/a administrativo de 2ª, caixeiro/a
	1009,18	234,27			Viaxante-vendedor/a (comercial)
	1005,28	215,59			Recepcionista taller (asesor servizos)
6	1009,18	249,10		Chofer turismo	
	1009,18	234,27		Oficial/a de 3ª	Auxiliar administrativo
	1007,00	226,18		Especialista	
	1005,28	215,59			Almaceneiro/a
7	1005,28	215,59		Peón/peoa, lavador/a engraxador/a, vixiante, persoal de limpeza, porteiro/a	

Convenio Colectivo del sector de la Industria de ebanistería y afines (2022-2025).
Provincia de Lugo.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional 1	23.945,18 €
Grupo Profesional 2	22.445,92 €
Grupo Profesional 3: Encargado/a Proxectista Xefe administrativo/a ou de oficina	20.951,42 €
Grupo Profesional 4: Xefe/a de taller de 1ª	20.618,64 €
Grupo Profesional 5: Oficial 1ª Oficial 2ª Conductor/a 1ª Conductor/a 2ª Oficial 1ª administrativo/a Oficial 2ª administrativo/a Xefe/a taller 2ª	20.214,32 €
Grupo Profesional 6: Auxiliar administrativo/a Axudante Especialista	19.786,48 €
Grupo Profesional 7 Peón	19.786,48 €

Convenio Colectivo del sector de rematantes, aserraderos y almacenistas de madera (2022-2024). Provincia de A Coruña.

POSTOS DE TRABAJO	SALARIO ANUAL
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	23.199,26 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	21.749,81 €
XEFE ADMINISTRATIVO/A ENCARGADO/A XERAL	20.300,22 €
ENCARGADO/A	18.850,48 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª VIAXANTE	17.674,03 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª AXUDANTE	17.343,37 €
PEÓN PERSOAL LIMPEZA ORDENANZA	16.311,51 €

Convenio Colectivo del sector de carpintería, ebanistería y actividades afines (2022-2024). Provincia de Pontevedra.

GRUPO	SUBGRUPO		SALARIO	Hora extra
Grupo 1	Técnicos	Enxeñeiro	1.780,51	15,25
		Titolado de Grao Superior	1.780,51	15,25
		Analista de Sistemas	1.780,51	15,25
		Director de Área ou Servizo	1.780,51	15,25
		Arquitecto	1.780,51	15,25
		Licenciado	1.780,51	15,25
Grupo 2	Técnicos	Enxeñeiros Técnicos	1.750,34	15,15
		Técnicos en Relacións Laborais	1.750,34	15,15
		Titulados de Grao Medio	1.750,34	15,15
		Axudantes de Enxeñería e Arquitectura	1.750,34	15,15
Grupo 3	Técnicos	Analista Programador	1.730,89	15,10
		Delineante Proxectista	1.730,89	15,10
		Debuxante Proxectista	1.730,89	15,10
	Técnicos	Xefe de Oficina,	1.730,89	15,10
		Xefe de Área ou Servizo	1.730,89	15,10
		Xefe de Oficina Técnica	1.730,89	15,10
Operarios	Encargado Xeral	1.730,89	15,10	
	Xefe de Taller	1.730,89	15,10	
Grupo 4	Técnicos	Técnico en Xeral non Titulado	1.641,15	13,90
		Delineante Técnico Especialista	1.549,35	13,50
		Delineante de 1ª	1.549,35	13,50
		Programador	1.549,35	13,50
	Operarios	Encargado de Sección	1.667,11	14,75
		Encargado de Produción	1.667,11	14,75
		Xefe de Equipo	1.602,86	13,65
		Oficial Preparador-Trazador	1.602,86	13,65
Grupo 5	Técnicos	Oficial 1ª Administrativo	1.549,35	13,50
		Oficial 2ª Administrativo	1.456,72	13,10
		Delineante Técnico Auxiliar	1.456,72	13,10
		Delineante de 2ª	1.456,72	13,10
		Viaxante	1.456,72	13,10
	Operarios	Oficial 1ª	1.544,16	13,40
		Condutor de Vehículos/Maquinaria (1)	1.544,16	13,40
		Oficial 2ª	1.487,15	13,30
Grupo 6	Técnicos	Auxiliar Administrativo	1.401,70	12,90
		Telefonista/Recepcionista	1.401,70	12,90
	Operarios	Condutor de Vehículos/Maquinaria (2)	1.487,15	13,30
		Axudante en Xeral	1.429,32	12,95
Grupo 7	Operarios	Peón	1.373,21	12,90
		Operario de Limpeza	1.373,21	12,90

Convenio Colectivo del sector de rematantes, aserraderos y almacenistas de madera (2022-2024). Provincia de A Coruña.

POSTOS DE TRABALLO	SALARIO ANUAL
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	23.199,26 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	21.749,81 €
XEFE ADMINISTRATIVO/A	
ENCARGADO/A XERAL	20.300,22 €
ENCARGADO/A	18.850,48 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	
VIAXANTE	17.674,03 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	
PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	
AXUDANTE	17.343,37 €
PEÓN	
PERSOAL LIMPEZA	
ORDENANZA	16.311,51 €

Convenio Colectivo del sector de la industria de primera transformación de la madera (2020-2023). Provincia de Lugo.

	Salario base día	Anual
Grupo III		
Encargado Xeral	43,84	18.632,00
Grupo IV		
Encargado	40,71	17.301,75
Grupo V		
Afilador de 1ª Aserrador de 1ª Conductor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	37,58	15.971,50
Grupo VI		
Afilador de 2ª Apilador Aserrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de aserrador Canteador Capataz de especialistas Conductor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	34,46	14.645,50
Grupo VII		
Canteador Apilador Aserrador de serra Cablista Ordeanza Mozo Persoal de limpeza	32,32	13.736,00

Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica (2020-2022). Provincia de Pontevedra.

	<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO/MES 2022</u>	<u>SALARIO/AÑO 2022</u>	<u>VALOR HORA ORDINARIA 2022</u>	<u>VALOR HORA EXTRAORDINARIA 2022</u>
	GRUPO 1				
A	INGENIEROS Y LICENCIADOS	2.674,81	37.447,39	21,09	35,63
	GRUPO 2				
A	PERITO CON RESPONSABILIDAD	2.433,84	34.073,70	19,19	32,28
	INGENIEROS Y TÉCNICOS INDUSTRIALES	2.433,84	34.073,70	19,19	32,28
B	JEFE DE 1º TÉCNICO DE LABORATORIO	2.086,31	29.208,32	16,45	27,43
	JEFE DE TALLER	2.086,31	29.208,32	16,45	27,43
	JEFE DE 1º ORGANIZACIÓN	2.086,31	29.208,32	16,45	27,43
	JEFE DE 1º ADMINISTRATIVO	2.086,31	29.208,32	16,45	27,43
	GRUPO 3				
A	DELINEANTE PROYECTISTA	1.899,34	26.590,69	14,97	24,82
	JEFE DE 2º ORGANIZACIÓN	1.899,34	26.590,69	14,97	24,82
	JEFE DE 2º	1.899,34	26.590,69	14,97	24,82
	GRADUADOS SOCIALES	1.899,34	26.590,69	14,97	24,82
B	MAESTROS INDUSTRIALES	1.839,64	25.754,97	14,50	23,98
	MAESTRO DE TALLER	1.839,64	25.754,97	14,50	23,98
	CONTRAMAESTRE	1.839,64	25.754,97	14,50	23,98
	JEFE DE 2º TÉCNICO LABORATORIO	1.839,64	25.754,97	14,50	23,98
	GRUPO 4				
A	ENCARGADO	1.672,69	23.417,65	13,19	21,63
	ANALISTA DE 1º	1.672,69	23.417,65	13,19	21,63
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1º	1.672,69	23.417,65	13,19	21,63
	OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	1.672,69	23.417,65	13,19	21,63
	DELINEANTE DE 1º	1.672,69	23.417,65	13,19	21,63
B	VIAJANTE	1.647,57	23.065,94	12,99	21,30
	PRACTICANTES	1.647,57	23.065,94	12,99	21,30
	GRUPO 5				
A	OFICIAL DE 1º TALLER	1.558,26	21.815,64	12,28	20,04
	OFICIAL DE 2º TALLER	1.558,26	21.815,64	12,28	20,04
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2º	1.558,26	21.815,64	12,28	20,04
	OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	1.558,26	21.815,64	12,28	20,04
	DELINEANTE DE 2º	1.558,26	21.815,64	12,28	20,04
B	ANALISTA DE 2º	1.481,60	20.742,34	11,68	18,98
	CHOFER DE CAMIÓN	1.481,60	20.742,34	11,68	18,98
	CAPATAZ DE ESPECIALISTAS	1.481,60	20.742,34	11,68	18,98
	GRUPO 6				
A	OFICIAL DE 3º	1.442,56	20.195,78	11,37	18,43
	CHOFER DE TURISMO	1.442,56	20.195,78	11,37	18,43
	LISTERO	1.442,56	20.195,78	11,37	18,43
B	ESPECIALISTA	1.406,62	19.692,70	11,09	17,92
	CAPATAZ DE PEONES ORDINARIOS	1.406,62	19.692,70	11,09	17,92
	ALMACENERO	1.406,62	19.692,70	11,09	17,92
C	PESADOR DE BÁSCULA	1.354,63	18.964,86	10,68	17,20
	CHOFER DE MOTOCICLO	1.354,63	18.964,86	10,68	17,20
	AUXILIAR DE LABORATORIO	1.354,63	18.964,86	10,68	17,20
	AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	1.354,63	18.964,86	10,68	17,20
	AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.354,63	18.964,86	10,68	17,20
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.354,63	18.964,86	10,68	17,20
	GRUPO 7				
A	PEÓN	1.347,52	18.865,22	10,62	17,11
	VIGILANTE	1.347,52	18.865,22	10,62	17,11
	PORTERO Y ORDENANZA	1.347,52	18.865,22	10,62	17,11

Convenio Colectivo del sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y depósito de vehículos de la vía pública de Galicia (2021-2023).

Nivel	clasificación profesional	total anual 2022
	Grupo soporte	
I	Xefe de área	16581,32
	Licenciado/a-Grao superior	17826,17
II	xefe de sección	16224,74
	Técnico/a medio/a-Diplomado/a	17207,29
III	oficial administrativo	15594,76
IV	auxiliar administrativo	14883,67
	Grupo operativo	
I	xefe servizo ou area	
II	encargado/a	16224,74
III	operador/a guindastre	16077,47
	Axente de aparcamento	15493,89
	Oficial de mantemento	15493,89
	Controlador/a	15493,89
	Técnico/a de mantem. ORA/guindastre	15493,89
	Inspector/a	15509,19
	Administrativo/a de depósito	15375,99
	Operador/a centro de control	15157,33
IV	auxiliar aparcamento	14636,47
	Engraxador/a-Lavacoches	
	Axudante de depósito	
	Axudante de conservación	14636,47
	Persoal de limpeza	14240,27

Convenio Colectivo del sector de la pizarra de Galicia (2022-2023).

G.C.	Grupo profesional	Salario mes	Salario año
– Grupo 1			
1	Licenciados/as	1.555,95	23339,25
1	Enxeñeiros/as superiores	1.555,95	23339,25
2	Enxeñeiros/as técnicos	1.543,50	23152,5
2	Graduados/as sociais	1.543,50	23152,5
2	Topógrafo/a	1.543,50	23152,5
3	Directores/as de área e servizos	1.525,32	22879,8
3	Delineantes	1.515,15	22727,25
4	Práctico/a topógrafo/a	1.457,13	21856,95
4	Axudante/a delineante	1.457,13	21856,95
– Grupo 2			
5	Técnico/a administración	1.515,15	22727,25
5	Oficial administrativo/a de 1ª	1.495,38	22430,7
5	Oficial administrativo/a de 2ª	1.457,13	21856,95
7	Auxiliar administrativo/a	1.427,61	21414,15
G.C.	Grupo profesional	Salario mes	
– Grupo 3			
3	Encargados/as	1.457,13	21856,95
8	Mecánicos/as	1.427,61	21414,15
8	Electricistas	1.427,61	21414,15
8	Soldadores/as	1.427,61	21414,15
8	Fontaneiros/as	1.427,61	21414,15
8	Albaneis	1.427,61	21414,15
10	Auxiliares de oficio	1.295,55	19433,25
– Grupo 4			
3	Encargados/as	1.457,13	21856,95
8	Chofer	1.427,61	21414,15
8	Padexeiro	1.427,61	21414,15
8	Barrenista/artilleiro/a	1.397,82	20967,3
10	Auxiliares de oficio	1.295,55	19433,25
– Grupo 5			
3	Encargados/as	1.457,13	21856,95
8	Carretilleiro/a	1.397,82	20967,3
8	Operadores/as de guindastre	1.397,82	20967,3
8	Serrador/a	1.397,82	20967,3
8	Labrador/a	1.397,82	20967,3
9	Rachador/a	1.331,43	19971,45
9	Cortador/a	1.331,43	19971,45
9	Embalador/a	1.331,43	19971,45
9	Distribuidor/a de rachón	1.331,43	19971,45
9	Descargador/a de carros	1.331,43	19971,45
10	Persoal de limpeza	1.295,55	19433,25
10	Auxiliar de oficios	1.295,55	19433,25

ANEXO IV – Análisis brecha salarial por puestos de trabajo

Puesto	Convenio Feminizado	Salario	Convenio masculinizado	Salario
PEON	Alimentacion Ourense	14.894,55 €	Siderometalúrgica Pontevedra	18.865,22 €
PEON	Limpieza edificios Ourense	13.441,50 €	Siderometalúrgica Coruña	21.499,68 €
PEON	Limpieza edificios Coruña	14.393,55 €	Transporte mercancías Coruña	16.759,59 €
PEON			Carpintería Coruña	19.942,39 €
PEON			Siderometal Ourense	14.289,51 €
PEON			Industria Ebanistería Lugo	19.786,48 €
PEON			Aserraderos Coruña	16.315,51 €
PEON			Carpintería Pontevedra	19.224,94 €
	PROMEDIO FEMINIZADO	14.243,20 €	PROMEDIO MASCULINIZADO	18.335,42 €

BRECHA **22%**
4.092,22 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

Puesto	Convenio Feminizado	Salario	Convenio masculinizado	Salario
OFICIAL 1ª	Comercio alimentación Pontevedra	16.540,20 €	Siderometalúrgica Pontevedra	21.815,64 €
OFICIAL 1ª	Limpieza edificios Ourense	14.509,20 €	Siderometalúrgica Coruña	22.994,18 €
OFICIAL 1ª	Limpieza edificios Coruña	19.556,55 €	Transporte mercancías Coruña	18.477,72 €
OFICIAL 1ª	Peluquerías	14.480,00 €	Carpintería Coruña	21.450,73 €
OFICIAL 1ª	Industria de bebidas Pontevedra	17.702,88 €	siderometal Ourense	14.426,01 €
OFICIAL 1ª			Industria Ebanistería Lugo	20.214,32 €
OFICIAL 1ª			Carpintería Pontevedra	21.618,24 €
	PROMEDIO FEMINIZADO	16.557,77 €	PROMEDIO MASCULINIZADO	20.142,41 €

BRECHA **18%**
3.584,64 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

Puesto	Convenio Feminizado		Convenio masculinizado	
	Salario		Salario	
OFICIAL 2ª	Comercio alimentación Pontevedra	15.672,15 €	Siderometalúrgica Pontevedra	21.815,64 €
OFICIAL 2ª	Limpieza edificios Ourense	14.347,20 €	Siderometalúrgica Coruña	22.994,18 €
OFICIAL 2ª	Limpieza edificios Coruña	17.420,70 €	Transporte mercancías Coruña	17.966,34 €
OFICIAL 2ª	Peluquerías	14.128,00 €	Carpintería Coruña	21.450,73 €
OFICIAL 2ª	Industria de bebidas Pontevedra	16.659,36 €	siderometal Ourense	14.377,62 €
OFICIAL 2ª			Industria Ebanistería Lugo	20.214,32 €
OFICIAL 2ª			Carpintería Pontevedra	20.820,10 €
	PROMEDIO FEMINIZADO	15.645,48 €	PROMEDIO MASCULINIZADO	19.948,42 €

BRECHA **22%**
4.302,94 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

Puesto	Convenio Feminizado	Salario	Convenio masculinizado	Salario
Oficial	Comercio alimentación			
Admin	Pontevedra	17.635,50 €	Pizarra	22.430,70 €
Oficial	Comercio alimentación			
Admin	Ourense	16.307,40 €	Aparcamientos	15.594,76 €
Oficial	Limpieza de edificios		Siderometalúrgica	
Admin	Ourense	14.509,20 €	Pontevedra	23.417,65 €
Oficial			1ª Transformación	
Admin	Comercio Textil Ourense	14.878,20 €	madera Lugo	15.971,50 €
Oficial			Siderometalúrgica	
Admin	Residencias Privadas	15.299,39 €	Coruña	24.410,14 €
Oficial				
Admin	Peluquerías	14.000,00 €	Carpintería Coruña	21.773,40 €
Oficial	Comercio alimentación		Industria Ebanistería	
Admin	Coruña	17.001,97 €	Lugo	20.214,32 €
Oficial	Comercio Vario			
Admin	Pontevedra	14.675,84 €	Aserraderos	17.674,03 €
Oficial				
Admin			Carpintería Pontevedra	21.690,90 €
	PROMEDIO FEMINIZADO	15.538,44 €	PROMEDIO MASCULINIZADO	20.353,04 €

BRECHA **24%**
4.814,61 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

Puesto	Convenio Feminizado	Salario	Convenio masculinizado	Salario
AUX	Comercio alimentación			
ADMIN	Pontevedra	15.848,25 €	Pizarra	21.414,15 €
AUX	Comercio alimentación			
ADMIN	Ourense	15.298,50 €	Aparcamientos	14.883,67 €
AUX	Limpieza de edificios		Siderometalúrgica	
ADMIN	Ourense	14.121,30 €	Pontevedra	18.964,86 €
AUX			1ª transformación	
ADMIN	Comercio Textil Ourense	13.852,80 €	madera Lugo	14.645,50 €
AUX			Siderometalúrgica	
ADMIN	Residencias Privadas	15.033,25 €	Coruña	22.291,10 €
AUX	Comercio alimentación			
ADMIN	Coruña	15.579,11 €	Carpintería Coruña	20.670,14 €
AUX				
ADMIN	Comercio Vario Pontevedra	14.388,16 €	Siderometal Ourense	14.362,79 €
AUX			Industria Ebanistería	
ADMIN			Lugo	19.786,48 €
AUX				
ADMIN			Carpintería Pontevedra	19.623,80 €
			PROMEDIO	
	PROMEDIO FEMINIZADO	14.874,48 €	MASCULINIZADO	18.515,83 €

BRECHA **20%**
3.641,35 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

Puesto	Convenio Feminizado	Salario	Convenio masculinizado	Salario
Encargado- a General	Comercio alimentación Pontevedra	18.230,85 €	1º Transformación madera Lugo	18.632,00 €
Encargado- a General	Limpieza de edificios Ourense	16.797,30 €	Transporte mercancías Coruña	19.093,51 €
Encargado- a General	Limpieza de edificios Coruña	20.099,25 €	Pizarra	22.879,80 €
Encargado- a General	Comercio Textil Ourense	17.435,10 €	Siderometalúrgica Pontevedra	29.208,32 €
Encargado- a General	Peluquerías	14.480,00 €	Siderometalúrgica Coruña	27.186,90 €
Encargado- a General	Comercio Vario Pontevedra	16.160,48 €	Carpintería Coruña	21.826,36 €
Encargado- a General			Industria ebanistería Lugo	20.951,42 €
Encargado- a General			Carpintería Pontevedra	24.232,46 €
	PROMEDIO FEMINIZADO	17.200,50 €	PROMEDIO MASCULINIZADO	23.001,35 €

BRECHA	25%
	5.800,85 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

Puesto	Convenio Feminizado	Salario	Convenio masculinizado	Salario
Tit. Grado sup.	Limpiezas edificios Ourense	22.246,95 €	Pizarra	23.339,25 €
Tit. Grado sup.	Residencias privadas	18.751,09 €	Aparcamientos	17.826,17 €
Tit. Grado sup.	Comercio Vario Pontevedra	16.480,68 €	Siderometalúrgica Pontevedra	37.447,39 €
Tit. Grado sup.			Siderometalúrgica Coruña	31.144,14 €
Tit. Grado sup.			Transporte mercancías Coruña	22.511,88 €
Tit. Grado sup.			Siderometal Ourense	24.927,14 €
Tit. Grado sup.			Industria ebanistería de Lugo	23.945,18 €
	PROMEDIO FEMINIZADO	19.159,57 €	PROMEDIO MASCULINIZADO	25.877,31 €

BRECHA 26%
6.717,73 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Convenios Colectivos registrados

ANEXO V – Resultados valoración de puestos de trabajo

Listado de puestos valorados

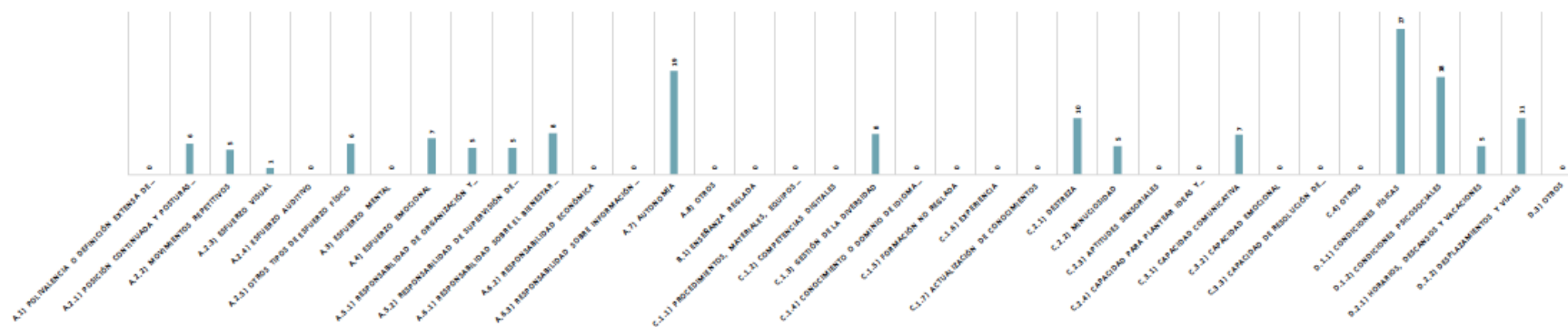
Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Centro de trabajo
1	administrativa/o	Consultorías	Vigo
2	Profesional de oficio (separador)	comercio metal Pontevedra	Vigo
3	cajero/a	comercio vario Pontevedra	Vigo
4	teleoperador/a	contact center	Vigo
5	limpiador/a hospital	limpieza edificios y locales	Vigo
6	técnico/a organización	Industria Siderometalurgica	Vigo
7	oficial 1º (conserva)	Conserva	Vigo
8	Xestor/a campaña banca	Contact Center	Vigo
9	Operario/a mantenimiento	Transporte viajeros/as	Ourense
10	Xestor/a clientes	Banca	Ourense
11	dependiente/a	comercio do metal Ourense	Ourense
12	conserje	centro especiales de emprego	Ourense
13	tecnico/a multidisciplinar	actividades deportivas	Ourense
14	oficial 1º (montaje)	quimicas	Ourense
15	oficial 1º (moldeo)	quimicas	Ourense
16	auxiliar administrativa/o (metal)	Industria Siderometalurgica	Ferrol
17	Electromecánico	Industria Siderometalurgica	Ferrol
18	Camarearo/a de pisos	Hostelería	Ferrol
19	cocinero/a	Hostelería	Ferrol
21	soldador/a	Industria siderometalúrgica	Ferrol
22	técnico/a mantemento	Industria Siderometalurgica	Pontevedra
23	encargado/a balneario	Hostelería	Pontevedra
24	oficial 1º (confección)	Convenio industria textil	Pontevedra
42	director/a centro estetica	Peluquerías	Pontevedra
43	Oficial 1º (peluquería)	Peluquerías	Pontevedra
44	Oficial 2º (conserva)	Conserva	Pontevedra
45	Operador/a grabados	industria textil	Pontevedra
25	operaria automoción	Convenio industria textil	Pontevedra
26	supervisor/a	industria siderometalurgica	A Coruña
27	Oficial 1º (instalador/a)	Industria Siderometalurgica	A Coruña
28	Celador/a	Personal laboral sergas	A Coruña
36	Gerocultor/a	Residencias privadas	A Coruña
37	Camarero/a	Hostelería	A Coruña
38	Encargado/a general carpintería	Carpintería Coruña	A Coruña
29	tecnico/a documentacion sanitaria	Sanidad privada	A Coruña
30	cuidador/a	atención a personas con discapacidad	A Coruña
31	Auxiliar Ayuda a domicilio	Servicio ayuda a domicilio	Lugo
32	tecnico/a nivel II	contact center	Lugo
33	tecnico/a laboratorio	industria láctea	Lugo
34	conductor/a perceptor/a	Transporte viajeros/as	Lugo
35	Oficial 1º (lacteos)	Industria Lactea	Lugo
20	Educador/a infantil	educacion infantil	Santiago
39	Enfermero/a (residencias)	Residencias privadas	Santiago
40	oficial 2º (carpintería)	Carpintería Coruña	Santiago
41	Peón/a limpieza viaria	Limpieza viaria	Ourense
46	peon/a (limpieza)	limpieza edificios y locales	Santiago
47	Recepcionista	Hostelería	Santiago

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	#####	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
peon/a (limpieza)	#####		61	0	30	61	152 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

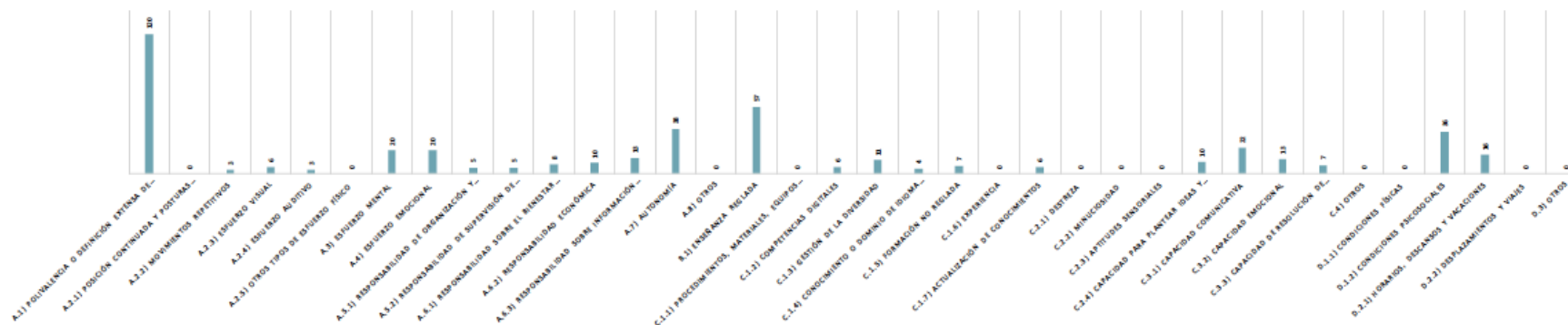


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO	TOTAL
Recepcionista	50% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	252	57	85	52	446 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

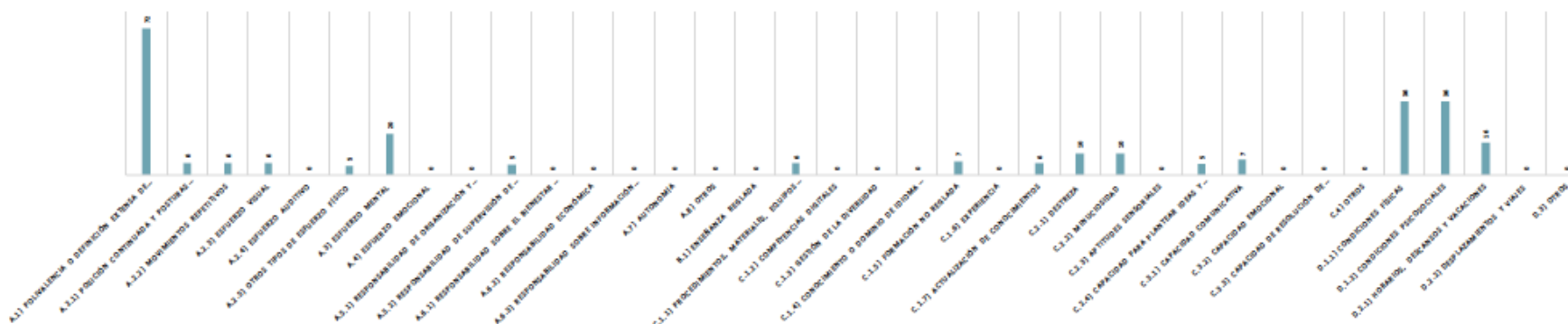


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	####	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALIZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Operador/a grabados	####		119	0	51	88	258 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

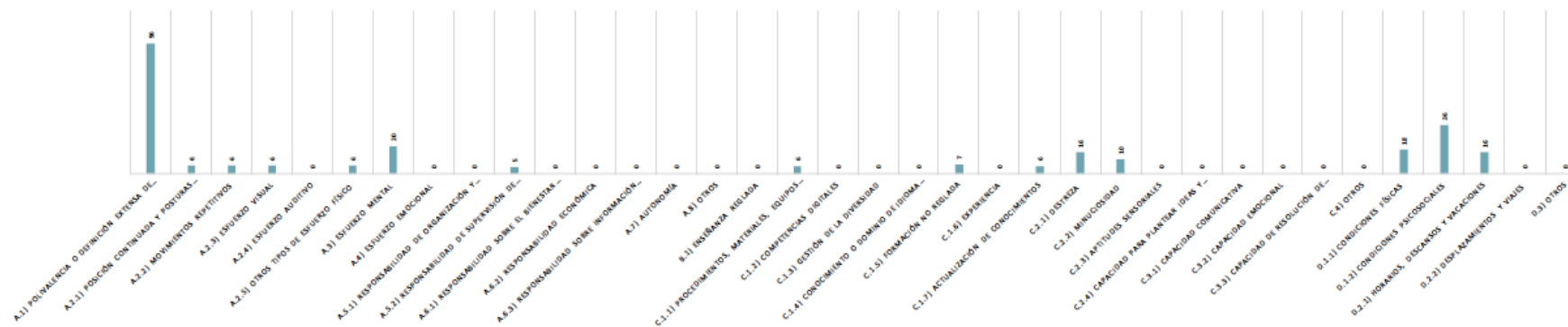


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Oficial 2º (conserva)	144	0	44	70	258 Puntos

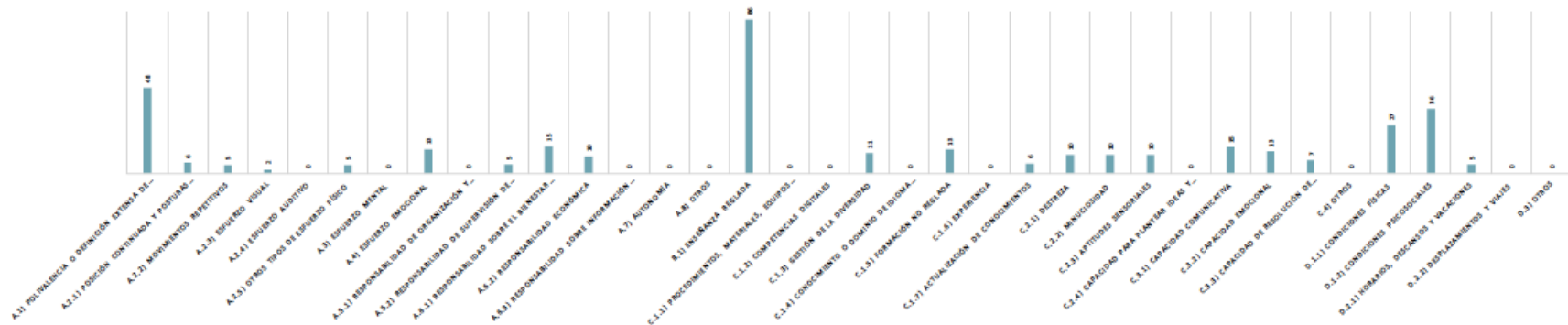
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	#####	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Oficial 1º (peluquería)	#####		109	86	96	68	358 Puntos

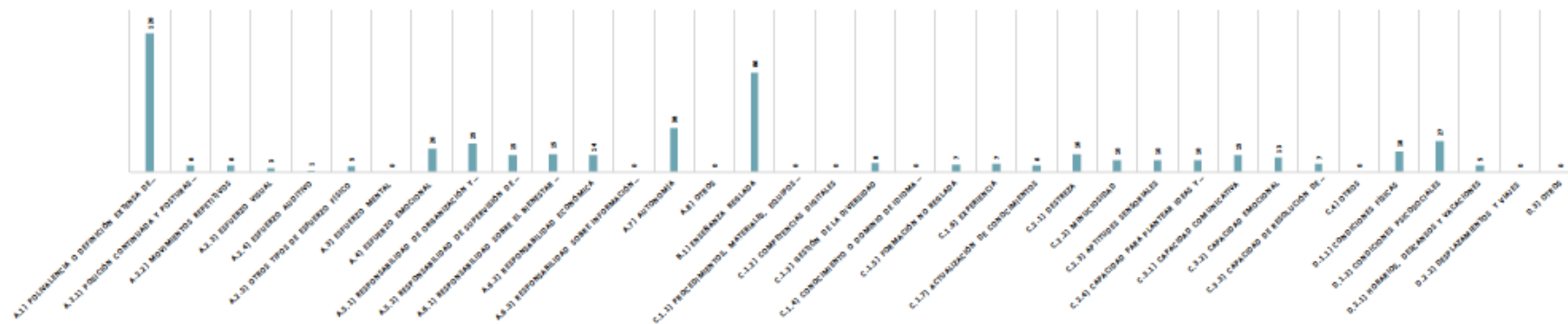
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	#####	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALIZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
director/a centro estetica	#####		268	86	108	50	512 Puntos

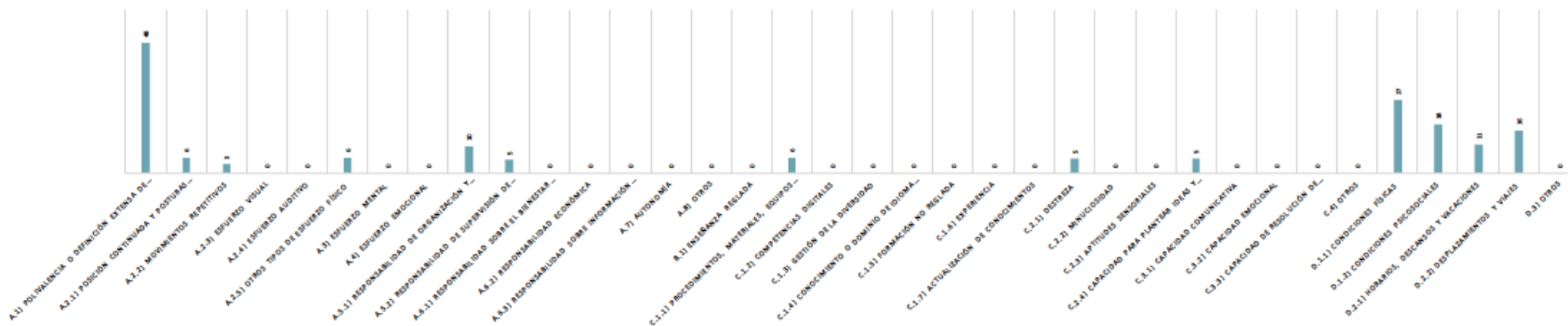
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	Peón/a limpieza variaria	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	Peón/a limpieza variaria	0%	78	0	16	71	165 Puntos

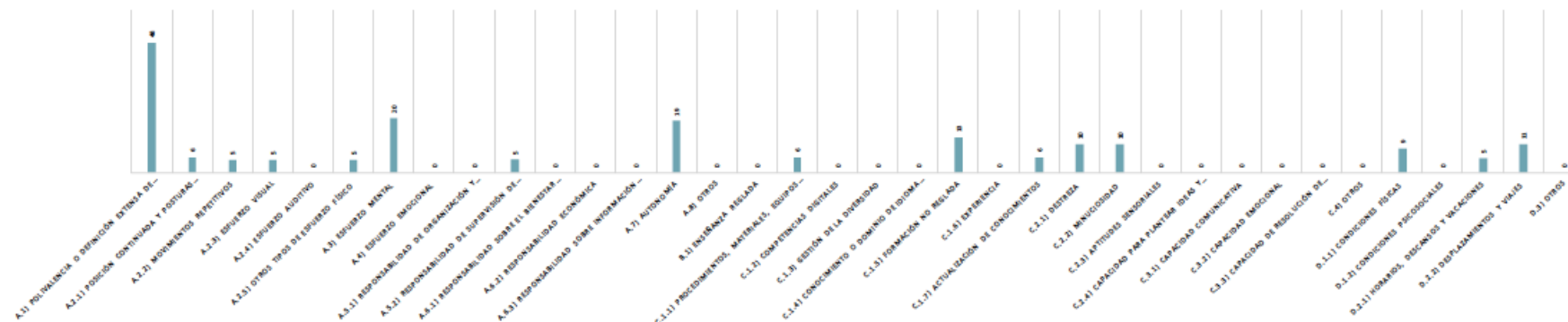
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
oficial 2º (carpintería)	0%		112	0	45	25	182 Puntos

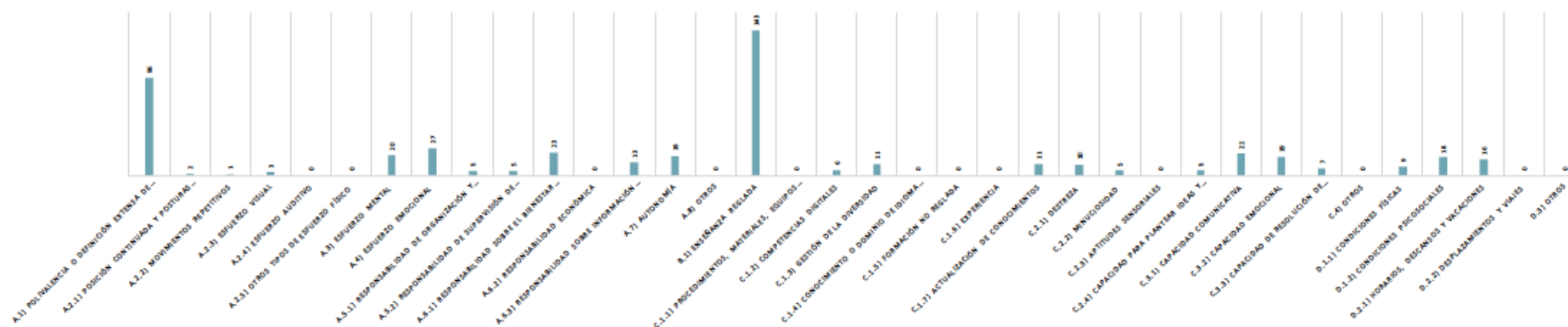
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	Enfermero/a (residencias)	####	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				215	143	97	43	498 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

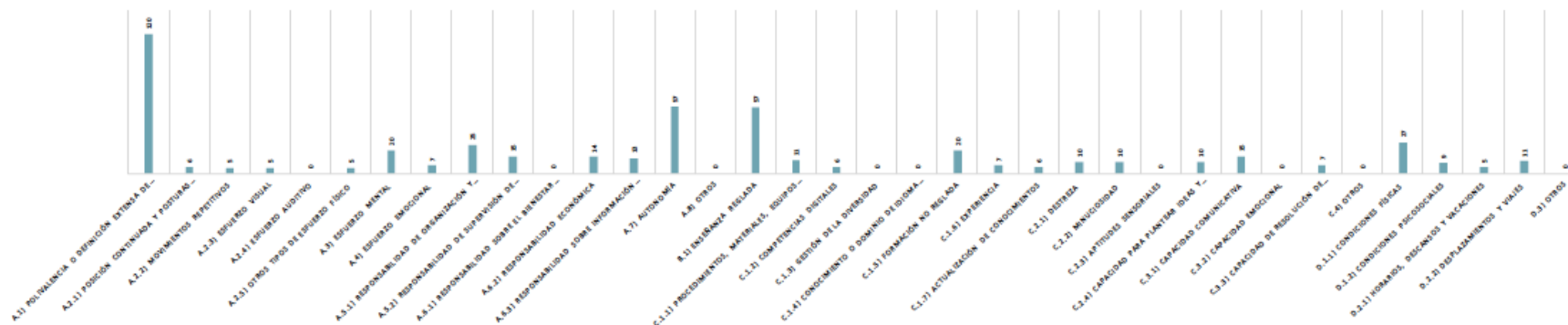


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Encargado/a general carpintería	0%		291	57	102	52	502 Puntos

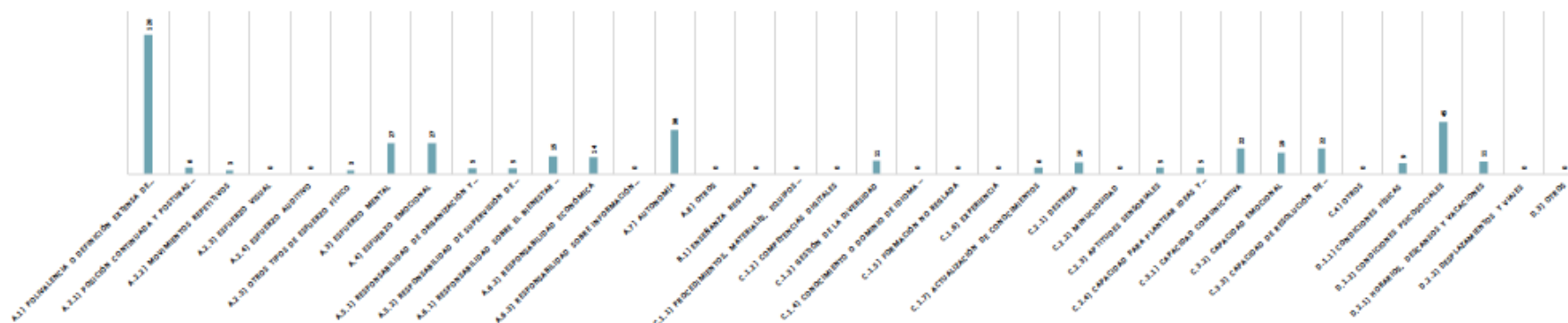
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Camarero/a	264	0	100	65	429 Puntos

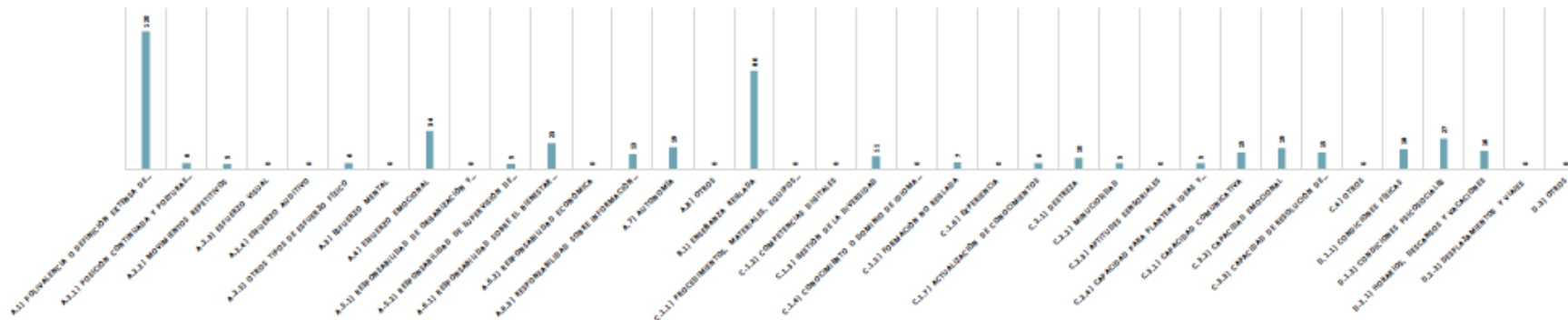
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	Gerocultor/a	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
		██████████	230	86	92	61	469 Puntos

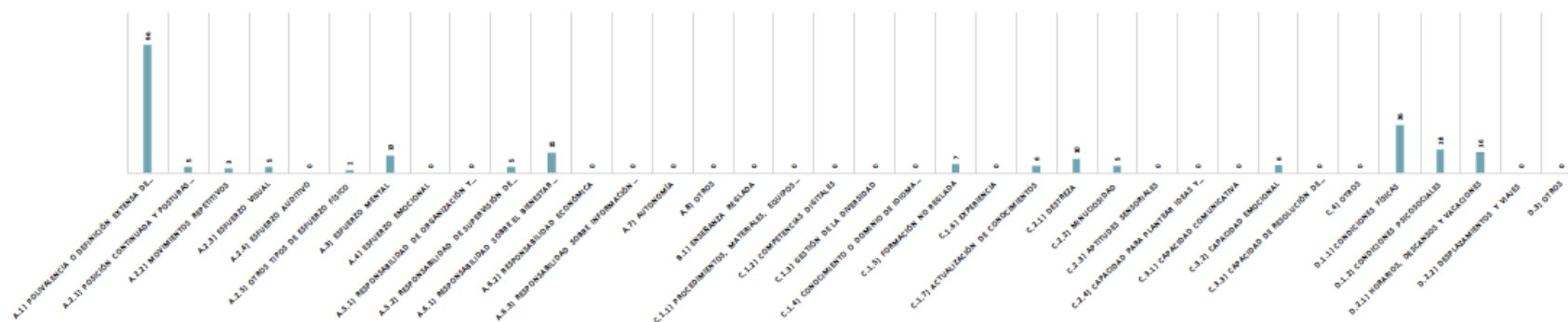
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	Oficial 1º (lacteos)	50%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				145	0	34	70	248 Puntos

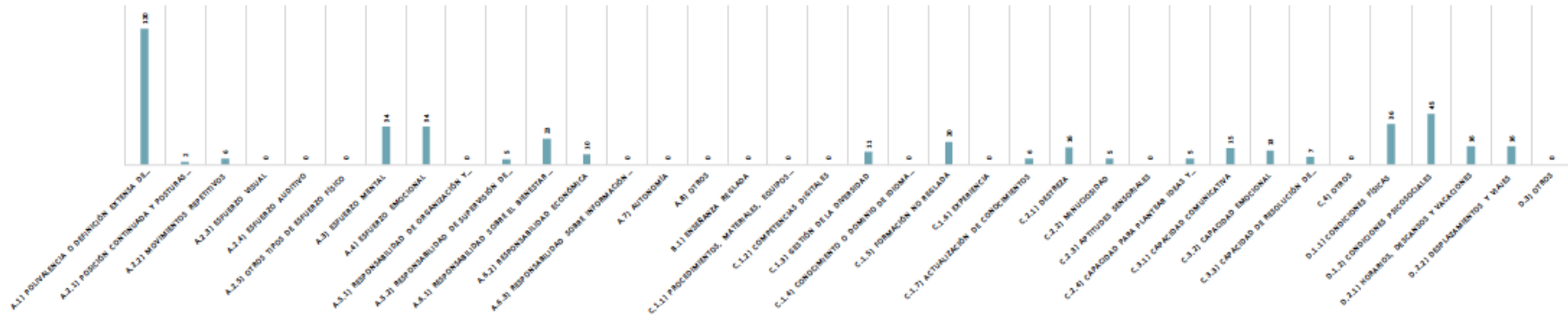
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
conductor/a perceptor/a	0%	233	0	97	113	442 Puntos

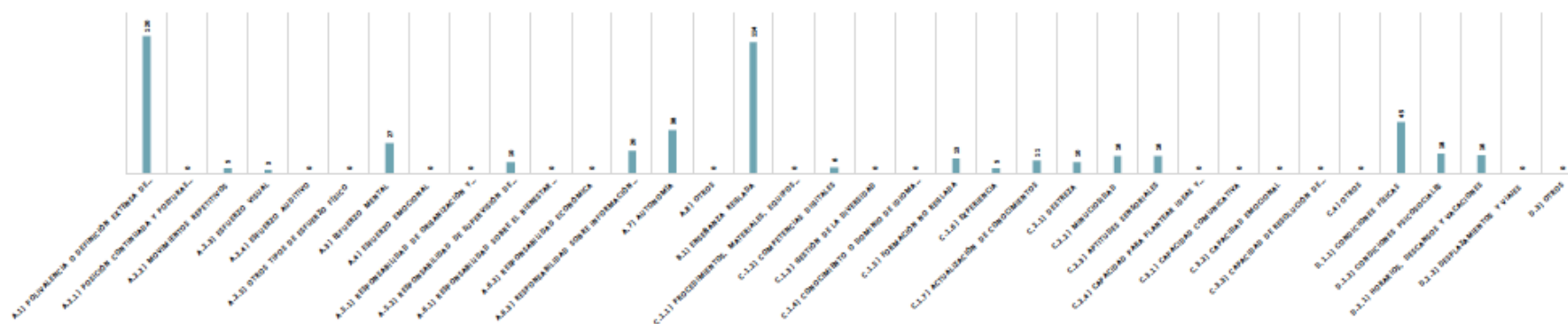
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

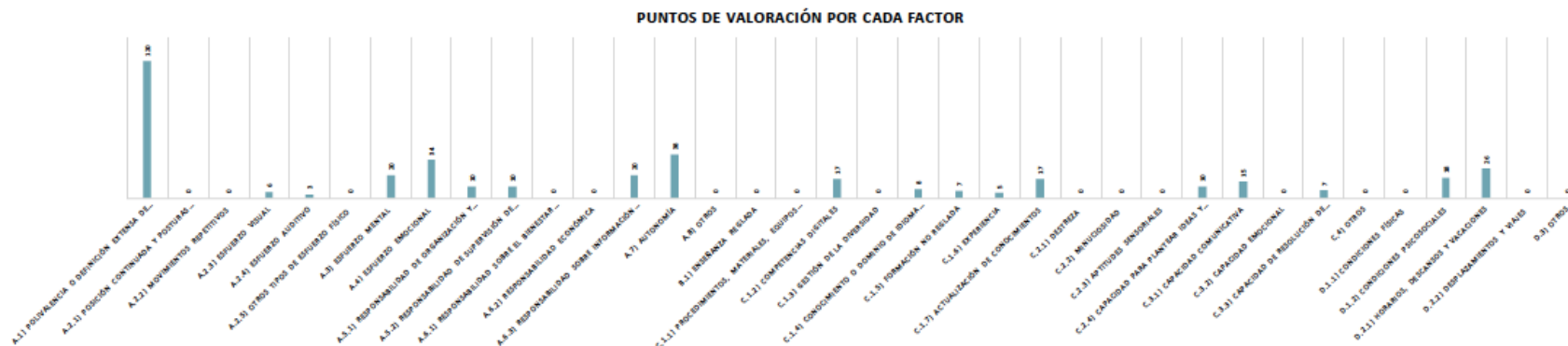
Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
tecnico/a laboratorio	50%		223	114	76	79	492 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
tecnico/a nivel II	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	261	0	85	44	390 Puntos



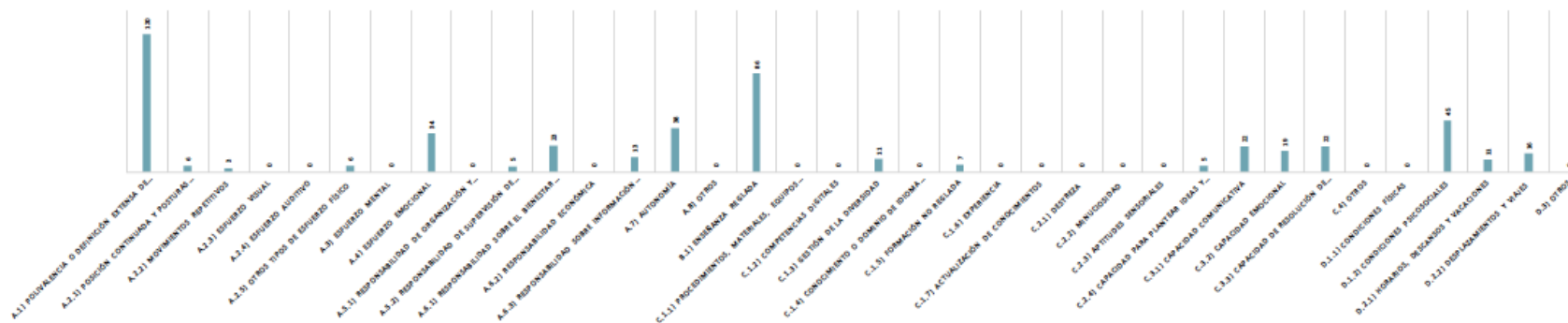
Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Auxiliar Ayuda a domicilio	248	86	86	71	491 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

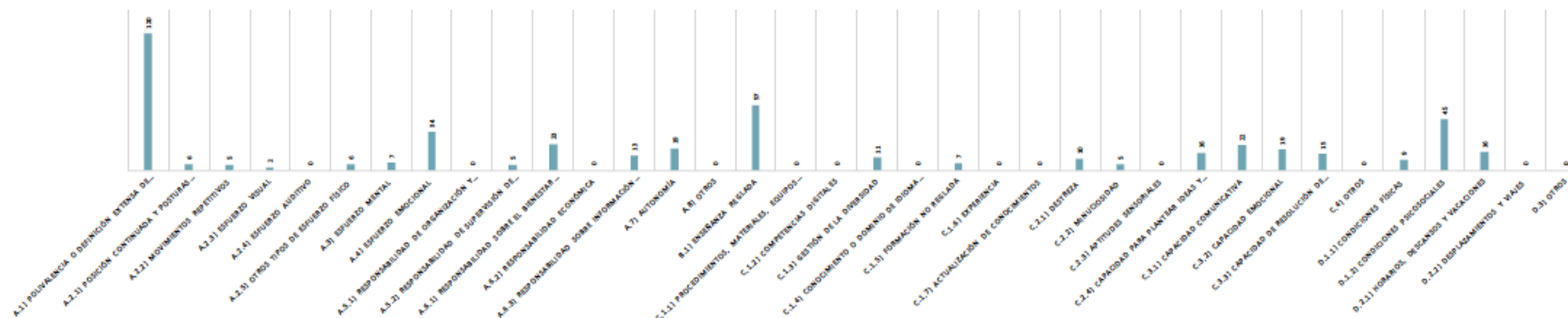


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	cuidador/a	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	239	57	104	70	470 Puntos
				A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL

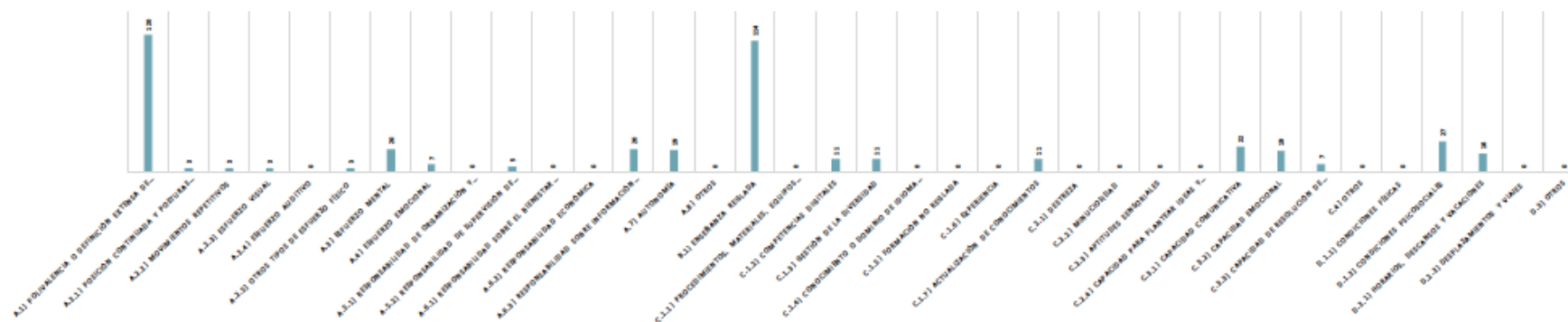
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
tecnico/a documentación sanitaria	100%		205	114	82	43	444 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

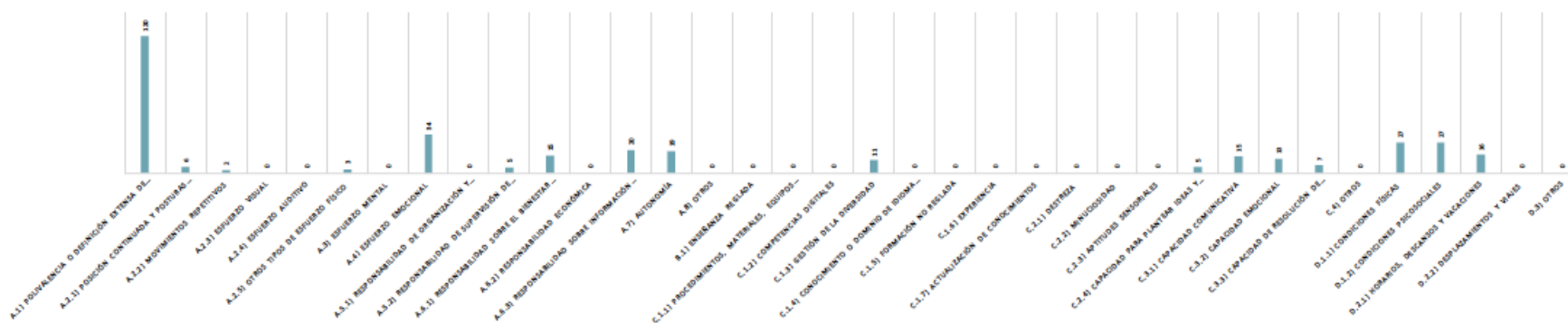


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO	TOTAL
	Celador/a	0%	225	0	51	70	345 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

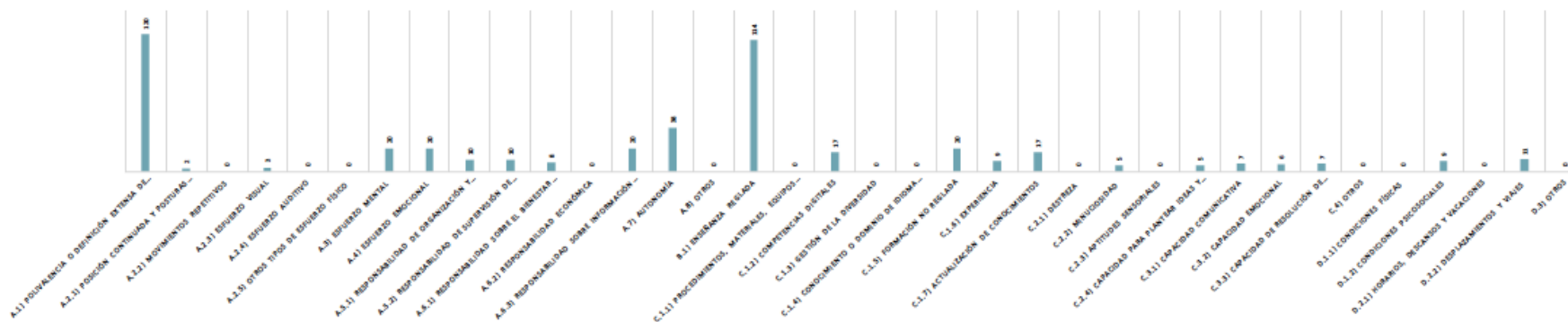


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



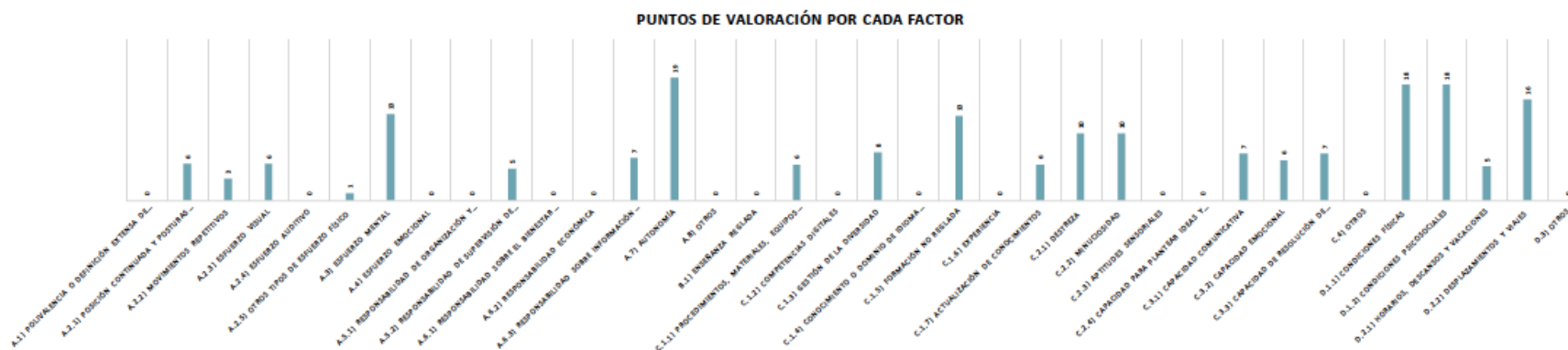
Puesto:	supervisor/a	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS 252	B) CONDICIONES EDUCATIVAS 114	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN 94	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO 20	TOTAL 479 Puntos
---------	--------------	----	---	--	----------------------------------	---	---	---------------------

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Oficial 1º (instalador/a)	60	0	74	57	191 Puntos

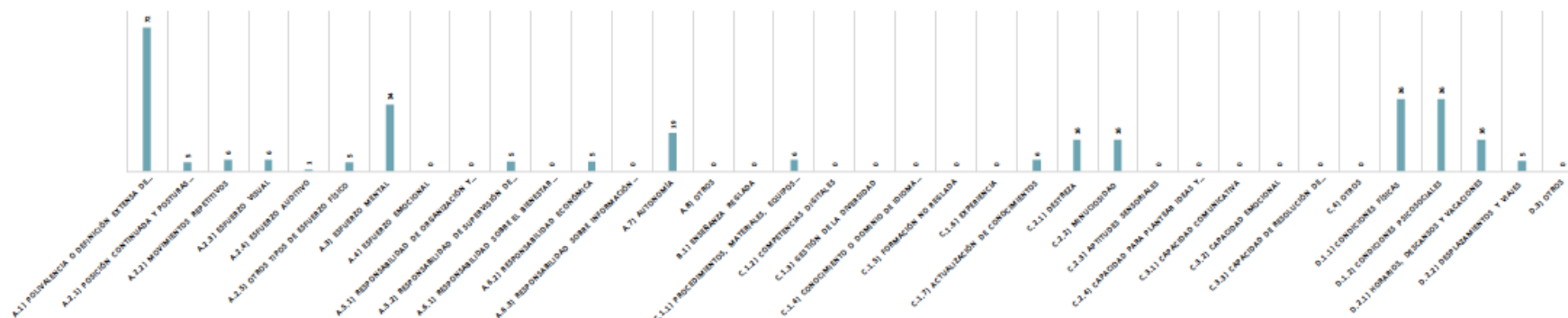


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	operaria automoción	100%	156	0	48	99	292 Puntos

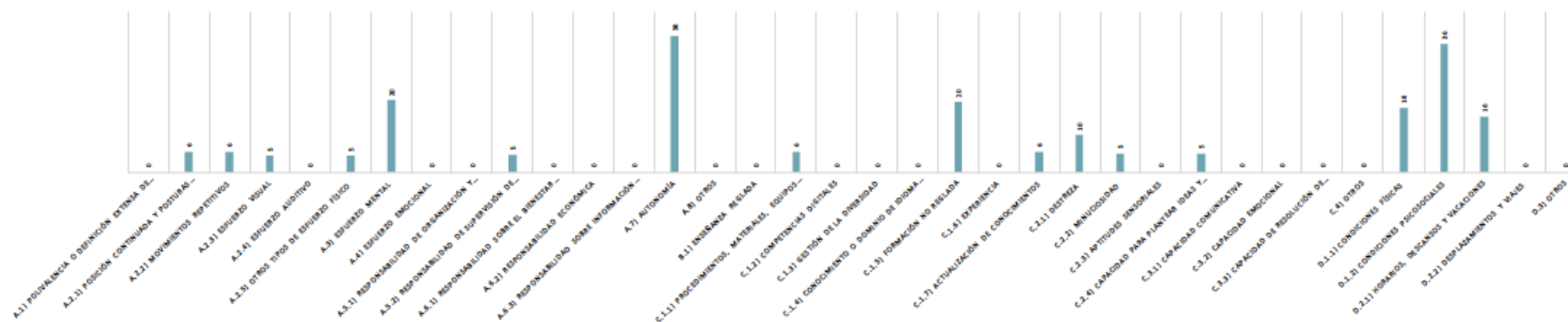
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	oficial 1º (confección)	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				84	0	52	70	206 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

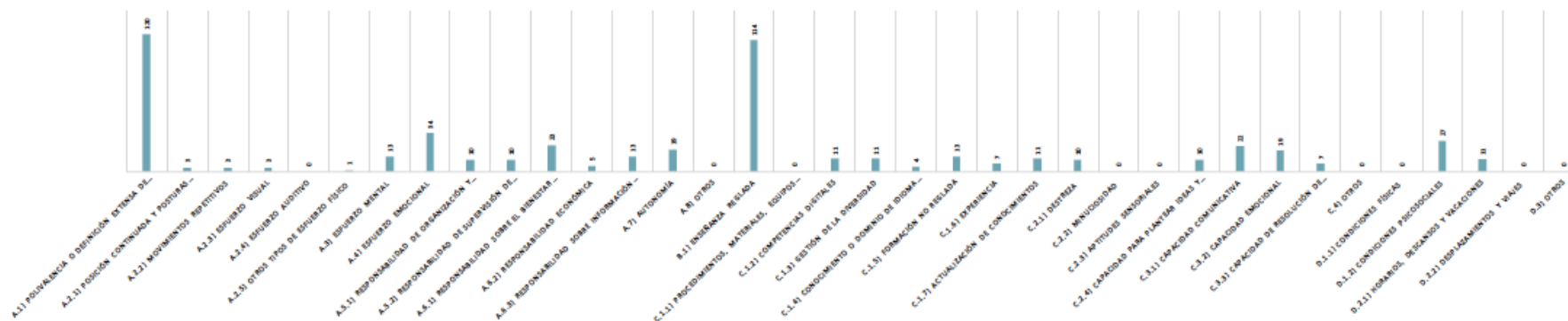


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
encargado/a balneario	100%		259	114	126	38	537 Puntos

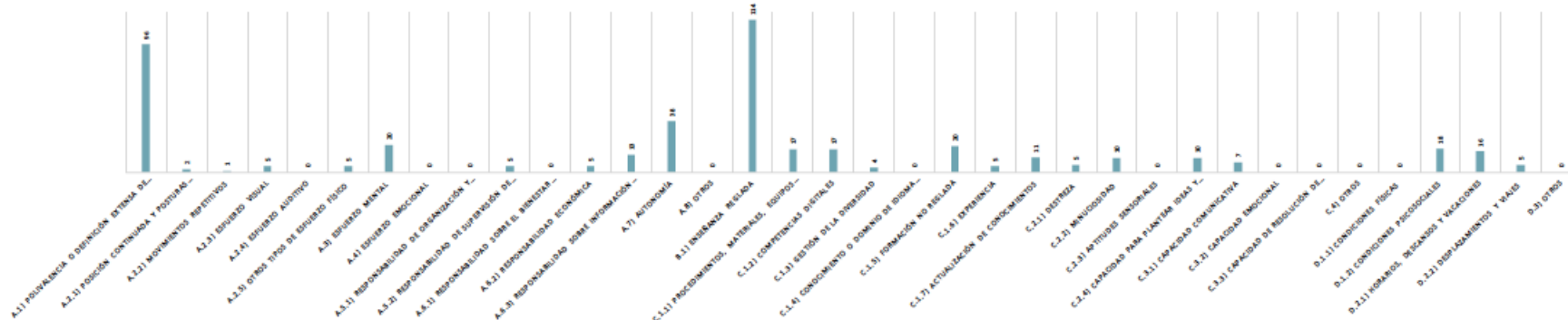
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
técnico/a mantenimiento	0%		390	114	106	39	450 Puntos

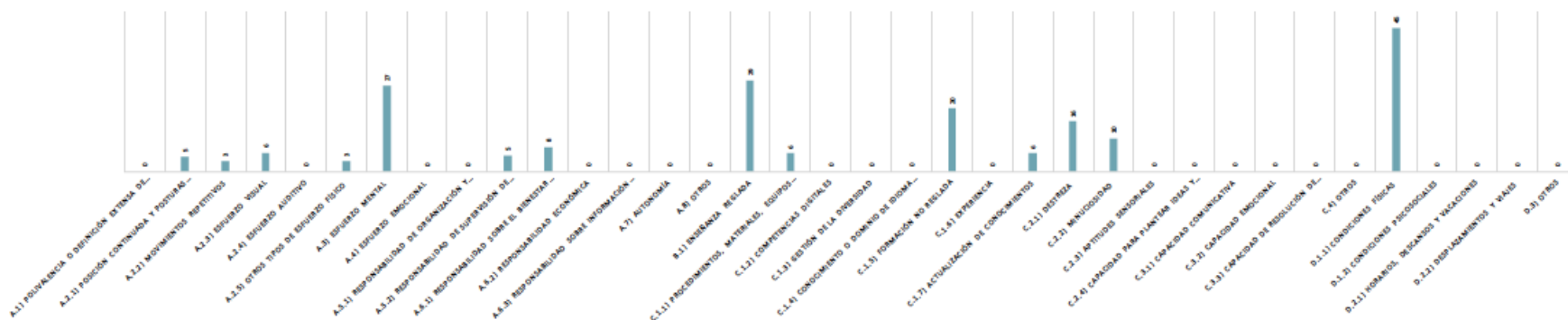
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL	
	soldador/a	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	57	29	57	45	187 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

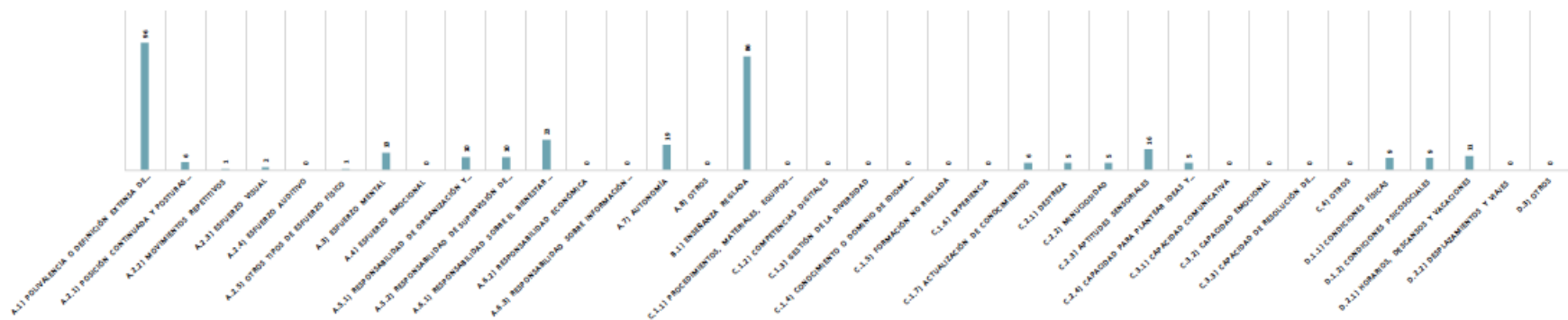


Puesto:

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
cocinero/a	182	86	37	29	333 Puntos

100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



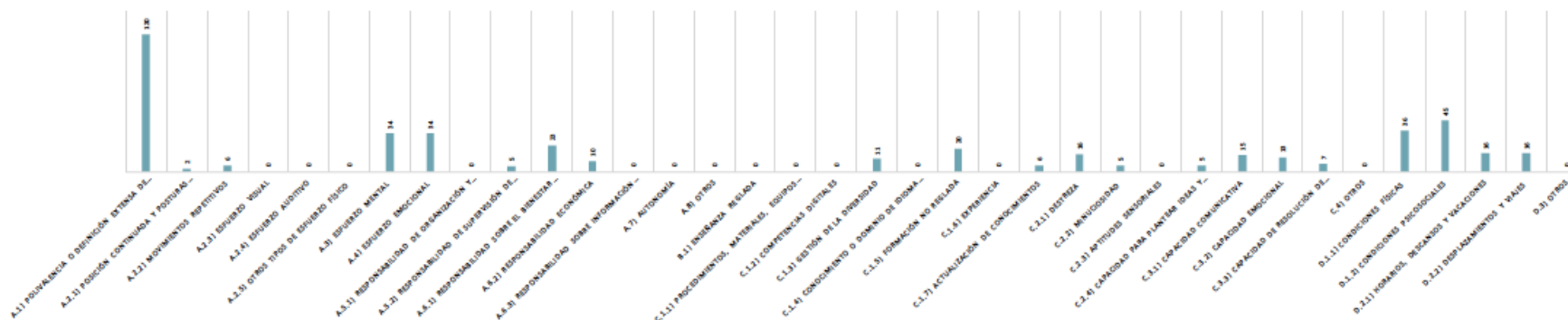
Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

conductor/a perceptor/a	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS 233	B) CONDICIONES EDUCATIVAS 0	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN 97	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO 113	TOTAL 442 Puntos
-------------------------	----	---	--	--------------------------------	---	--	---------------------

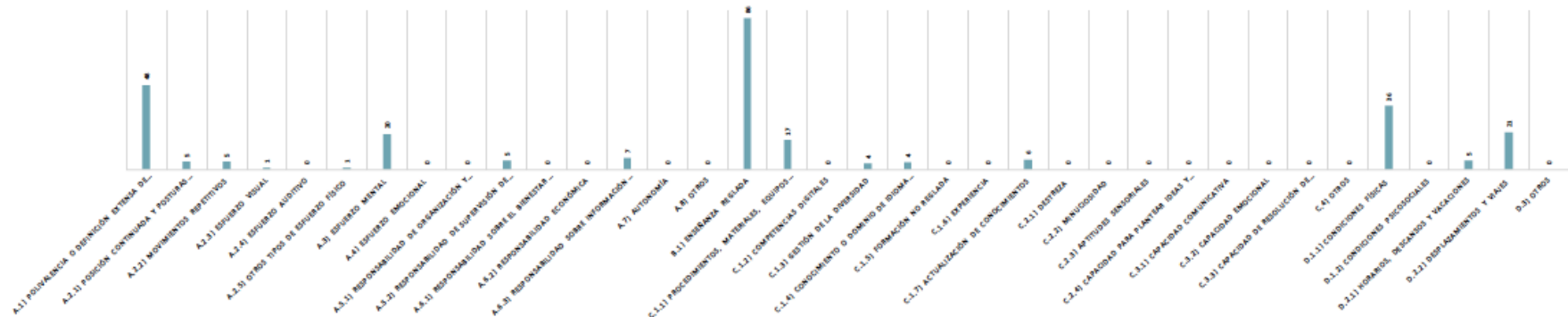
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Electromecánico/a	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	91	86	30	62	269 Puntos

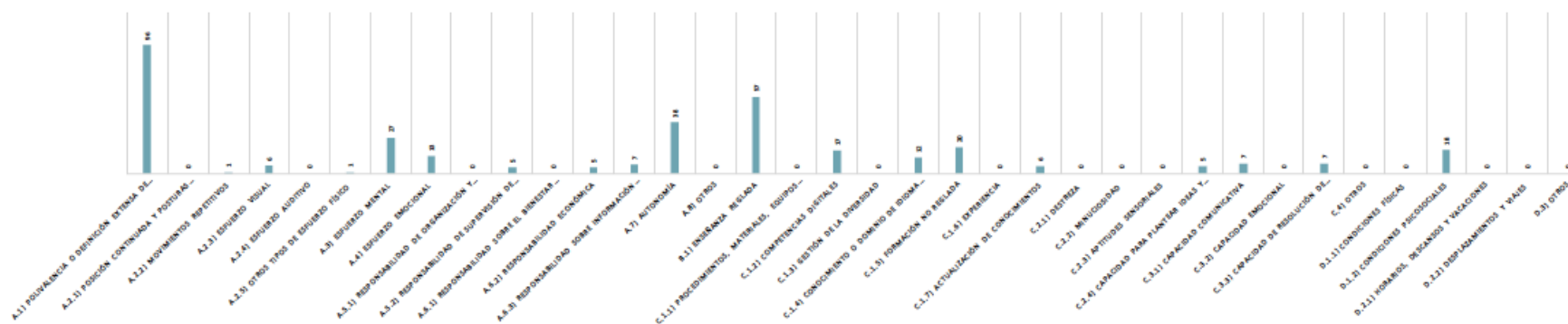
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
auxiliar administrativa/o (metal)	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	199	57	74	18	348 Puntos

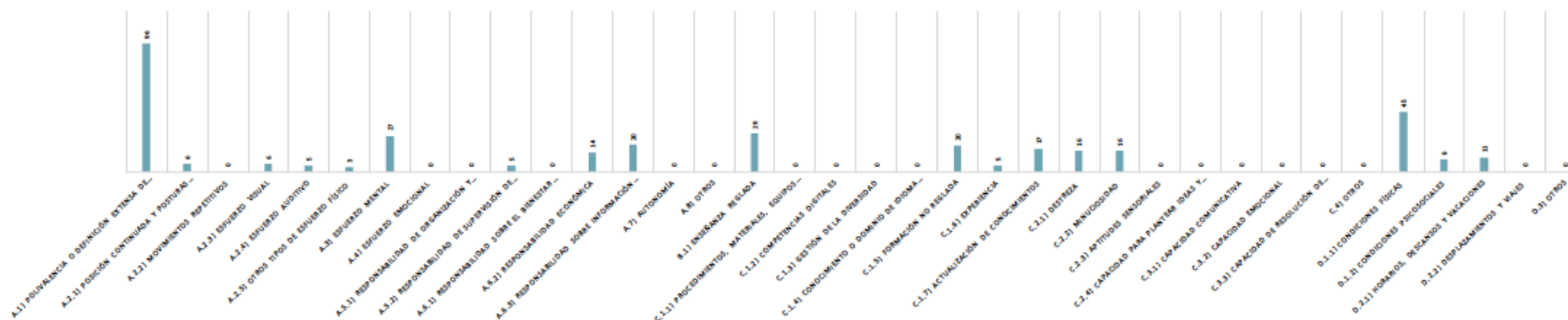
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	oficial 1 ^a (moldeo)	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
				182	29	72	65	347 Puntos

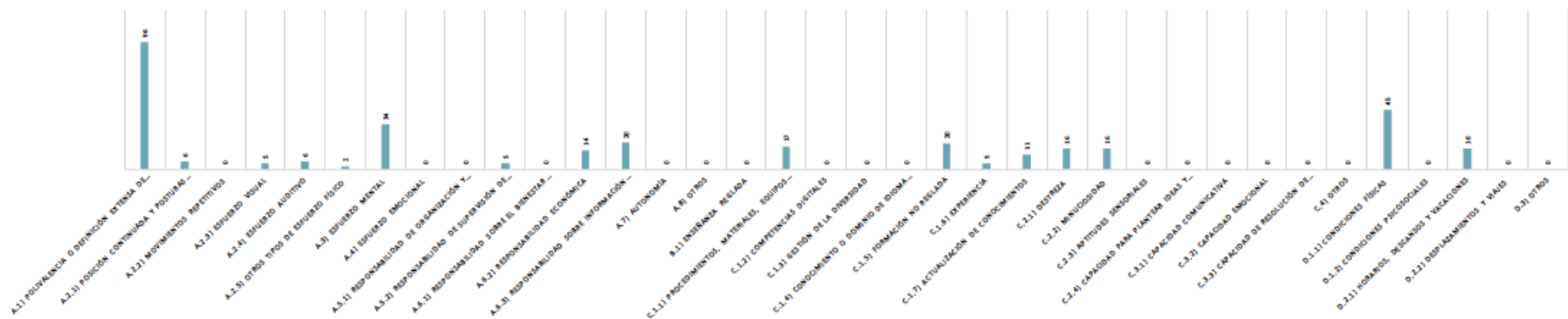
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
oficial 1º (montaje)	0%		387	0	84	61	332 Puntos

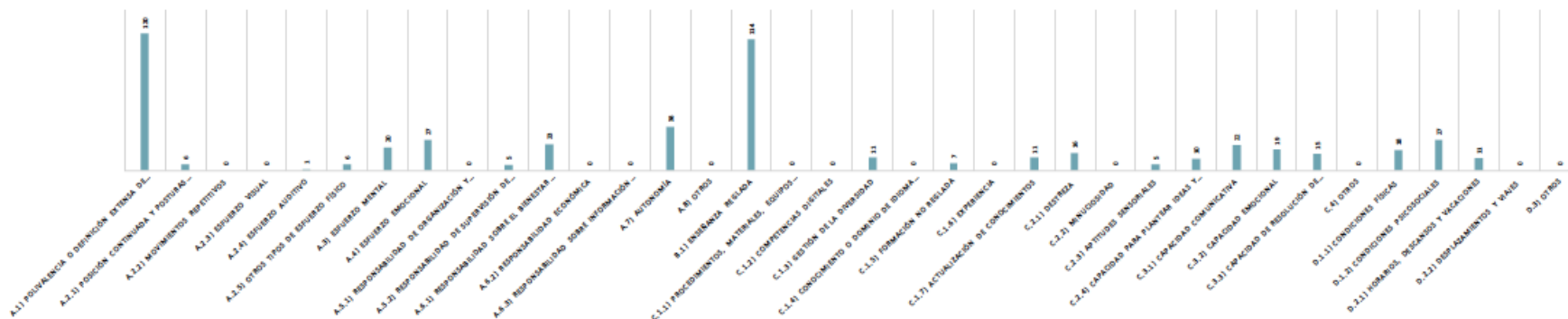
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
tecnico/a multidisciplinar	50%		246	114	116	56	531 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

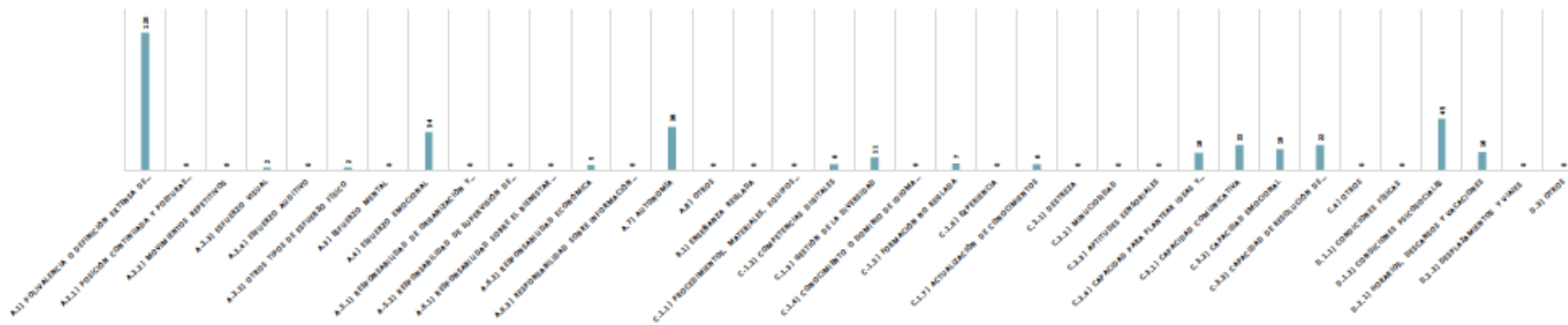


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	conseje	50%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALIZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
				201	0	107	61	369 Puntos

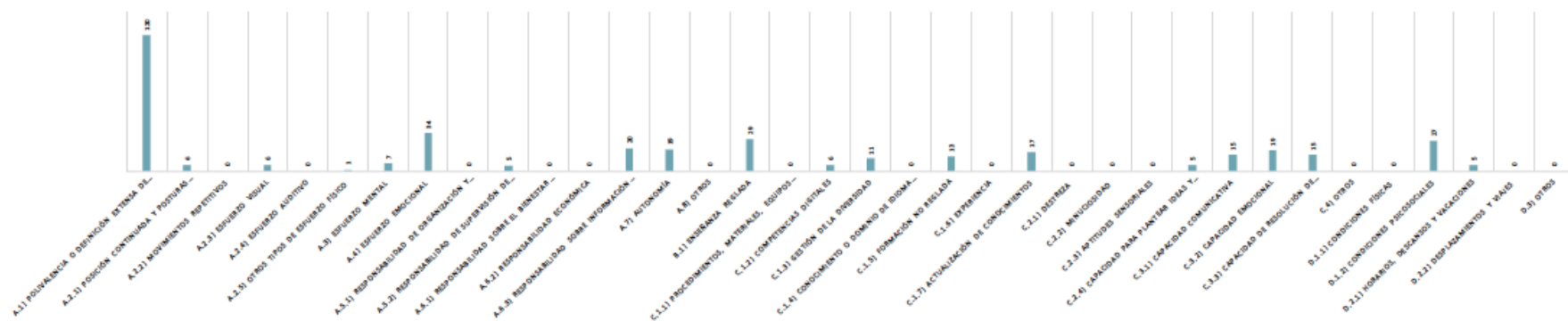
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto: dependiente/a			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	217	29	100	32	378 Puntos

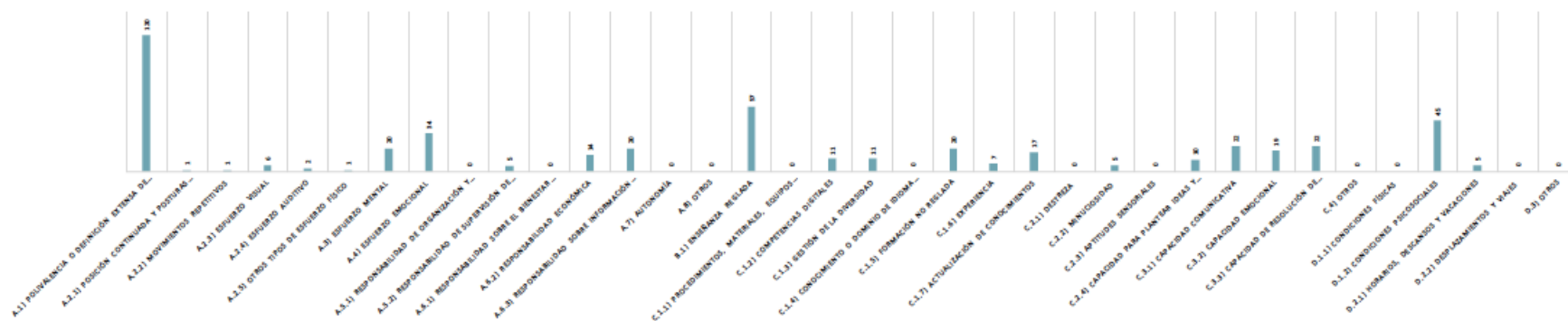
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Xestor/a clientes	0%		225	57	144	50	476 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



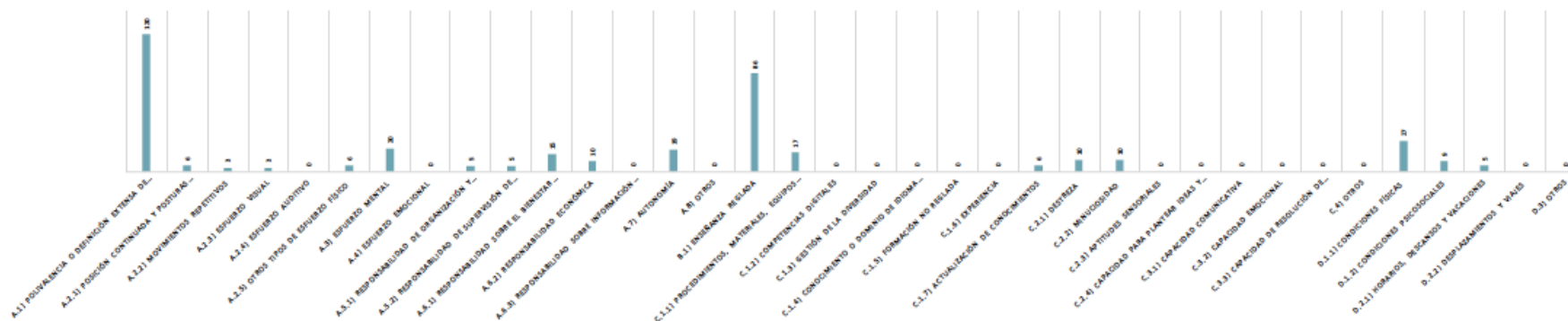
Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Operario/a mantenimiento	212	86	48	41	383 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



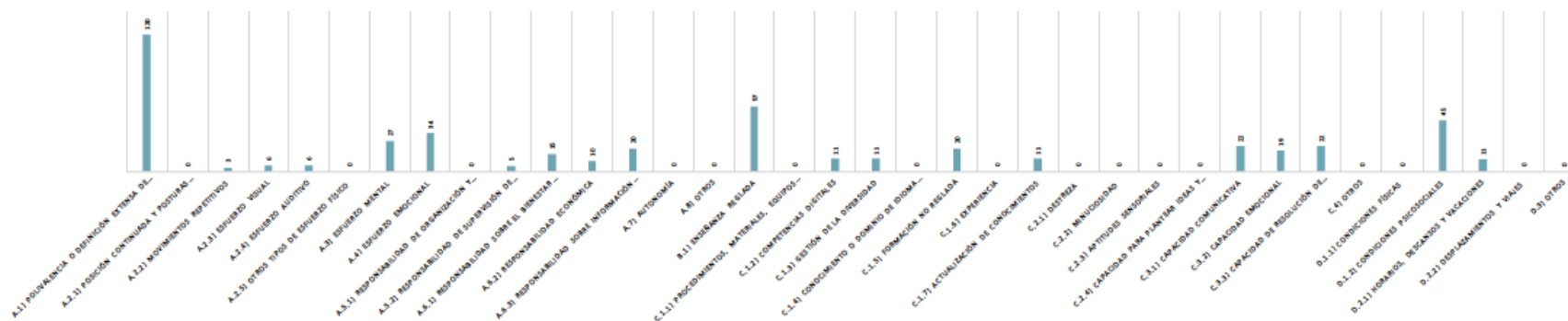
Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
Xestor/a campaña banca	245	57	116	56	474 Puntos

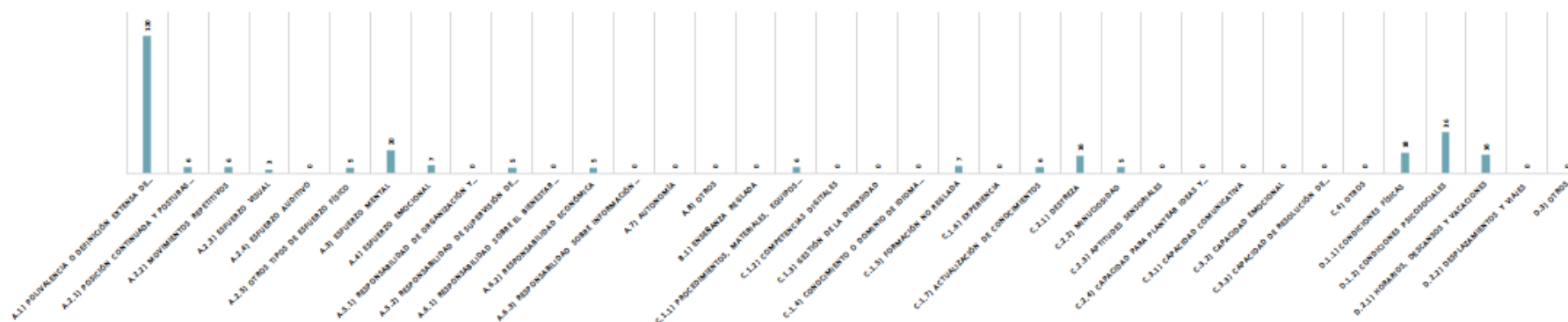
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
oficial 1º (conserva)	100%		176	0	39	70	285 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

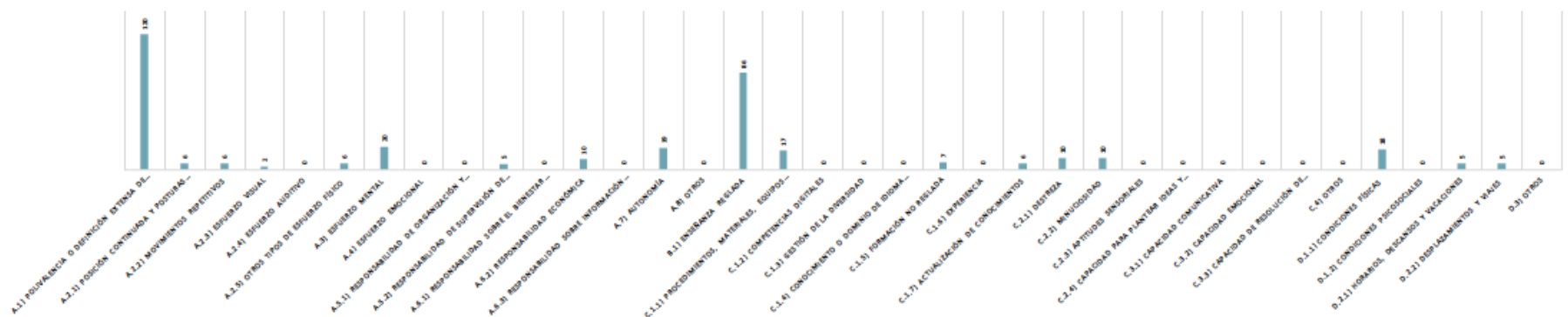


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
técnico/a organización	193	86	50	29	357 Puntos

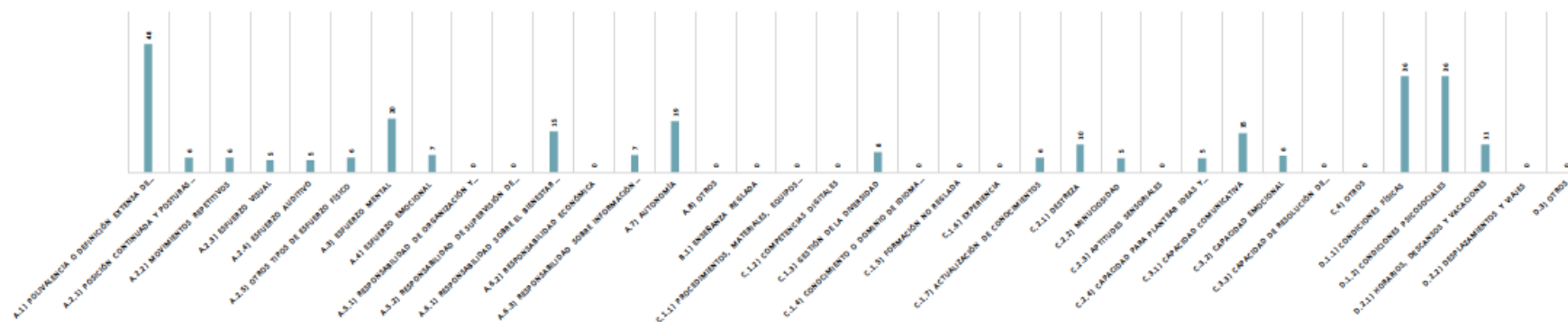
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
limpiador/a hospital	100%		143	0	55	83	280 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

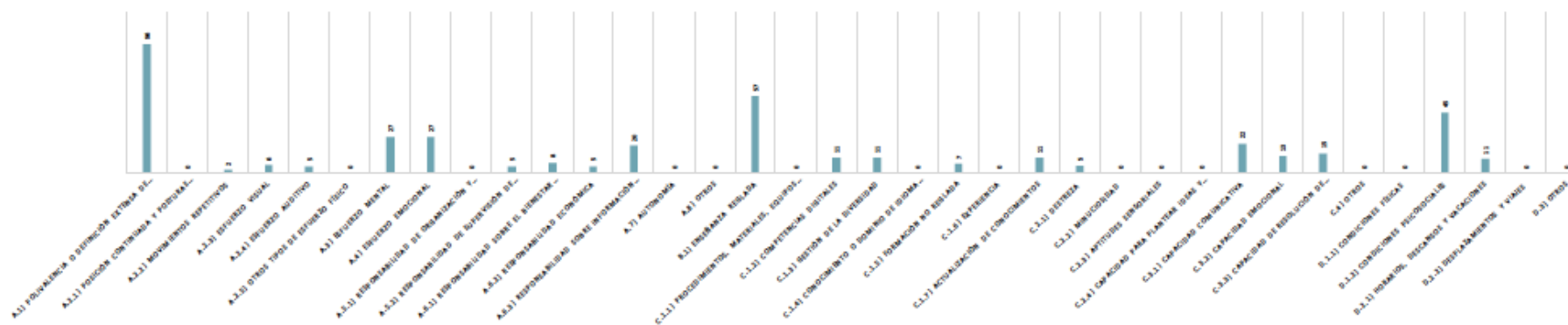


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	teleoperador/a	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
				200	57	94	56	407 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

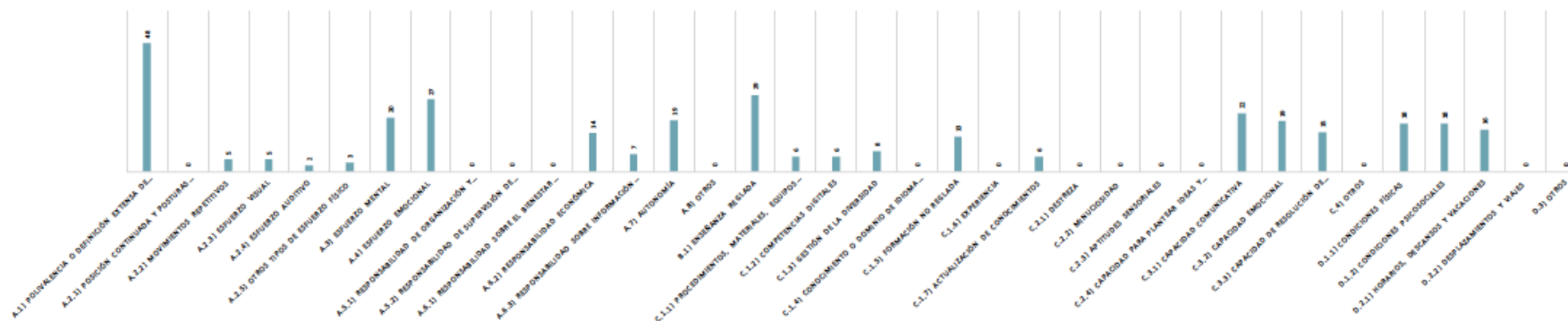


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	TOTAL
	cajero/a	100%	150	29	99	52	323 Puntos

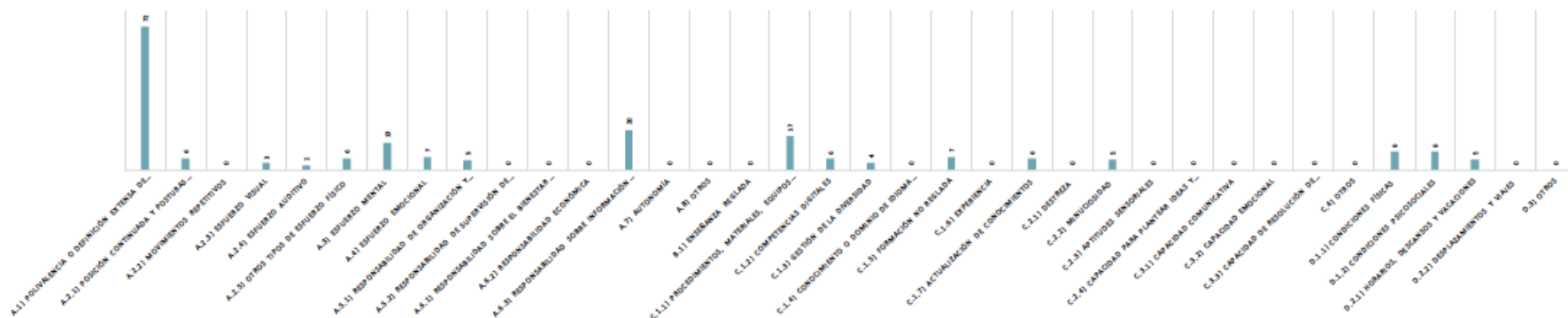
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Profesional de oficina (separador)	0%		134	0	44	23	201 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



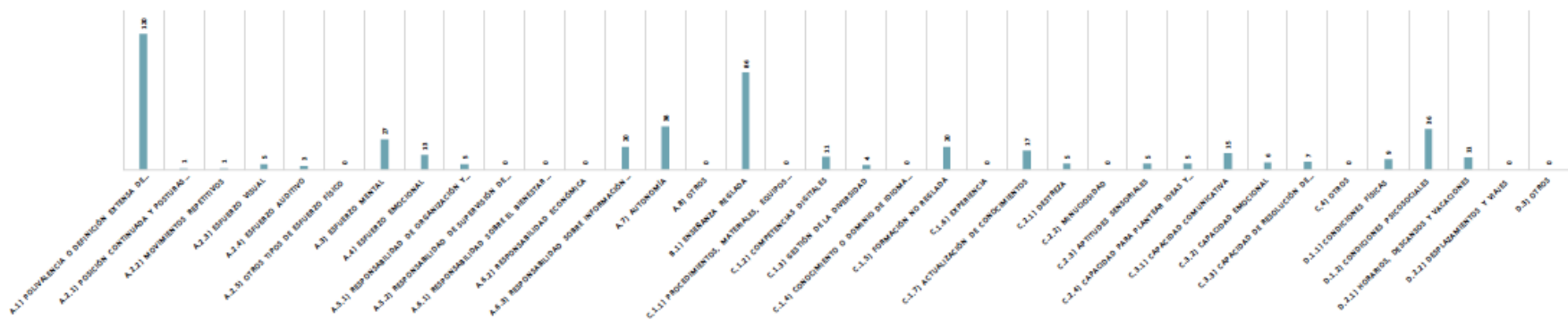
Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:

administrativa/o	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS 234	B) CONDICIONES EDUCATIVAS 86	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN 95	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO 56	TOTAL 470 Puntos
------------------	------	---	--	---------------------------------	---	---	---------------------

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Anexo VI. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el año 2015, todos los estados miembros de la Naciones Unidas (ONU) aprobaron, dentro de la Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible, un conjunto de diecisiete objetivos, llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuya finalidad es contribuir a la erradicación de la pobreza, la protección del planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas.

Aplicar la perspectiva de género a las clasificaciones profesionales y retribuciones de todos y cada uno de los sectores de actividad laboral, contribuye a la mejora de los siguientes objetivos de entre los 17 establecidos:

- **ODS5: Igualdad de género.** En este objetivo existen cinco metas y este proyecto se dirige precisamente a su alcance en lo tocante a poner fin a todas las formas de discriminación de las mujeres, obtener el reconocimiento y valoración de los trabajos de cuidado ampliamente feminizados (tanto de modo remunerados como no remunerados), asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género.
- **ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico.** A este objetivo, también contribuye, puesto que la garantía de trabajo decente y crecimiento económico no se podrá dar de modo pleno si este es excluyente y discriminatorio con un colectivo que constituye la mitad de la población mundial.