

AÑO 2022

# COBSER CONSULTING, S.L.

INFORME DE REGISTRO RETRIBUTIVO



**TÍTULO:** Registro retributivo COBSER CONSULTING, S.L.

**EDITA:** AMALTEA CALIDAD INTEGRAL SL

**AGENTE DE IGUALDAD:**Alma Tornero

**FECHA:** 06-11-2023

**PERIODO DE REFERENCIA:** 01-01-2022 a 31-12-2022

## CONTENIDO

### 1. Justificación.

1.1. Origen del registro retributivo.

1.2. Definición.

1.3. Consideraciones.

### 2. Metodología.

3. Análisis 1. Promedios de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la empresa.

4. Análisis 2. Medianas de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la empresa.

# 1. Justificación preliminar: origen, definición y consideraciones.

## 1.1. Origen del registro retributivo.

*Estatuto de los Trabajadores. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

*Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

### **Sección 1ª. Registro Retributivo.**

#### **Artículo 5.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, **todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.** Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario

base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

4. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
5. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.
6. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.
7. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
8. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

## 1.2. DEFINICIÓN.

*Estatuto de los Trabajadores. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

1. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
2. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al Registro Retributivo de su empresa. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro Retributivo una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### 1.3. CONSIDERACIONES.

El Registro Retributivo, que se define en el apartado 2 del Artículo 28, debe entenderse como una consecuencia de la obligación establecida en el apartado 1 del mismo artículo. Por tanto, se configura como una medida que permita garantizar que la empresa está cumpliendo la obligación de “[...] pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución [...]”.

El cumplimiento de esta obligación es individual, y se refiere a la prestación del trabajo. De hecho, establece que el origen de la obligación procede de la prestación de un trabajo. Dicho de otro modo: considerando las prestaciones de dos trabajos, siempre que éstos sean el mismo trabajo, o trabajos de igual valor, deben ser retribuidas por igual por el empresario (o empresaria).

El trabajo es prestado por el trabajador (o trabajadora), lo que hace que si dos (o más) personas trabajadoras realizan un mismo trabajo, o bien dos (o más) trabajos diferentes pero de igual valor, para una misma empresa, ésta debe retribuirlos por igual. Por lo tanto, esta obligación de la empresa se convierte automáticamente en un derecho de esas dos (o más) personas de recibir una misma retribución, siempre que realicen un mismo trabajo, o bien dos (o más) trabajos diferentes pero de igual valor, para una misma empresa.

Por lo tanto, la obligación aplica a una empresa en relación con cada una de las personas que realizan un mismo trabajo, o bien trabajos diferentes pero de igual valor. Las diferencias de retribución que se den en estas circunstancias (es decir: diferencias de retribución entre personas por la realización de un mismo trabajo, o trabajos de igual valor) son consideradas discriminatorias y, por lo tanto, contrarias al derecho de las personas trabajadoras. A estas diferencias las llamaremos “discriminaciones salariales”.

En este sentido, el Registro Retributivo, al trabajar con cálculos estadísticos (promedios y medianas) de retribuciones de mujeres y hombres, puede ser una Herramienta útil para identificar “discriminaciones salariales”, pero no las identifica directamente, de modo que:

- puede haber “discriminaciones salariales” que el Registro no muestre, y
- puede que el Registro indique diferencias que no se correspondan con “discriminaciones salariales”.

## 2. Metodología

El registro retributivo se ha realizado utilizando la Herramienta de Registro Retributivo desarrollada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el objetivo de que las organizaciones puedan realizar un diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución salarial mediante:

- Un análisis comparativo de las medias de los salarios de hombres y mujeres.
- Un análisis comparativo de las medianas de los salarios de hombres y mujeres.
- Identificación de orígenes de las diferencias salariales.

Para la comparación de los salarios la herramienta utiliza la **retribución equiparada**, es decir:

- **Normalizada:** aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada a tiempo completo y sin reducción de jornada durante todo el periodo de referencia.
- **Anualizada:** aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada de principio a fin, los 365 días del año.

Los análisis que contiene el presente informe fueron completados el 06/11/2023.



### 3. Análisis 1

## Promedios de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Se han calculado los **promedios de retribución equiparados** (normalizados al 100% de horas del periodo y anualizados a 365 días del año) de los conceptos salariales y extrasalariales de COBSER CONSULTING, S.L., desagregados por sexo.

La clasificación ha sido establecida de acuerdo a los siguientes 23 grupos de tipo "Puesto" en los que se estructura la organización:

Grupo 1: Analista	Grupo 2: Comercial	Grupo 3: Conductor	Grupo 4: Directivo
Grupo 5: Limpiadora	Grupo 6: Recepcionista	Grupo 7: Gestor/Gestora	Grupo 8: Desarrollador SQL
Grupo 9: Técnico Help Desk	Grupo 10: Arquitecto Software	Grupo 11: Consultor/Consultora	Grupo 12: Desarrollo FullStack
Grupo 13: Técnico Especialista	Grupo 14: Soporte Administrativo	Grupo 15: Programador/Programadora	Grupo 16: Técnico/Técnica Sistemas
Grupo 17: Técnico/Técnica Help Desk	Grupo 18: Administrativo/Administrativa	Grupo 19: Analista Programador Java J2EE	Grupo 20: Interlocutor/Interlocutora PMO
Grupo 21: Analista Programador/Programadora	Grupo 22: Administrador/Administradora de Sistemas	Grupo 23: Administrativo/a Soporte a la Dir Operaciones	

Se indican a continuación las **diferencias retributivas** encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 28% de la plantilla:

- En el **SALARIO BASE**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **5% del salario masculino sobre el femenino**.

No existe ningún grupo en el que encontremos una diferencia igual o superior al 25%.

- En el **TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **146% del salario femenino sobre el masculino**.

- Es en los grupos **Dirección, Consultor/a, Técnico/a Help Desk e Interlocutor/a PMO** se observan diferencias superiores al 25% en las percepciones.

Dichas diferencias se deben a que los complementos salariales que existen actualmente en la empresa son percibidos según el periodo de incorporación de las personas a la empresa, independientemente del puesto que ocupan y el sexo de la persona. Hablamos percepciones asignadas en un momento puntual durante la trayectoria de la empresa.

- No existen **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES** en la empresa.

- En el **TOTAL RETRIBUCIONES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **5% del salario masculino sobre el femenino**.

No existen diferencias en cuanto al total de retribuciones en ninguno de los grupos analizados.

### 3.1 Importes Equiparados Promedios

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
TOTALES		5%	-35%	-323%	-100%	-146%	5%		5%
Hombre	104	34132	114	30	0	145	34277	0	34277
Mujer	40	32275	154	127	75	356	32630	0	32630

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
GRUPO Analista									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1								
GRUPO Comercial									
Hombre	2	43099	0	0	0	0	43099	0	43099
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Conductor									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Directivo									
		3%		-100%		-100%	3%		3%
Hombre	2	69000	0	24	0	24	69024	0	69024
Mujer	2	67200	0	48	0	48	67248	0	67248
GRUPO Limpiadora									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1								
GRUPO Recepcionista									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	15742	0	0	0	0	15742	0	15742
GRUPO Gestor/Gestora									
Hombre	4	41544	0	0	0	0	41544	0	41544
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Desarrollador SQL									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Técnico Help Desk									
Hombre	3	19085	0	0	0	0	19085	0	19085
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
GRUPO Arquitecto Software									
Hombre	4	51360	0	270	0	270	51630	0	51630
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Consultor/Consultora									
		5%		-100%		-100%	4%		4%
Hombre	15	41275	0	0	0	0	41275	0	41275
Mujer	7	39393	0	180	0	180	39573	0	39573
GRUPO Desarrollo FullStack									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Técnico Especialista									
		10%					10%		10%
Hombre	9	34787	0	0	0	0	34787	0	34787
Mujer	2	31286	0	0	0	0	31286	0	31286
GRUPO Soporte Administrativo									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1								
GRUPO Programador/Programadora									
Hombre	5	33536	0	0	0	0	33536	0	33536
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Técnico/Técnica Sistemas									
		-11%					-11%		-11%
Hombre	10	26390	0	0	0	0	26390	0	26390
Mujer	3	29215	0	0	0	0	29215	0	29215
GRUPO Técnico/Técnica Help Desk									
		-22%	59%			58%	-21%		-21%
Hombre	14	17551	268	3	0	272	17823	0	17823
Mujer	3	21430	111	3	0	114	21544	0	21544
GRUPO Administrativo/Administrativa									
		-19%					-19%		-19%
Hombre	3	19025	0	0	0	0	19025	0	19025
Mujer	2	22708	0	0	0	0	22708	0	22708

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
GRUPO Analista Programador Java J2EE									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Interlocutor/Interlocutora PMO		8%	-100%		-100%	-100%	6%		6%
Hombre	6	47088	0	0	0	0	47088	0	47088
Mujer	4	43145	459	0	750	1209	44355	0	44355
GRUPO Analista Programador/Programadora		7%	49%	-115%		17%	7%		7%
Hombre	20	34025	407	97	0	503	34528	0	34528
Mujer	9	31522	209	209	0	418	31940	0	31940
GRUPO Administrador/Administradora de Sistemas									
Hombre	3	43754	0	0	0	0	43754	0	43754
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Administrativo/a Soporte a la Dir Operaciones									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	18080	700	0	0	700	18780	0	18780

Tabla 1. Promedios de retribución equiparada por tipo "Puesto". (Hay valores ocultos para garantizar el anonimato de los salarios)

SALARIO BASE Eq	Salario Base equiparado
Tot COMPL.SAL Eq	Sumatorio de Complementos Salariales equiparados
TOTAL SALARIO Eq	Suma de Salario Base equiparado + Total complementos salariales equiparados
Tot Extrasalarial Eq	Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados
TOTAL Retrib Eq	Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq

## 4. Análisis 2

### Medianas de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Se han calculado las **medianas de retribución equiparadas** (normalizadas al 100% de horas del periodo y anualizadas a 365 días del año) de los conceptos salariales y extrasalariales de COBSER CONSULTING, S.L., desagregados por sexo.

La clasificación ha sido establecida de acuerdo a los siguientes 23 grupos de tipo "Puesto" en los que se estructura la organización:

Grupo 1: Analista	Grupo 2: Comercial	Grupo 3: Conductor	Grupo 4: Directivo
Grupo 5: Limpiadora	Grupo 6: Recepcionista	Grupo 7: Gestor/Gestora	Grupo 8: Desarrollador SQL
Grupo 9: Técnico Help Desk	Grupo 10: Arquitecto Software	Grupo 11: Consultor/Consultora	Grupo 12: Desarrollo FullStack
Grupo 13: Técnico Especialista	Grupo 14: Soporte Administrativo	Grupo 15: Programador/Programadora	Grupo 16: Técnico/Técnica Sistemas
Grupo 17: Técnico/Técnica Help Desk	Grupo 18: Administrativo/Administrativa	Grupo 19: Analista Programador Java J2EE	Grupo 20: Interlocutor/Interlocutora PMO
Grupo 21: Analista Programador/Programadora	Grupo 22: Administrador/Administradora de Sistemas	Grupo 23: Administrativo/a Soporte a la Dir Operaciones	

Se indican a continuación las **diferencias retributivas** encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 28% de la plantilla:

- En el **SALARIO BASE**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **16% del salario masculino sobre el femenino**.

No existe ningún grupo en el que encontremos una diferencia igual o superior al 25%.

- En el **TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0% del salario masculino sobre el femenino**.

- Es en el grupo **Directivo** donde se observa la máxima diferencia salarial, siendo del **100% del salario femenino sobre el masculino**. Esta diferencia se debe, como se ha comentado en el apartado de medias, a características adscritas al momento de incorporación de las personas y en ningún caso alude a características sexuales o a adscritas al puesto.

- No existen **COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES** en la empresa.

- En el **TOTAL RETRIBUCIONES**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **14% del salario masculino sobre el femenino**.

No existe ningún grupo en el que encontremos una diferencia igual o superior al 25%.



#### 4.2 Importes Equiparados Medianas

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
TOTALES		16%					14%		14%
Hombre	104	34615	0	0	0	0	35000	0	35000
Mujer	40	29139	0	0	0	0	30180	0	30180

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
GRUPO Analista									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1								
GRUPO Comercial									
Hombre	2	43099	0	0	0	0	43099	0	43099
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Conductor									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Directivo									
		3%		-100%		-100%	3%		3%
Hombre	2	69000	0	24	0	24	69024	0	69024
Mujer	2	67200	0	48	0	48	67248	0	67248
GRUPO Limpiadora									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1								
GRUPO Recepcionista									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	15742	0	0	0	0	15742	0	15742
GRUPO Gestor/Gestora									
Hombre	4	45149	0	0	0	0	45149	0	45149
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Desarrollador SQL									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Técnico Help Desk									
Hombre	3	18921	0	0	0	0	18921	0	18921
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
GRUPO Arquitecto Software									
Hombre	4	51281	0	0	0	0	51281	0	51281
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Consultor/Consultora									
		10%					10%		10%
Hombre	15	42016	0	0	0	0	42016	0	42016
Mujer	7	37899	0	0	0	0	37899	0	37899
GRUPO Desarrollo FullStack									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Técnico Especialista									
		4%					4%		4%
Hombre	9	32444	0	0	0	0	32444	0	32444
Mujer	2	31286	0	0	0	0	31286	0	31286
GRUPO Soporte Administrativo									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1								
GRUPO Programador/Programadora									
Hombre	5	32000	0	0	0	0	32000	0	32000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Técnico/Técnica Sistemas									
		-16%					-16%		-16%
Hombre	10	23964	0	0	0	0	23964	0	23964
Mujer	3	27899	0	0	0	0	27899	0	27899
GRUPO Técnico/Técnica Help Desk									
		-13%					-13%		-13%
Hombre	14	16342	0	0	0	0	16342	0	16342
Mujer	3	18506	0	0	0	0	18506	0	18506
GRUPO Administrativo/Administrativa									
		-16%					-16%		-16%
Hombre	3	19590	0	0	0	0	19590	0	19590
Mujer	2	22708	0	0	0	0	22708	0	22708

	Nº	Salario base EQ	TICKET O DIETAS	SEGURO DE VIDA	BONOS POR OBJETIVOS	Total comp. sal. EQ	Total salario EQ	Total Extrasalarial EQ	Total retribución EQ
GRUPO Analista Programador Java J2EE									
Hombre	1								
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Interlocutor/Interlocutora PMO		7%				-100%	5%		5%
Hombre	6	46219	0	0	0	0	46219	0	46219
Mujer	4	43190	0	0	0	919	44108	0	44108
GRUPO Analista Programador/Programadora		12%					12%		12%
Hombre	20	33932	0	0	0	0	35766	0	35766
Mujer	9	29849	0	0	0	0	31590	0	31590
GRUPO Administrador/Administradora de Sistemas									
Hombre	3	45015	0	0	0	0	45015	0	45015
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO Administrativo/a Soporte a la Dir Operaciones									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	17850	100	0	0	100	19164	0	19164

Tabla 2. Medianas de retribución equiparada por tipo "Puesto". (Hay valores ocultos para garantizar el anonimato de los salarios)

SALARIO BASE Eq	Salario Base equiparado
Tot COMPL.SAL Eq	Sumatorio de Complementos Salariales equiparados
TOTAL SALARIO Eq	Suma de Salario Base equiparado + Total complementos salariales equiparados
Tot Extrasalarial Eq	Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados
TOTAL Retrib Eq	Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq