



AURA

CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL

PLAN DE IGUALDAD
CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA SL
2022-2025

INTRODUCCIÓN

El centro de Formación Empresarial Aura fue fundado en el año 2001 bajo la figura jurídica de empresa de economía social, sociedad laboral, que desde sus inicios tuvo como objetivos prioritarios, y a ellos orientó sus acciones: en la formación a personas ocupadas y desempleadas principalmente. En primer lugar para su perfeccionamiento y mejora en sus perspectivas de empleo, y en segundo lugar, para su reinserción laboral a todos los niveles de posible ocupación, sin menoscabo de las actuaciones que en materia de enseñanza no reglada se llevan a cabo a los colectivos de niños y niñas, jóvenes y personas adultas, de cualquier nivel educativo, además de ser centro de referencia regional en formación en economía social.

A lo largo de su trayectoria, con una experiencia de más de 20 años impartiendo formación, ha recibido una gran respuesta y una positiva valoración por parte del alumnado, contando con la asistencia y seguimiento de más de 4.000 participantes en más de 900 acciones formativas. Dichas cifras avalan y certifican la gran acogida y aceptación social de la labor que, en materia de formación, lleva realizando nuestra Entidad.

En la actualidad el centro de Formación Empresarial Aura dispone de cuatro sedes inscritas y acreditadas por el Servicio Canario de Empleo. Localizadas tres en Las Palmas de Gran Canaria y una de ellas en Santa Cruz de Tenerife. La totalidad de las sedes poseen certificación avalada por tercera parte, como sigue:

- Sistemas Gestión de Calidad ISO 9001:2015.
- Sistemas de Gestión Medioambiental (ISO 14001:2015).
- Modelo de Excelencia Europea EFQM 500+.
- Inscripción en el Reglamento EMAS.
- Sello de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- Certificado de Accesibilidad Universal en todas sus sedes.
- Distintivo de Igualdad en la empresa 2017.

Somos una empresa altamente comprometida con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tanto dentro de nuestra empresa, como



fuera de ella. Por eso, actuamos como agente social de referencia en materia de igualdad en nuestro entorno. Nuestros valores ante la igualdad se fundamentan en varios pilares:

- Igualdad de trato, acceso y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Igualdad retributiva.
- Igualdad en el acceso a la formación y al desarrollo profesional.
- Inclusión social.
- Conciliación (mayor equilibrio entre jornada laboral, familia, ocio y tiempo libre).
- Rechazo a la violencia de género.

El Centro de Formación Empresarial AURA, fue una de las ocho empresas (y la única canaria) en recibir el **Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) 2017**.

Se trata de una marca de excelencia que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad otorgándose por el Ministerio de Igualdad. Así mismo, año tras año, renovamos nuestro compromiso con la RED DIE. Para toda nuestra plantilla es un gran honor y una enorme satisfacción, el haber entrado a formar parte de la Red DIE, tras varios años de trabajo encaminado a consolidar en la empresa una política eficaz en materia de igualdad.

La empresa ha tenido anteriormente tres planes de igualdad. Por lo que la cultura del desarrollo de medidas de igualdad en el ámbito laboral, a través de nuestros planes de igualdad es una cultura enraizada en nuestra entidad. El presente plan de igualdad ha sido negociado y elaborado con la representación legal de los trabajadores.



MARCO LEGAL

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

En el artículo 9.2 dice: “Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”.

También el artículo 14 explicita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una “ley-código” que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias introduce aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones.

Además, se debe tener en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido cabe destacar lo estipulado en la Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar



cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y por último las correspondientes al desarrollo normativo que ha traído consigo la publicación de los Reales Decreto como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el RDL 902/2020, De igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA SL, en todos los centros de trabajo, incluidas las personas responsables y de la dirección. La relación de los centros de trabajo de la empresa son los siguientes:

CENTROS LAS PALMAS
Tomás Morales, LPGC
Ingeniero José Bosch y Sintés, LPGC
Fondos de Segura, LPGC
Lepanto, LPGC
CENTROS SANTA CRUZ DE TENERIFE
Calle Ramón y Cajal, Santa CRuz

El ámbito de aplicación territorial será la Comunidad Autónoma de Canarias.

La vigencia del plan será de tres años. Desde marzo del año 2022 hasta marzo del 2025, para la evaluación, negociación y elaboración del siguiente plan de igualdad.



COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y Representante Legal de los Trabajadores)) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión Negociadora

Suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL:

Por parte de la empresa:

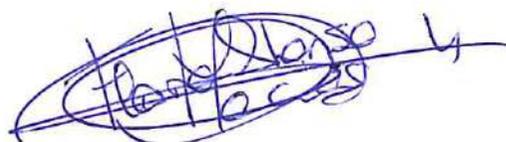
Flora Alonso Macías, con DNI ***0779**, dirección y recursos humanos.

Por parte de la representación legal de los trabajadores:

José María Pons Padilla, con DNI ***1222**, docente.

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.



Las funciones de la Comisión Negociadora

Las establecidas en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo de Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad. Así como el RDL 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad:

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de



seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.

- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión Negociadora cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos, etc.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoria retributiva de Centro de Formación Empresarial Aura se encuentran en el anexo I.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El informe de diagnóstico de la situación de la empresa se encuentra en el anexo II



PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos aquellos procesos que llevamos a cabo en nuestra labor como entidad.
- Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de nula o escasa representación, eliminando toda manifestación de desigualdad de género en la promoción interna y selección.



DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA

IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

A continuación se presenta una tabla con la descripción de las medidas, por cada una de las áreas de análisis, las personas responsables de llevarlas a cabo, el plazo de ejecución de la medida, los recursos y los medios humanos y materiales destinados y los indicadores que servirán para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y por ende, de los objetivos del plan.

ÁREAS	MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	RECURSOS	INDICADORES
Selección	Reciclar la formación del equipo de selección en materia de igualdad.	Recursos humanos	Segundo semestre de 2022.	Formación de mínimo 10 horas.	Identificar y formar a las personas que participan en la selección de personal.
Promoción	Establecer un Protocolo que defina los criterios objetivos de promoción.	Representación legal de los trabajadores y Recursos Humanos	Durante toda la vigencia del plan	No requiere	.Definición del perfil objetivo para el puesto de promoción . Número de procesos de promoción
Formación	Plan de formación en materia de igualdad para las personas encargadas de la	Dirección de la empresa	Durante toda la vigencia del plan	Bolsa de horas de formación para ocupados en materia de	N. de formaciones y horario y personas asistentes a cada formación

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	selección.			igualdad.	
	Formación para toda la plantilla, incluido los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad	Dirección de la empresa			Número de formaciones anuales en materia de igualdad
Corresponsabilidad	Difundir las medidas de corresponsabilidad entre la plantilla	Dirección de la empresa	Toda la vigencia del plan	No requiere	.Número de propuestas que se han puesto en marcha en la empresa. Medios utilizados para la difusión. .Número de personas que hacen uso de las medidas que tiene la empresa para conciliación.
	Realizar encuestas periódicas para conocer las necesidades de conciliación.	Recursos Humanos	semestralmente	No requiere	.Número de encuestas realizadas .Informe de los datos obtenidos en la encuesta




Retribución	Realizar una valoración de los puestos de trabajo	Recursos Humanos	Segundo semestre de 2022	Herramienta del ministerio	El informe de VPT
	Campañas de sensibilización contra la Brecha Salarial	La dirección de la empresa	22 de febrero, día Europeo de la igualdad salarial	Posibles colaboraciones con entidades colaboradoras. Charlas, coloquios, campañas propias	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades realizadas - Campañas secundadas
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, negociado con el representante legal de los trabajadores.	Representación legal de los trabajadores y dirección de la empresa	Segundo semestre del 2022	No requiere	El acuerdo fruto de la negociación colectiva
	Divulgar el protocolo de acoso para que la plantilla conozca el procedimiento a	Dirección de la empresa	Toda la vigencia del plan		Elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	seguir.				
--	---------	--	--	--	--

CALENDARIO

IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Desde la publicación del Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación empresarial Aura, SL.	Durante toda la vigencia del plan. La comisión negociadora del plan se reunirá cada seis meses, con el objeto de hacer el seguimiento.	El último año de vigencia del plan se comenzará con la evaluación del mismo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, SL

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello Centro de Formación Empresarial AURA SL evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sidocorrecto el desarrollo de las mismas.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial AURA SL.

Esta comisión se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, sus integrantes serán los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Y se reunirán de forma ordinaria dos veces al año, cada seis meses.

Las funciones de esta comisión, como mínimo, serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.



- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

La Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura SL podrá adoptar acuerdos parciales que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de atribuciones que le competen. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta a la Autoridad Laboral competente en esta materia.

En Gran Canaria a 9 de marzo de 2022



Por parte de la empresa:

Flora Alonso Macías, dirección y recursos humanos



Por parte de los trabajadores y las trabajadoras:

José María Pons Padilla, docente



ANEXO I. AUDITORIA SALARIAL

Comparativa del promedio de retribuciones.

Categoría/Grupo Profesional	N° personas		%	TOTALES									SALARIO			COMPLEMENTOS SALARIALES										
	Mujeres	Hombres		Salario			Complementos Salariales			Total Retribuciones			001 - Salario Base			030 - P.P.Pagas Extras			032 - Complemento a Bruto			033 - Complemento a Líquido				
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia		
001 PROFESOR TITULAR	36,00	26,00	58,06%	11,56	12,81	3,79%	4,01	3,88	-14,65%	16,84	16,65	-0,60%	11,56	12,81	3,79%	1,95	2,01	2,97%	7,39	15,46	3,75%	1,40	115,77	3,08%	-111	
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1,00			11,428			4,67			15,895			11,428			1,904							2,562			
009 ORIENTADOR PROFESIONAL	1,00			11,400			2,88			13,688			11,400			1,899							3,904			
010 AUXILIAR	5,00	3,00	62,50%	9,84	9,695	-1,50%	3,54	3,756	5,69%	13,384	13,452	0,51%	9,84	9,695	-1,50%	1,645	1,605	-2,49%	1,897	1,323	-43,3%		366,00			

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AR ADMIN ISTRA TIVO			%	38	88	%	98	73		,36	,61		38	88	%	97	94	%	01	55	3%			
012 AGENT E COME RCIAL	4,0 0	2,0 0	66, 67 %	9.9 18, 45	10. 062 ,72	1,43 %	3.3 49, 74	3.3 07, 36	- 1,28 %	13. 268 ,19	13. 370 ,08		9.9 18, 45	10. 062 ,72	1,43 %	1.6 52, 89	1.6 76, 96	1,44 %	1.6 96, 85	1.6 30, 40	- 4,08 %			
014 EMPLE ADO SERVI CIOS GENER ALES	4,0 0			9.5 39, 12			3.3 36, 17			12. 875 ,29			9.5 39, 12			1.5 88, 49			1.5 96, 55					

[Handwritten signature in blue ink, possibly 'F. C. ...']

[Handwritten signature in blue ink, possibly 'Luis ...']

Comparativa de las medianas de retribuciones.

Categoría/Grupo Profesional	N° personas		SALARIO				COMPLEMENTOS SALARIALES																						
	Mujeres	Hombres	%	Salario		Diferencia	Complementos Salariales			Total Retribuciones			001 - Salario Base			030 - P.P.Pagas Extras			032 - Complemento a Bruto			033 - Complemento a Líquido							
				Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia						
001 PROFESOR TITULAR	36,00	26,00	58,06%	12,32	12,32		2,90	2,85	-1,23%	15,00	15,06	-0,08%	12,32	12,32		2,00	2,00		8,17	7,85	-21,79%								
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1,00			11,71			4,67			15,89			11,42			1,90											2,56	2,27	
009 ORIENTADOR PROFESIONAL	1,00			11,00			2,88			13,68			11,00			1,89												3,90	3,84
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5,00	3,00	62,50%	9,41	9,41		3,28	3,62	4,43%	13,95	13,24	0,63%	9,41	9,41		1,60	1,60	-1,88%	1,88	1,88									




Desglose de retribuciones de 2021.

Categoría/Grupo Profesional	Sexo	Fecha inicio contrato	Fecha antigüedad	% de Jornada	TOTALES			SALAR IO	COMPLEMENTOS SALARIALES							
					Salario	Complementos Salariales	Total Percepciones		001 - Salario Base	030 - P.P.Pag Extras	032 - Complemento a Bruto	033 - Complemento a Líquido	046 - Plus de especial dedicación	199 - Parte prop. p. vac.	599 - Indemnización	600 - Indemnización Especial
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	06/05/2021	06/05/2021	73,50 %	199,46	340,54	540,00	199,46	33,24	253,30					54,00	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/05/2021	27/05/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	16/06/2021	16/06/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2021	12/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/07/2021	26/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/09/2021	17/09/2021	36,80 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	24/09/2021	24/09/2021	36,80 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	20/10/2021	20/10/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/09/2021	30/09/2021	25,40 %	60,11	119,89	180,00	60,11	10,02	108,15					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/03/2021	04/03/2021	58,90 %	558,80	1.181,20	1.740,00	558,80	93,12	914,08				46,56	127,44	
001	Mujer	09/03/2021	09/03/2021		373,03	1.098,97	1.472,00	373,03	62,16	889,61					147,20	

Handwritten signature: Jean Carlos

Handwritten signature: Javier

PROFESOR TITULAR		021	21											
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	25/05/2021	25/05/2021	89,70 %	1.916,39	2.943,61	4.860,00	1.916,39	319,38	2.138,23		177,44	308,56	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/07/2021	30/07/2021	88,20 %	418,89	1.102,77	1.521,66	418,89	69,80	880,81		34,90	117,26	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/10/2021	22/10/2021	88,20 %	1.071,56	1.448,44	2.520,00	1.071,56	178,60	1.017,84		110,30	141,70	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/12/2021	17/12/2021	88,20 %	279,26	440,74	720,00	279,26	46,54	322,20		23,27	48,73	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2021	11/01/2021	89,70 %	1.064,67	1.635,33	2.700,00	1.064,67	177,44	1.187,89		106,46	163,54	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/02/2021	19/02/2021	89,70 %	1.247,18	1.452,82	2.700,00	1.247,18	207,86	974,96		75,48	194,52	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/05/2021	11/05/2021	89,70 %	1.095,08	1.604,92	2.700,00	1.095,08	182,52	1.152,40		35,48	234,52	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	08/07/2021	08/07/2021	89,70 %	1.064,67	1.635,33	2.700,00	1.064,67	177,44	1.187,89		106,46	163,54	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2021	11/01/2021	89,70 %	486,70	703,30	1.190,00	486,70	81,12	503,18		35,48	83,52	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	29/01/2021	29/01/2021	88,20 %	598,41	749,09	1.347,50	598,41	99,74	514,35		69,81	65,19	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	08/11/2021	08/11/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	29/03/2021	29/03/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	02/09/2021	02/09/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	20/10/2021	20/10/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	03/11/2 021	03/11/20 21	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/07/2 021	15/07/20 21	97,10 %	493,67	586,33	1.080,00	493,67	82,28	396,05		38,3 9		69,61
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/08/2 021	09/08/20 21	44,10 %	508,59	1.691,41	2.200,00	508,59	84,78	1.386,63		122, 16		97,84
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/10/2 021	26/10/20 21	89,70 %	1.089,4 2	1.502,58	2.592,00	1.089,4 2	181,56	1.061,82		112, 14		147,06
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/02/2 021	22/02/20 21	89,70 %	1.064,6 7	1.635,33	2.700,00	1.064,6 7	177,44	1.187,89		176, 46		93,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	05/04/2 021	05/04/20 21	89,70 %	1.003,8 3	1.696,17	2.700,00	1.003,8 3	167,30	1.258,87		106, 46		163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/05/2 021	12/05/20 21	89,70 %	1.034,2 5	1.665,75	2.700,00	1.034,2 5	172,36	1.223,39		106, 46		163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/06/2 021	18/06/20 21	89,70 %	1.095,0 9	1.604,91	2.700,00	1.095,0 9	182,50	1.152,41		106, 46		163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/08/2 021	04/08/20 21	75,00 %	1.119,1 0	1.809,90	2.929,00	1.119,1 0	186,50	1.330,90		59,3 4		233,16
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/09/2 021	27/09/20 21	89,70 %	1.095,0 9	1.604,91	2.700,00	1.095,0 9	182,50	1.152,41		106, 46		163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2 021	12/07/20 21	75,00 %	559,55	1.316,40	1.875,95	559,55	93,26	1.035,55		59,3 4		128,25
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/10/2 021	26/10/20 21	89,70 %	1.345,7 5	1.714,25	3.060,00	1.345,7 5	224,28	1.183,97		112, 14		193,86
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/12/2 021	09/12/20 21	88,20 %	658,25	2.116,75	2.775,00	658,25	109,70	1.732,05		69,8 1		205,19
001 PROFESOR	Mujer	09/11/2 021	09/11/20 21	47,10 %	382,93	1.027,07	1.410,00	382,93	63,82	822,25		37,2 2		103,78

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/01/2 021	18/01/20 21	88,20 %	1.685,5 8	3.562,92	5.248,50	1.685,5 8	280,92	2.757,20			358, 25	166,55
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/03/2 021	15/03/20 21	89,70 %	3.554,0 7	7.668,26	11.222,33	3.554,0 7	592,28	6.000,98			354, 88	720,12
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	13/07/2 021	13/07/20 21	73,50 %	99,73	260,27	360,00	99,73	16,62	240,21				3,44
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/07/2 021	26/07/20 21	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	02/08/2 021	02/08/20 21	29,40 %	4.387,8 2	8.370,30	12.758,12	4.387,8 2	731,28	6.621,90			500, 09	517,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/11/2 020	27/11/20 20		373,03	586,97	960,00	373,03	62,16	144,81			158, 25	221,75
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	23/08/2 021	23/08/20 21	75,00 %	432,38	1.367,62	1.800,00	432,38	72,06	1.115,56			59,3 4	120,66
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/12/2 021	14/12/20 21	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/12/2 021	27/12/20 21	40,00 %	40,70	139,30	180,00	40,70	6,78	130,80				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/06/2 021	17/06/20 21	89,70 %	2.463,9 4	3.656,06	6.120,00	2.463,9 4	410,62	2.633,44			248, 42	363,58
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	08/09/2 021	08/09/20 21		3.152,7 4	5.467,26	8.620,00	3.152,7 4	525,42	4.079,84			333, 39	528,61
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	16/12/2 021	16/12/20 21	88,20 %	359,05	440,95	800,00	359,05	59,84	301,11				80,00
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	28/01/2 021	28/01/20 21	89,70 %	1.764,3 1	2.555,69	4.320,00	1.764,3 1	294,02	1.829,67			360, 00	72,00
001 PROFESOR	Mujer	19/04/2 021	19/04/20 21	86,00 %	1.662,7 5	2.657,25	4.320,00	1.662,7 5	277,10	1.948,15			170, 16	261,84

Febrero 2020

Final

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/06/2 021	17/06/20 21	89,70 %	638,80	981,20	1.620,00	638,80	106,46	712,74		70,9 7	91,03	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	07/09/2 021	07/09/20 21	89,70 %	1.399,2 8	2.020,72	3.420,00	1.399,2 8	233,22	1.445,50		141, 95	200,05	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	25/10/2 021	25/10/20 21	89,70 %	1.858,4 2	2.461,58	4.320,00	1.858,4 2	309,72	1.719,86		186, 90	245,10	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	16/06/2 021	16/06/20 21	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/03/2 001	14/03/20 01		11.299, 50	17.466,87	28.766,37	11.299, 50	1.883,2 4		14.315,22	1.268,41		
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	01/12/2 021	01/12/20 21		1.017,3 6	2.038,51	3.055,87	1.017,3 6	169,56		1.868,95			
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	01/02/2 021	01/02/20 21	80,80 %	1.695,3 8	2.444,62	4.140,00	1.695,3 8	282,56	1.748,06		174, 52	239,48	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	03/05/2 021	03/05/20 21	80,80 %	59,82	210,18	270,00	59,82	9,96	173,22			27,00	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2 021	12/07/20 21	80,80 %	1.583,3 5	2.556,65	4.140,00	1.583,3 5	263,88	1.878,77		147, 77	266,23	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	06/09/2 021	06/09/20 21	80,80 %	568,49	906,51	1.475,00	568,49	94,74	666,77		69,8 1	75,19	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/09/2 021	27/09/20 21	73,50 %	2.168,5 0	2.691,50	4.860,00	2.168,5 0	361,40	1.916,10		203, 55	210,45	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2 021	11/01/20 21	88,30 %	1.107,9 4	2.444,06	3.552,00	1.107,9 4	184,66	1.907,40		104, 80	247,20	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	24/03/2 021	24/03/20 21	89,70 %	821,31	1.323,69	2.145,00	821,31	136,88	972,31		70,9 7	143,53	
001 PROFESOR	Mujer	11/01/2 021	11/01/20 21	89,50 %	1.827,1 7	2.662,83	4.490,00	1.827,1 7	304,52	1.909,31		276, 55	172,45	

Contaduría

Instituto

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/04/2021	26/04/2021	89,70 %	2.403,11	3.716,89	6.120,00	2.403,11	400,48	2.704,41		248,42	363,58	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/07/2021	19/07/2021	73,50 %	274,25	641,75	916,00	274,25	45,70	504,45			91,60	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/03/2001	14/03/2001		11.299,50	33.497,69	44.797,19	11.299,50	1.883,24		30.346,04	1.268,41		
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	01/12/2021	01/12/2021		1.017,36	2.513,76	3.531,12	1.017,36	169,56		2.344,20			
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	07/09/2021	07/09/2021		813,89	1.346,11	2.160,00	813,89	135,64	994,47		79,12	136,88	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/06/2021	15/06/2021		101,74	258,26	360,00	101,74	16,96	237,86			3,44	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	29/09/2021	29/09/2021	22,80 %	61,85	118,15	180,00	61,85	10,30	106,13			1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/01/2021	18/01/2021	75,00 %	1.144,53	1.555,47	2.700,00	1.144,53	190,74	1.094,73		218,69	51,31	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	03/03/2021	03/03/2021	78,70 %	1.120,50	1.579,50	2.700,00	1.120,50	186,74	1.122,76		124,49	145,51	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/04/2021	15/04/2021	75,00 %	1.068,22	1.631,78	2.700,00	1.068,22	178,02	1.183,76		89,01	180,99	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	31/05/2021	31/05/2021	75,00 %	1.093,66	1.606,34	2.700,00	1.093,66	182,26	1.154,08		118,69	151,31	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/08/2021	04/08/2021	75,00 %	1.093,66	1.606,34	2.700,00	1.093,66	182,26	1.154,08		118,69	151,31	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	23/09/2021	23/09/2021	75,00 %	1.141,14	1.558,86	2.700,00	1.141,14	190,18	1.098,68		125,02	144,98	
001 PROFESOR	Mujer	19/11/2021	19/11/2021	89,70 %	1.216,76	1.483,24	2.700,00	1.216,76	202,78	1.010,46		106,46	163,54	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/10/2 021	04/10/20 21	89,70 %	669,22	950,83	1.620,05	669,22	111,54	677,24			70,9 7	91,08
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2 021	11/01/20 21	89,50 %	485,62	810,38	1.296,00	485,62	80,94	599,84			35,4 0	94,20
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/02/2 021	15/02/20 21	89,70 %	730,05	889,95	1.620,00	730,05	121,68	606,27			70,9 7	91,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/03/2 021	09/03/20 21	89,70 %	2.066,5 9	2.577,41	4.644,00	2.066,5 9	344,42	1.768,59			197, 81	266,59
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/05/2 021	14/05/20 21	89,70 %	1.703,4 6	2.616,54	4.320,00	1.703,4 6	283,88	1.900,66			177, 44	254,56
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2 021	12/07/20 21	89,70 %	973,41	1.726,59	2.700,00	973,41	162,22	1.294,37			106, 46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/08/2 021	19/08/20 21	86,00 %	1.779,4 3	2.540,57	4.320,00	1.779,4 3	296,56	1.812,01			170, 16	261,84
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/10/2 021	22/10/20 21	86,00 %	1.905,0 9	2.414,91	4.320,00	1.905,0 9	317,50	1.665,41			179, 24	252,76
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/01/2 021	27/01/20 21	73,50 %	47,92	126,43	174,35	47,92	7,98	116,73				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/12/2 021	27/12/20 21	73,50 %	99,73	260,27	360,00	99,73	16,62	207,65				36,00
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2 021	11/01/20 21	89,70 %	577,96	1.042,04	1.620,00	577,96	96,32	783,72			70,9 7	91,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/01/2 021	18/01/20 21	88,20 %	1.677,5 6	2.196,94	3.874,50	1.677,5 6	279,56	1.530,00			229, 15	158,23
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/03/2 021	22/03/20 21		339,12	948,88	1.288,00	339,12	56,52	763,56			39,5 6	89,24
001 PROFESOR	Mujer	05/04/2 021	05/04/20 21	88,20 %	1.520,9 6	2.259,04	3.780,00	1.520,9 6	253,50	1.627,54			141, 95	236,05

Alonso
Alonso

Eni

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/08/2021	17/08/2021	88,20 %	329,13	915,87	1.245,00	329,13	54,86	736,51				124,50
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/08/2021	30/08/2021	88,20 %	3.878,25	4.123,25	8.001,50	3.878,25	646,32	3.090,78		208,37		177,78
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/11/2021	30/11/2021	89,70 %	730,06	997,14	1.727,20	730,06	121,66	703,48		70,97		101,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/06/2021	14/06/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/07/2021	14/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	28/07/2021	28/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/08/2021	30/08/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/10/2021	22/10/2021	36,80 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/12/2021	14/12/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/12/2021	27/12/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/12/2021	09/12/2021	24,90 %	60,56	119,44	180,00	60,56	10,10	107,62				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/02/2021	17/02/2021	89,70 %	287,20	582,80	870,00	287,20	47,86	447,94		58,61		28,39
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/03/2021	09/03/2021	89,70 %	718,12	1.191,88	1.910,00	718,12	119,68	881,20		109,12		81,88
001 PROFESOR	Mujer	20/04/2021	20/04/2021	89,70 %	486,71	1.263,29	1.750,00	486,71	81,10	1.007,19		35,48		139,52

[Handwritten signature]
12/06/21

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	06/05/2 021	06/05/20 21	89,70 %	2.470,4 3	6.587,61	9.058,04	2.470,4 3	411,70	5.270,11		93,0 8	812,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	05/10/2 021	05/10/20 21		33,91	92,09	126,00	33,91	5,66	73,83			12,60	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	25/10/2 021	25/10/20 21	73,50 %	548,50	1.296,50	1.845,00	548,50	91,42	1.020,08		58,1 7	126,83	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	28/06/2 021	28/06/20 21	75,00 %	2.848,6 1	3.811,39	6.660,00	2.848,6 1	474,74	2.670,65		118, 69	547,31	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/10/2 021	27/10/20 21	75,00 %	1.259,1 6	1.440,84	2.700,00	1.259,1 6	209,84	961,00		93,7 6	176,24	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	28/01/2 021	28/01/20 21		3.214,8 6	535,80	3.750,66	3.214,8 6	535,80					
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/02/2 019	01/02/20 19	2,20%	96,98	553,02	650,00	96,98	16,12	536,90				
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	06/10/2 021	06/10/20 21	4,40%	133,90	766,10	900,00	133,90	22,32	743,78				
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	14/01/2 021	14/01/20 21	88,20 %	1.382,3 2	2.870,17	4.252,49	1.382,3 2	230,36	2.214,56		324, 53	100,72	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	17/08/2 021	17/08/20 21	26,40 %	239,37	620,62	859,99	239,37	39,90	494,72		23,2 7	62,73	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/03/2 021	01/03/20 21	26,40 %	3.194,0 0	4.726,00	7.920,00	3.194,0 0	532,28	3.401,72		319, 39	472,61	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/12/2 020	01/12/20 20	26,40 %	107,72	292,03	399,75	107,72	17,96	151,07		41,8 9	81,11	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	17/02/2 021	17/02/20 21	89,70 %	493,63	1.356,37	1.850,00	493,63	82,26	1.089,11		152, 85	32,15	
001 PROFESOR	Homb re	26/04/2 021	26/04/20 21	89,70 %	1.856,6 8	3.109,11	4.965,79	1.856,6 8	309,44	2.303,10		89,0 1	407,56	

Alfonso Longo
Alfonso Longo

Sau'el

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	04/08/2 021	04/08/20 21	89,70 %	568,50	871,50	1.440,00	568,50	94,74	632,76			58,1 7	85,83
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	04/05/2 021	04/05/20 21	33,80 %	2.720,1 7	3.759,63	6.479,80	2.720,1 7	453,36	2.874,27			85,5 2	346,48
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	02/11/2 021	02/11/20 21	36,80 %	610,84	1.113,71	1.724,55	610,84	101,82	839,39			58,1 7	114,33
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	08/02/2 021	08/02/20 21	58,80 %	478,73	782,77	1.261,50	478,73	79,78	578,29			76,5 4	48,16
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	10/05/2 021	10/05/20 21	75,00 %	2.161,8 9	3.418,11	5.580,00	2.161,8 9	360,30	2.499,81			207, 70	350,30
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	09/08/2 021	09/08/20 21	19,10 %	555,43	921,49	1.476,92	555,43	92,58	681,91			55,7 4	91,26
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	25/10/2 021	25/10/20 21		2.357,5 9	392,92	2.750,51	2.357,5 9	392,92					
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	11/01/2 021	11/01/20 21	89,70 %	882,15	1.359,85	2.242,00	882,15	147,02	991,83			70,9 7	150,03
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	12/02/2 021	12/02/20 21	88,20 %	688,17	778,43	1.466,60	688,17	114,68	517,15			109, 81	36,79
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/02/2 019	01/02/20 19	2,20%	96,98	553,02	650,00	96,98	16,12	536,90				
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	07/06/2 021	07/06/20 21	89,70 %	450,59	899,41	1.350,00	450,59	75,10	689,31			45,7 1	89,29
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	13/09/2 021	13/09/20 21	89,70 %	366,98	983,02	1.350,00	366,98	61,16	786,86			37,2 2	97,78
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/03/2 021	01/03/20 21	66,20 %	3.019,3 7	4.540,68	7.560,05	3.019,3 7	503,22	3.281,46			756, 00	
001 PROFESOR	Homb re	01/01/2 022	01/03/20 21		10.336, 41	6.866,79	17.203,20	10.336, 41	1.722,7 2	5.144,07				

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	21/03/2019	13/12/2016		12.371,13	6.514,02	18.885,15	12.371,13	2.061,84	3.068,46		1.383,72		
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	03/12/2013	03/12/2013		12.371,13	6.516,28	18.887,41	12.371,13	2.061,84		3.070,72	1.383,72		
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	11/01/2021	11/01/2021	89,70%	973,41	1.726,59	2.700,00	973,41	162,24	1.294,35			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	05/04/2021	05/04/2021	89,70%	1.125,51	1.574,49	2.700,00	1.125,51	187,58	1.116,91			70,97	199,03
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	12/05/2021	12/05/2021	89,70%	1.034,25	1.665,75	2.700,00	1.034,25	172,36	1.223,39			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	18/06/2021	18/06/2021	89,70%	1.095,09	1.604,91	2.700,00	1.095,09	182,50	1.152,41			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	28/07/2021	28/07/2021	89,70%	1.703,47	2.616,53	4.320,00	1.703,47	283,88	1.900,65			177,44	254,56
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	28/10/2021	28/10/2021	93,40%	1.134,12	1.565,88	2.700,00	1.134,12	189,02	1.106,86			116,74	153,26
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	22/02/2021	22/02/2021	89,70%	1.064,67	1.635,33	2.700,00	1.064,67	177,44	1.187,89			176,46	93,54
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	01/02/2019	01/02/2019	2,20%	96,98	553,02	650,00	96,98	16,12	536,90				
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	06/10/2021	06/10/2021	4,40%	133,90	766,10	900,00	133,90	22,32	743,78				
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	05/05/2021	05/05/2021	75,00%	1.042,79	1.657,21	2.700,00	1.042,79	173,78	1.213,43			89,01	180,99
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	13/12/2021	13/12/2021	47,80%	311,67	718,83	1.030,50	311,67	51,94	563,84			24,72	78,33
001 PROFESOR	Hombre	29/03/2021	29/03/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72

[Handwritten signature]
~~PROFESOR~~
 AURA

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	15/04/2021	15/04/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	10/03/2021	10/03/2021	89,70 %	456,29	830,71	1.287,00	456,29	76,04	625,97		85,48		43,22
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	16/06/2021	16/06/2021	23,50 %	526,42	1.073,58	1.600,00	526,42	87,74	825,84		55,83		104,17
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	16/06/2021	16/06/2021	73,50 %	49,85	130,15	180,00	49,85	8,30	120,13				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	02/12/2021	02/12/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	02/12/2021	02/12/2021	60,30 %	531,58	548,42	1.080,00	531,58	88,60	351,82		47,70		60,30
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	05/08/2021	05/08/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	20/10/2020	20/10/2020	89,70 %	456,29	798,31	1.254,60	456,29	76,04	293,87		248,42		179,98
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	20/09/2021	20/09/2021	75,00 %	991,92	1.528,08	2.520,00	991,92	165,30	1.110,78		89,01		162,99
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	26/06/2012	26/06/2012		11.428,71	4.523,73	15.952,44	11.428,71	1.904,76		2.618,97			
009 ORIENTADOR PROFESIONAL	Mujer	21/03/2019	07/02/2017											4.000,00
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/02/2020	01/02/2020	75,00 %	1.763,43	933,83	2.697,26	1.763,43	293,88	436,44				203,51
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	05/11/2021	01/04/2021	75,00 %	5.578,46	1.899,85	7.478,31	5.578,46	929,70	970,15				
010 AUXILIAR	Mujer	07/01/2021	07/01/2021	88,20 %	2.227,1	1.333,18	3.560,31	2.227,1	371,18	551,20				410,80

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ADMINISTRATIVO		020	20	%	3			3							
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/01/2022	01/04/2021		7.464,04	2.543,98	10.008,02	7.464,04	1.243,96	1.300,02					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	02/03/2020	02/03/2020		2.351,22	1.245,12	3.596,34	2.351,22	391,86	581,91				271,35	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/01/2022	01/04/2021		7.385,66	2.511,52	9.897,18	7.385,66	1.230,90	1.280,62					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	11/02/2021	11/02/2021		8.770,27	4.044,38	12.814,65	8.770,27	1.461,66	1.623,31			565,25	394,16	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	07/01/2020	07/01/2020		2.351,22	1.336,27	3.687,49	2.351,22	391,86	581,91				362,50	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/01/2022	01/04/2021		7.490,16	2.554,80	10.044,96	7.490,16	1.248,32	1.306,48					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	19/10/2020	19/10/2020		1.567,48	1.140,91	2.708,39	1.567,48	261,24	387,94			332,49	159,24	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	21/02/2020	21/02/2020	75,00%	2.227,13	1.234,93	3.462,06	2.227,13	371,18	551,20				312,55	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	01/04/2021	01/04/2021		7.490,16	2.852,42	10.342,58	7.490,16	1.248,32	1.269,53				334,57	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	13/11/2013	13/11/2013		287,37	123,73	411,10	287,37	47,90		33,55	42,28			8.940,77
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	03/02/2020	03/02/2020	62,50%	1.469,52	800,67	2.270,19	1.469,52	244,92	363,69				192,06	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	01/04/2021	01/04/2021	62,50%	4.586,85	1.783,10	6.369,95	4.586,85	764,46	809,54				209,10	
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	01/02/2021	01/02/2021	50,00%	3.678,69	1.492,38	5.171,07	3.678,69	613,04	713,30				166,04	
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	21/01/2021	21/01/2021	50,00%	3.615,02	1.519,17	5.134,19	3.615,02	602,42	750,71				166,04	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	21/01/2021	21/01/2021	50,00 %	3.602,10	1.513,61	5.115,71	3.602,10	600,28	747,29				166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	01/02/2021	01/02/2021	50,00 %	3.678,69	1.492,38	5.171,07	3.678,69	613,04	713,30				166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Hombre	01/02/2021	01/02/2021	50,00 %	3.678,69	1.492,38	5.171,07	3.678,69	613,04	713,30				166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Hombre	01/02/2021	01/02/2021	50,00 %	3.678,69	1.492,38	5.171,07	3.678,69	613,04	713,30				166,04
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	22/02/2021	08/10/2018	75,00 %	6.298,48	2.253,51	8.551,99	6.298,48	1.049,76	1.203,75				
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	18/10/2010	18/10/2010	82,50 %	9.334,53	3.418,54	12.753,07	9.334,53	1.555,68	1.862,86				
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	29/07/2021	29/07/2021	37,50 %	19,38	11,43	30,81	19,38	3,22	5,11			2,28	0,82
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	17/08/2021	17/08/2021	75,00 %	387,67	240,77	628,44	387,67	64,60	101,90			55,41	18,86
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	15/12/2021	15/12/2021	75,00 %	310,14	51,68	361,82	310,14	51,68					

[Handwritten signature]
~~Alonso~~
 Alonso

[Handwritten signature]

ANEXO II. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA SL

METODOLOGÍA

El informe de diagnóstico de la empresa Centro de formación empresarial Aura SL, ha sido realizado con los cuestionarios cuantitativos y cualitativos y las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, fruto del acuerdo entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas, tal y como se acordó por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura.

En la elaboración de este informe del diagnóstico de Centro de Formación Empresarial Aura, han participado los miembros de la parte social y de la parte empresarial de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Centro de Formación Empresarial Aura SL
NIF	B35645977
Domicilio social	Paseo Tomás Morales número 8, segunda planta, 35003 Las Palmas de Gran Canaria
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2001
Responsable de la Entidad	
Nombre	Eva Yolanda Lozon Rodríguez




Cargo	Dirección - Administradora					
Telf.	928374113					
e-mail	cefoemaura@asescan.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Flora Alonso Macías					
Cargo	Dirección- Responsable RRHH					
Telf.	928384776					
e-mail	flora@auraformacion.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Formación					
CNAE	8532					
Descripción de la actividad	Formación no reglada; formación de certificados de profesionalidad; formación profesional para el empleo de oferta para trabajadores desempleados y ocupados; formación profesional para el empleo de demanda; acciones formativas a empresas; formación privada					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito regional de la Comunidad Autónoma de Canarias					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	9	Total	27
Facturación anual (€)	1013915.33 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Distintivo Igualdad en la Empresa 2017					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

Flora Alonso Macías

[Signature]



El centro de Formación Empresarial Aura fue fundado en el año 2001 bajo la figura jurídica de empresa de economía social, sociedad laboral, que desde sus inicios tuvo como objetivos prioritarios, y a ellos orientó sus acciones: en la formación a personas ocupadas y desempleadas principalmente. En primer lugar para su perfeccionamiento y mejora en sus perspectivas de empleo, y en segundo lugar, para su reinserción laboral a todos los niveles de posible ocupación, sin menoscabo de las actuaciones que en materia de enseñanza no reglada se llevan a cabo a los colectivos de niños y niñas, jóvenes y personas adultas, de cualquier nivel educativo, además de ser centro de referencia regional en formación en economía social.

A lo largo de su trayectoria, con una experiencia de más de 20 años impartiendo formación, ha recibido una gran respuesta y una positiva valoración por parte del alumnado, contando con la asistencia y seguimiento de más de 4.000 participantes en más de 900 acciones formativas. Dichas cifras avalan y certifican la gran acogida y aceptación social de la labor que, en materia de formación, lleva realizando nuestra Entidad.

En la actualidad el centro de Formación Empresarial Aura dispone de cuatro sedes inscritas y acreditadas por el Servicio Canario de Empleo. Localizadas tres en Las Palmas de Gran Canaria y una de ellas en Santa Cruz de Tenerife. La totalidad de las sedes poseen certificación avalada por tercera parte, como sigue:

- Sistemas Gestión de Calidad ISO 9001:2015.
- Sistemas de Gestión Medioambiental (ISO 14001:2015).
- Modelo de Excelencia Europea EFQM 500+.
- Inscripción en el Reglamento EMAS.
- Sello de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- Certificado de Accesibilidad Universal en todas sus sedes.
- Distintivo de Igualdad en la empresa 2017.

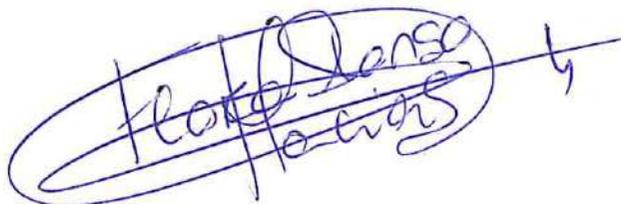
Somos una empresa altamente comprometida con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tanto dentro de nuestra empresa,

como fuera de ella. Por eso, actuamos como agente social de referencia en materia de igualdad en nuestro entorno. Nuestros valores ante la igualdad se fundamentan en varios pilares:

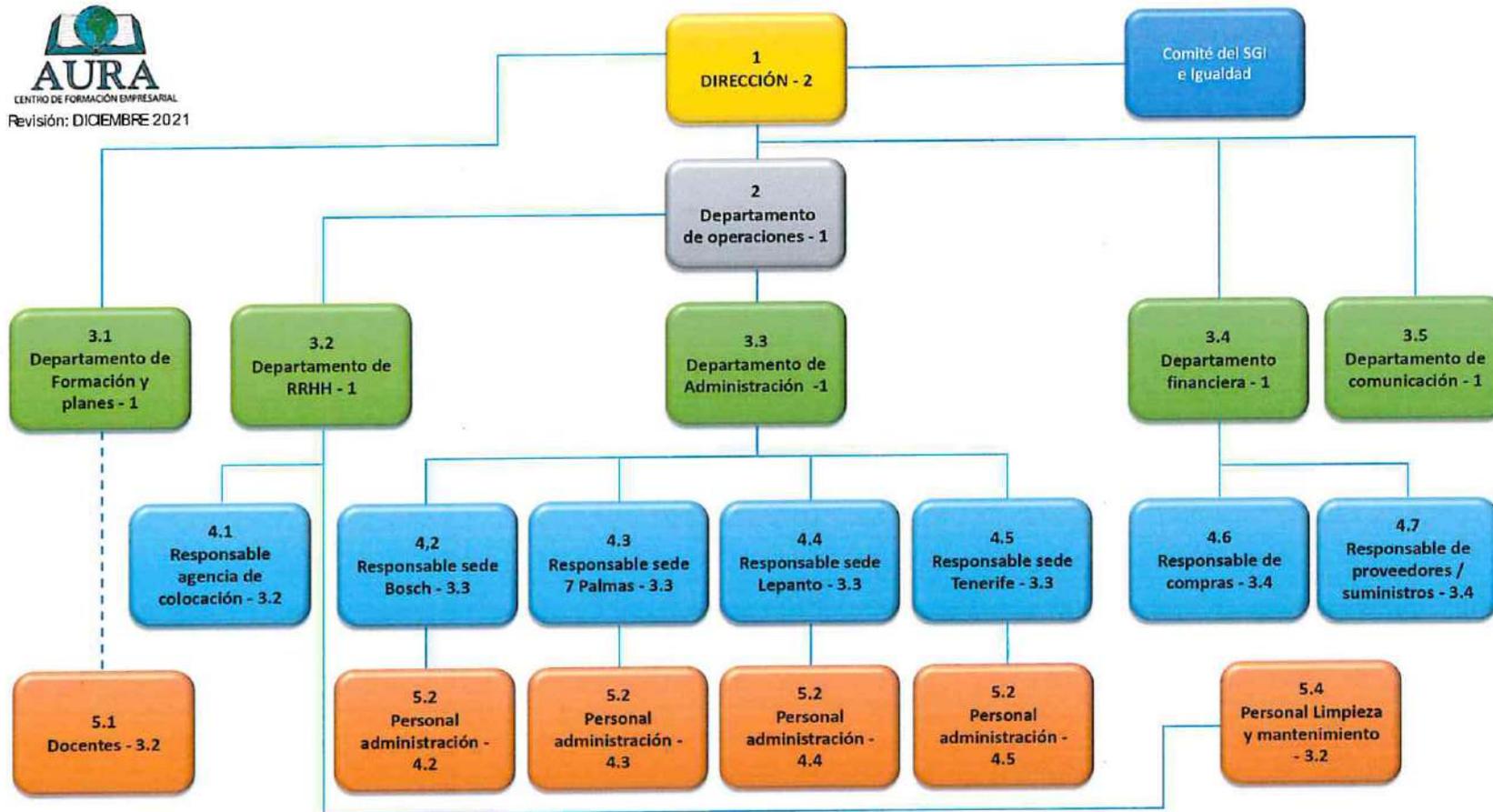
- Igualdad de trato, acceso y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Igualdad retributiva.
- Igualdad en el acceso a la formación y al desarrollo profesional.
- Inclusión social.
- Conciliación (mayor equilibrio entre jornada laboral, familia, ocio y tiempo libre).
- Rechazo a la violencia de género.

El Centro de Formación Empresarial AURA, fue una de las ocho empresas (y la única canaria) en recibir el **Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) 2017**.

Se trata de una marca de excelencia que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad otorgándose por el Ministerio de Igualdad. Así mismo, año tras año, renovamos nuestro compromiso con la RED DIE. Para toda nuestra plantilla es un gran honor y una enorme satisfacción, el haber entrado a formar parte de la Red DIE, tras varios años de trabajo encaminado a consolidar en la empresa una política eficaz en materia de igualdad



ORGANIGRAMA



Handwritten signature: Rafael Alonso

Handwritten signature: Toni...

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A Continuación se realiza un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores. Dada las características de la actividad que realizamos y el elevado número de plantilla cambiante, hemos decidido en el seno de la Comisión Negociadora, utilizar los datos referentes al segundo semestre de 2021, que permiten hacer una descripción de la situación de la empresa, desagregada por sexo, e identificación de los aspectos fundamentales para el desarrollo del diagnóstico de situación de la empresa.

Número de personas en plantilla

Nº TOTAL DE PERSONAS EN PLANTILLA	Mujeres	Hombres
27	18	9

Se trata de una empresa que a pesar de tener pocos trabajadores y pocas trabajadoras, tan solo 27 trabajadores. El 66,6% de las personas que trabajan en la empresa son mujeres. Por lo que estamos hablando de una **empresa feminizada**. Por el carácter de la actividad que se desarrolla en nuestra empresa, tenemos picos de contrataciones puntuales de docentes para acciones formativas. En el análisis cuantitativo, en cuanto a la clasificación profesional de la empresa, vamos a centrarnos en la plantilla de estructura de Centro de Formación empresarial Aura. Se trata como reflejan los datos aportados de una plantilla de 27 personas. En las que 18 son mujeres, lo que representa el 66,6% de la plantilla. Y 9 hombres, lo que representa el 33,3% de la plantilla.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Clasificación profesional

Distribución de la plantilla por grupos de edad.

La distribución de nuestra plantilla por grupos de edad es la siguiente:

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	
De 20 a 30 años	1	0	1
De 31 a 44 años	5	3	8
De 45 a 54 años	7	4	11
De 55 a 60 años	4	1	5
De 61 a 65 años	1	1	2

Como podemos observar, nuestra plantilla tiene un relativo equilibrio en la plantilla por tramos de edades. Aunque el grueso de la plantilla se concentra en el tramo que abarca desde los 31 hasta los 54 años. El tramo mencionado supone el 70,3% de la plantilla. Resulta también llamativo que en todos los tramos de edad analizados se encuentran más mujeres que hombres. Especialmente relevante es la apuesta por la empleabilidad de las mujeres de más de 55 años, ya que el 71,4 de las personas contratadas de más de 55 años en nuestra empresa son mujeres. En la apuesta que hace la empresa por la empleabilidad de las mujeres jóvenes, queda reflejado en que el 100% de las personas de menos de 30 años contratadas, son mujeres. Aunque esta comisión negociadora, reconoce el impulso que se le debe dar a la contratación de personas jóvenes en nuestra empresa.

Distribución de la plantilla por antigüedad

A continuación se muestra la distribución de las personas que tenemos en plantilla por años de antigüedad en la empresa:




Antigüedad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menos de 1 año	16	7	23
De 1 a 3 años			
De 3 a 6 años		1	1
De 6 a 10 años	1	1	2
Más de 10 años	1		1

Como se puede observar, la mayor parte de la plantilla lleva vinculada a la empresa menos de un año. Esto se debe a que la empresa ha sufrido recientemente un cambio en la denominación mercantil, pasando de Sociedad Limitada Laboral, a Sociedad Limitada. Lo que ha generado nuevas contrataciones adaptadas a la proyección actual de la empresa. Aún así, esta empresa tiene un firme compromiso con la estabilidad del personal de estructura.

Distribución de la plantilla por grupos profesionales y puestos de trabajo

La distribución de la plantilla por los grupos profesionales y los puestos de trabajo es la siguiente:

Grupos profesionales	Puestos de trabajo	Mujeres	Hombres	TOTAL
Grupo de Mandos	Directiva	2	0	2
	Total Grupo	2	0	2
Grupo de Técnicos	Docentes	8	8	16
	Total Grupo	8	8	16
Grupo Coordinadores	Jefe de estudios	0	1	1
	Total Grupo	0	1	1
Grupo de	Oficial de primera	1	0	1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Profesionales	Auxiliares administrativos/as	5	0	5
	Limpieza	2	0	2
	Total Grupo	8	0	8
TOTAL		18	9	27

De la distribución de nuestra plantilla, destaca que en el grupo de mandos, el 100% de las personas que ocupan puestos de trabajo en ese grupo, son mujeres, En el grupo de técnicos, que atendiendo al carácter de nuestra actividad empresarial, son las personas docentes, observamos que existe una presencia equilibrada de sexos. Y en cuando al resto de grupos profesionales que engloba los oficiales de primera, las personas auxiliares administrativas y personal de limpieza, el 100% de las personas de este grupo son mujeres.

Como hemos dicho anteriormente, el carácter de la actividad que realiza nuestra empresa, que es la educación no formal, el número de personas vinculadas a la empresa, puede verse alterado durante el año.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	TOTAL
Completa	10	5	15
Parcial	8	4	12

Como puede observarse, el 55,5% de las personas que prestan servicio en nuestra empresa, lo hacen a jornada completa. En cuando a la

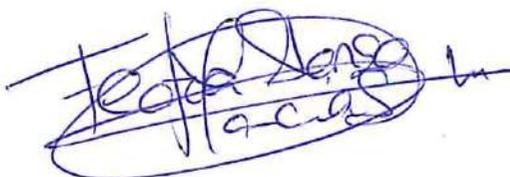



representatividad de las mismas, vemos como el 66.6% de la contratación a jornada completa, en nuestra empresa, es asumida por mujeres. Destaca la parcialidad en la empresa. Esta Comisión Negociadora se compromete a estudiar los casos. Analizar cada caso concreto, por si pudiera deberse a una parcialidad voluntaria. Y en tal caso, estudiar la viabilidad de mejorar esta situación, en pro del empleo de calidad.

Distribución de la plantilla por tipo de turno

Tipo de turno	Mujeres	Hombres	TOTAL
Rotativos	18	9	27

La distribución de los turnos de nuestra plantilla son todos rotativos. Todas las personas en la empresa disponen de las mismas condiciones de distribución de los turnos de trabajo. Son rotativos, a demanda de la organización de la empresa, aunque bien es cierto, que la mayor parte de la actividad de la empresa es en horario de mañana y el uso del turno de tarde, es exclusivamente por necesidades del servicio.



ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

A continuación se detalla información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Hay que tener en cuenta que la idiosincrasia de la actividad a la que se dedica la empresa, en la que ha sido frecuente los contratos de duración determinada o por obra y servicio, hasta la reciente aprobación de la reforma laboral, puede hacer oscilar el número de trabajadores en plantilla a lo largo del año 2021.

Procesos de selección y contratación

Información cuantitativa

A continuación se detallan todas las incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad:

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Puestos directivos (Docentes)	2	0	100%	0
Subtotal cargos de responsabilidad	2	0	100%	0
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con latipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Docentes	8	8	50%	50%
Jefe de Estudios	0	1	0	100%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Oficial de Primera	1	0	100%	0
Auxiliar administrativo/a	5	0	100%	0
Limpiadora	2	0	100%	0
Subtotal otros puestos de trabajo	16	9	64%	36%
TOTAL PLANTILLA	18	9	66,6%	33,3%

Los procesos de selección y contratación en la empresa, que como se ha mencionado anteriormente, se trata de una empresa feminizada, se marcan bajo las necesidades que ha ido teniendo la empresa durante. Como se puede observar, el 100% de los puestos directivo de la empresa son mujeres. Tras el cambio mercantil sufrido por la empresa, la mayor parte de las relaciones laborales establecidas son recientes o recientemente modificadas. Se observa como las incorporaciones han sido mayoritariamente de mujeres.

Información sobre el último proceso de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación decargos de responsabilidad	PROCESO 1	
	Fecha	Noviembre-2021
Puesto	Jefe de estudios	
	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas demujeres		x
Mención expresa a		x




Anuncios	mujeres/hombres		
	Contenido no sexista	x	
	Contenido sexista		x
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres
	Por anuncios		
	Por contactos		1
	Total candidaturas recibidas		1

Al tratarse de una empresa pequeña, con un personal de estructura compacto y el grueso de las contrataciones realizarse para la impartición de cursos, solamente se ha realizado una contratación en cargos de responsabilidad. Esta contratación tuvo lugar en noviembre del año 2021. El resultado del proceso fue la contratación de un hombre que accedió a nuestra oferta de empleo mediante contactos. En cuando el proceso iniciado por la empresa, es importante destacar que no se hacía mención específica a ningún sexo para acceder al puesto de trabajo. Sino que nos encontrábamos inmersos en la búsqueda del perfil profesional que más se adaptara a nuestra empresa.

Procesos de selección y contratación decargos de responsabilidad	PROCESO 1	
	Si	No
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	x	

[Handwritten signature]
Pedro Alonso Tacuán

[Handwritten signature]

Información sobre los últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2	
	Puesto	Auxiliar Administrativa/o		Limpiador/a	
		Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X	X	
	Contenido no sexista	X		X	
	Contenido sexista		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por contactos	2		1	
	Total candidaturas recibidas	2		1	
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)				
Prueba 1	Entrevista personal	2		1	
	Personas contratadas	2		1	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En cuanto al resto de procesos de selección, todos ellos en puestos feminizados, dado que nuestra empresa es una empresa feminizada, destacan los dos últimos procesos. En el primero de ellos, se contrató a dos auxiliares de administración. Las candidaturas a las que accedió la empresa, volvieron a ser por contactos y de este proceso resultaron contratadas dos mujeres. Es importante destacar que en nuestro proceso no hacemos mención expresa a mujeres o a hombres, pero si es cierto, que el sector de la formación no formal es un sector altamente feminizado y los perfiles cualificados y con experiencia en el sector es más fácil encontrarlos en el género femenino.

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2	
	Personas responsables de la selección	1		1
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No
	2		1	

En nuestra empresa, el 100% de las personas contratadas en las últimas incorporaciones, lo han hecho por presentar su candidatura por contacto, ya sea con la propia empresa o con personal de dentro de la empresa.

[Handwritten signature: Edinson]

[Handwritten signature: Evelyn]

Información cualitativa

A continuación se muestran los resultados de carácter cualitativos que hemos recabado en esta fase diagnóstico en materia de selección y contratación:

	Si	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

[Handwritten signature]

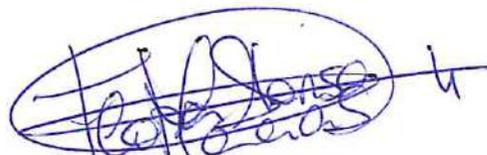
[Handwritten signature]

Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa

X
 X

El análisis de los datos de origen cualitativos destinados a la selección y contratación, nos muestra que no existe un criterio a la hora de seleccionar y contratar al personal, sino que cada persona responsable fija los suyos propios. Así como, no se toman medidas concretas para alcanzar una presencia equilibrada de los sexos, al no tener mecanismos establecidos para contratar al sexo infrarepresentado.

	Sí	No
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	X
Se seleccionan más mujeres que hombres	X	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	X	<input type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	<input type="checkbox"/>




Se utiliza lenguaje no sexista

X



Así mismo, se refleja que cuando se va a proceder a una selección, las personas de la empresa son conocedoras de ello. Esto se hace a través de la comunicación interna de la empresa o por la agencia de colocación. Como hemos hecho mención en otros apartados de este diagnóstico, la empresa selecciona a más mujeres que hombres, por el carácter de la actividad que realizamos, que existen más mujeres que escogen la docencia como profesión.

Promoción

La empresa Centro de Formación Empresarial AURA SL., tiene un volumen de trabajadores de estructura medio-bajo, ya que es una empresa, por eso el número de promociones que se dan en la empresa en los últimos años es muy baja. A continuación se detallan los datos de los mismos:

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Hace tres años	3	2	66,6%	1	33%

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

N° de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel técnico	1	0	0	1	100
Nivel administrativo	2	2	100	0	0

Los datos facilitados por la dirección de la empresa arrojan que en los últimos tres años han ascendido de nivel tres personas. El 66,6% de estas personas que han promocionado en nuestra empresa, fueron mujeres. Esto evidencia una clara apuesta de Centro de Formación Empresarial Aura por la permanencia y promoción de las personas que trabajan en nuestra empresa. Con estas acciones intentamos favorecer el desarrollo profesional y por supuesto el apoyo de la presencia femenina en categorías superiores, dentro del organigrama de nuestra empresa.

N° de personas que han ascendido por tipo de promociones	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Promoción con cambio de categoría	3	2	66,6%	1	33,3%
N° de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Por designación de la empresa	3	2	66,6%	1	33,3%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

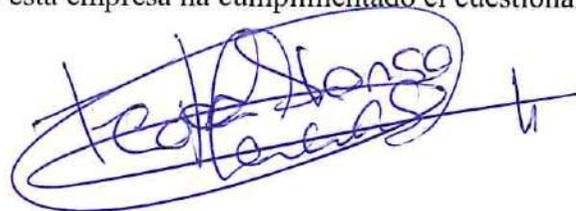
El 100% de las promociones que se han dado en los últimos años en la empresa supusieron un cambio de categoría. Y la modalidad utilizada en la empresa para decidir sobre las promociones, al menos en los últimos procesos, ha sido por designación de la empresa. Esto denota una cultura inclusiva, en pro de la igualdad y la firme defensa del compromiso por el trabajo decente de las mujeres.

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3	
Fecha	2019		2019		2019	
Puesto	Oficial de primera		Administrativa		docente	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0	1	0	0	1

Los tres últimos ascensos en Aura, han sido ascendidos a oficial de primera, a administrativa y por último a docente. El motivo por el que fueron seleccionados fue porque las personas cumplen con los requisitos del puesto.

Información cualitativa

El departamento de personal de esta empresa ha cumplimentado el cuestionario con datos de origen cualitativo que es el siguiente:




	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input type="checkbox"/>	X
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	X	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo sub-representado a la promoción.	X	<input type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	X	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	X	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	X
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	X

Los datos analizados reflejan que en la actualidad, la empresa no cuenta con un protocolo de promoción que sea objetivo y transparente. Pero destaca positivamente que las personas encargadas de realizar la evaluación del personal candidatable, tenga formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Formación

Información cuantitativa

Los datos de carácter cuantitativos recabados en materia de formación son los siguientes:

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	20	12	60%	8	40%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	944	918		26	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	944	918		26	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicarel nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Grado superior administración y Finanzas	1	1	100%	0	0
Curso PRL	12	9	75%	3	25%
Curso Punto Violeta	16	9	56,25%	7	43,65%

En el último año, se han formado un total de 20 personas en nuestra empresa. De esas personas formadas en nuestra empresa, el 60% de las personas fueron mujeres. Como vemos, la empresa apuesta por la formación de sus trabajadores y trabajadoras. Los desequilibrios de género que se pueden dar se deben a la escasa presencia de

Teodoro Nanso
Macías

Sari

hombres en la empresa.

En cuanto a los cursos realizados, destaca la formación en Punto Violeta. Dado el compromiso que tiene nuestra empresa con las políticas de igualdad en el ámbito de las empresas. Además realizamos formaciones y acciones con motivo de que nuestra empresa siga perteneciendo a la Red DIE.

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Según los datos analizados, todas las formaciones de la empresa son en horario laboral, lo que repercute positivamente en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Se valora muy positivamente que la totalidad de la plantilla haya tenido formación específica en materia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

de igualdad entre mujeres y hombres. En términos generales, entendemos que esta formación debe seguirse manteniendo, así como especializando, más concretamente en los miembros de esta Comisión Negociadora del plan.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa

COMPARATIVA PROMEDIO
DE RETRIBUCIONES

PERIODO DE CÁLCULO:
01/2021 a 12/2021

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	TOTALES													
	Mujeres	Hombres		Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones				
			Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia			
PROFESOR TITULAR	37,0	25,0	59,6	3.272,	2,94	-	5,95	3,56	66,94				9.229,	6,51	41,65		
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	0	0	8%	42	7,33	11,03%	7,00	8,44	%				42	5,77	%		
				11,42			4,52						15,95				
	1,00			8,71			3,73						2,44				
ORIENTADOR PROFESIONAL	1,00											5,62					
												5,64					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5,00	4,00	55,5	9.076,	4,40	-	3,68	1,99	-	51,2	2,23	97,71	12,80	8,63	-		
			6%	32	7,13	105,95	0,59	4,16	84,57	6	5,19	%	8,17	6,48	48,30		




Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

En nuestra empresa no se aprecian valores de desigualdad retributiva en detrimento de la mujer. Tal y como expresan los promedios y las medianas de las retribuciones, en nuestra empresa no existe brecha salarial en detrimento de sexo femenino. Esto se fundamenta en que la empresa aboga en mayor medida por la contratación de mujeres a jornada completa. Aspecto que suele ser determinante para el establecimiento de la brecha salarial que afecta a las mujeres en el mundo laboral, pero que en el caso de nuestra empresa, no se da.

Objetivos

Consolidar la transparencia retributiva en nuestra empresa, como seña de identidad de Centro de Formación Empresarial Aura.

Actuaciones

- Actualizar la valoración de los puestos de trabajo regularmente, con perspectiva de género, con la finalidad de contribuir en la transparencia retributiva de la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización de la brecha salarial en el ámbito laboral.

Cronograma

Las campañas de sensibilización de la brecha salarial en el ámbito laboral se realizarán en torno a la conmemoración del 22 de febrero, día europeo de la Igualdad Salarial. Así como la Valoración de los Puestos de Trabajo se procederá a su elaboración en el segundo semestre de 2022.



Personas responsables

La responsabilidad del objetivo y de las actuaciones establecidas recae sobre la dirección de la empresa. Pero en todo momento se hará en total coordinación y comunicación con la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Sistema de seguimiento

Se hace necesario establecer un sistema de seguimiento de la auditoría salarial y se establece que de forma ordinaria, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reúne con carácter ordinario cada seis meses, uno de los aspectos a abordar por los integrantes de la misma sea el seguimiento de la auditoría retributiva, de sus objetivos y actuaciones planteadas.

Así como también será objeto de esta comisión establecer las posibles mejoras que consideren oportunas.

Teodoro Alonso
Teoría

Eni

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La empresa dispone de un control de licencias y permisos que durante el año 2021 ha sido el siguiente:

		2021																								Revisión fecha	dic-21	TOTALES
		1 H	1 M	2 H	2 M	3 H	3 M	4 H	4 M	5 H	5 M	6 H	6 M	7 H	7 M	8 H	8 M	9 H	9 M	10 H	10 M	11 H	11 M	12 H	12 M			
	ACCIONES																											
2.1	Teletrabajo (En caso excepcionales)	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	36		
2.2	Movilidad geográfica																									0		
3.2	Permiso para asistir a consultas médicas		1							1	1		1		3	2					1				1	11		
6.1	Vacaciones (22 días descontando festivos y	2	4		1	1	5		2		2	6	4	4	5	10	8	5	7	6	7	2		5	6			

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Retribuciones

Desglose de retribuciones de 2021.

Categoría/Grupo Profesional	Sexo	Fecha inicio contrato	Fecha antigüedad	% de Jornada	TOTALES			SALARIO	COMPLEMENTOS SALARIALES							
					Salario	Complementos Salariales	Total Percepciones		001 - Salario Base	030 - P.P.Pa gas Extras	032 - Complemento a Bruto	033 - Complemento a Líquido	046 - Plus de especial dedicación	199 - Parte prop. p. vac.	599 - Indemnización	600 - Indemnización Especial
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	06/05/2021	06/05/2021	73,50 %	199,46	340,54	540,00	199,46	33,24	253,30					54,00	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/05/2021	27/05/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	16/06/2021	16/06/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2021	12/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/07/2021	26/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/09/2021	17/09/2021	36,80 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	24/09/2021	24/09/2021	36,80 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	20/10/2021	20/10/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12					1,72	
001	Mujer	30/09/2021	30/09/2021	25,40 %	60,11	119,89	180,00	60,11	10,02	108,15					1,72	

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "K. Alonso".

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Suri".

PROFESOR TITULAR		021	21	%										
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/03/2021	04/03/2021	58,90%	558,80	1.181,20	1.740,00	558,80	93,12	914,08		46,56	127,44	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/03/2021	09/03/2021		373,03	1.098,97	1.472,00	373,03	62,16	889,61			147,20	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	25/05/2021	25/05/2021	89,70%	1.916,39	2.943,61	4.860,00	1.916,39	319,38	2.138,23		177,44	308,56	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/07/2021	30/07/2021	88,20%	418,89	1.102,77	1.521,66	418,89	69,80	880,81		34,90	117,26	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/10/2021	22/10/2021	88,20%	1.071,56	1.448,44	2.520,00	1.071,56	178,60	1.017,84		110,30	141,70	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/12/2021	17/12/2021	88,20%	279,26	440,74	720,00	279,26	46,54	322,20		23,27	48,73	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2021	11/01/2021	89,70%	1.064,67	1.635,33	2.700,00	1.064,67	177,44	1.187,89		106,46	163,54	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/02/2021	19/02/2021	89,70%	1.247,18	1.452,82	2.700,00	1.247,18	207,86	974,96		75,48	194,52	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/05/2021	11/05/2021	89,70%	1.095,08	1.604,92	2.700,00	1.095,08	182,52	1.152,40		35,48	234,52	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	08/07/2021	08/07/2021	89,70%	1.064,67	1.635,33	2.700,00	1.064,67	177,44	1.187,89		106,46	163,54	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2021	11/01/2021	89,70%	486,70	703,30	1.190,00	486,70	81,12	503,18		35,48	83,52	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	29/01/2021	29/01/2021	88,20%	598,41	749,09	1.347,50	598,41	99,74	514,35		69,81	65,19	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	08/11/2021	08/11/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	29/03/2021	29/03/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12			1,72	

[Handwritten signature]
~~Flora Dorcas~~
 AURA

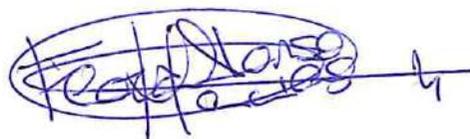
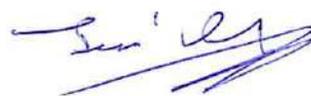
[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	02/09/2021	02/09/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	20/10/2021	20/10/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	03/11/2021	03/11/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/07/2021	15/07/2021	97,10 %	493,67	586,33	1.080,00	493,67	82,28	396,05			38,39	69,61
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/08/2021	09/08/2021	44,10 %	508,59	1.691,41	2.200,00	508,59	84,78	1.386,63			122,16	97,84
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/10/2021	26/10/2021	89,70 %	1.089,42	1.502,58	2.592,00	1.089,42	181,56	1.061,82			112,14	147,06
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/02/2021	22/02/2021	89,70 %	1.064,67	1.635,33	2.700,00	1.064,67	177,44	1.187,89			176,46	93,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	05/04/2021	05/04/2021	89,70 %	1.003,83	1.696,17	2.700,00	1.003,83	167,30	1.258,87			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/05/2021	12/05/2021	89,70 %	1.034,25	1.665,75	2.700,00	1.034,25	172,36	1.223,39			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/06/2021	18/06/2021	89,70 %	1.095,09	1.604,91	2.700,00	1.095,09	182,50	1.152,41			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/08/2021	04/08/2021	75,00 %	1.119,10	1.809,90	2.929,00	1.119,10	186,50	1.330,90			59,34	233,16
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/09/2021	27/09/2021	89,70 %	1.095,09	1.604,91	2.700,00	1.095,09	182,50	1.152,41			106,46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2021	12/07/2021	75,00 %	559,55	1.316,40	1.875,95	559,55	93,26	1.035,55			59,34	128,25
001 PROFESOR	Mujer	26/10/2021	26/10/2021	89,70 %	1.345,75	1.714,25	3.060,00	1.345,75	224,28	1.183,97			112,14	193,86

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR																			
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/12/2021	09/12/2021	88,20 %	658,25	2.116,75	2.775,00	658,25	109,70	1.732,05							69,81	205,19	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/11/2021	09/11/2021	47,10 %	382,93	1.027,07	1.410,00	382,93	63,82	822,25							37,22	103,78	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/01/2021	18/01/2021	88,20 %	1.685,58	3.562,92	5.248,50	1.685,58	280,92	2.757,20							358,25	166,55	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/03/2021	15/03/2021	89,70 %	3.554,07	7.668,26	11.222,33	3.554,07	592,28	6.000,98							354,88	720,12	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	13/07/2021	13/07/2021	73,50 %	99,73	260,27	360,00	99,73	16,62	240,21									3,44
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/07/2021	26/07/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12									1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	02/08/2021	02/08/2021	29,40 %	4.387,82	8.370,30	12.758,12	4.387,82	731,28	6.621,90							500,09	517,03	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/11/2020	27/11/2020		373,03	586,97	960,00	373,03	62,16	144,81							158,25	221,75	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	23/08/2021	23/08/2021	75,00 %	432,38	1.367,62	1.800,00	432,38	72,06	1.115,56							59,34	120,66	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/12/2021	14/12/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12									1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/12/2021	27/12/2021	40,00 %	40,70	139,30	180,00	40,70	6,78	130,80									1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/06/2021	17/06/2021	89,70 %	2.463,94	3.656,06	6.120,00	2.463,94	410,62	2.633,44							248,42	363,58	
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	08/09/2021	08/09/2021		3.152,74	5.467,26	8.620,00	3.152,74	525,42	4.079,84							333,39	528,61	
001 PROFESOR	Mujer	16/12/2021	16/12/2021	88,20 %	359,05	440,95	800,00	359,05	59,84	301,11									80,00

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	28/01/2021	28/01/2021	89,70 %	1.764,31	2.555,69	4.320,00	1.764,31	294,02	1.829,67			360,00	72,00
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/04/2021	19/04/2021	86,00 %	1.662,75	2.657,25	4.320,00	1.662,75	277,10	1.948,15			170,16	261,84
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/06/2021	17/06/2021	89,70 %	638,80	981,20	1.620,00	638,80	106,46	712,74			70,97	91,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	07/09/2021	07/09/2021	89,70 %	1.399,28	2.020,72	3.420,00	1.399,28	233,22	1.445,50			141,95	200,05
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	25/10/2021	25/10/2021	89,70 %	1.858,42	2.461,58	4.320,00	1.858,42	309,72	1.719,86			186,90	245,10
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	16/06/2021	16/06/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/03/2001	14/03/2001		11.299,50	17.466,87	28.766,37	11.299,50	1.883,24		14.315,22	1.268,41		
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	01/12/2021	01/12/2021		1.017,36	2.038,51	3.055,87	1.017,36	169,56		1.868,95			
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	01/02/2021	01/02/2021	80,80 %	1.695,38	2.444,62	4.140,00	1.695,38	282,56	1.748,06			174,52	239,48
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	03/05/2021	03/05/2021	80,80 %	59,82	210,18	270,00	59,82	9,96	173,22				27,00
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2021	12/07/2021	80,80 %	1.583,35	2.556,65	4.140,00	1.583,35	263,88	1.878,77			147,77	266,23
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	06/09/2021	06/09/2021	80,80 %	568,49	906,51	1.475,00	568,49	94,74	666,77			69,81	75,19
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/09/2021	27/09/2021	73,50 %	2.168,50	2.691,50	4.860,00	2.168,50	361,40	1.916,10			203,55	210,45
001 PROFESOR	Mujer	11/01/2021	11/01/2021	88,30 %	1.107,94	2.444,06	3.552,00	1.107,94	184,66	1.907,40			104,80	247,20

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	24/03/2021	24/03/2021	89,70 %	821,31	1.323,69	2.145,00	821,31	136,88	972,31			70,97	143,53
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2021	11/01/2021	89,50 %	1.827,17	2.662,83	4.490,00	1.827,17	304,52	1.909,31			276,55	172,45
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	26/04/2021	26/04/2021	89,70 %	2.403,11	3.716,89	6.120,00	2.403,11	400,48	2.704,41			248,42	363,58
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/07/2021	19/07/2021	73,50 %	274,25	641,75	916,00	274,25	45,70	504,45				91,60
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/03/2001	14/03/2001		11.299,50	33.497,69	44.797,19	11.299,50	1.883,24		30.346,04	1.268,41		
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	01/12/2021	01/12/2021		1.017,36	2.513,76	3.531,12	1.017,36	169,56		2.344,20			
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	07/09/2021	07/09/2021		813,89	1.346,11	2.160,00	813,89	135,64	994,47			79,12	136,88
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/06/2021	15/06/2021		101,74	258,26	360,00	101,74	16,96	237,86				3,44
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	29/09/2021	29/09/2021	22,80 %	61,85	118,15	180,00	61,85	10,30	106,13				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	18/01/2021	18/01/2021	75,00 %	1.144,53	1.555,47	2.700,00	1.144,53	190,74	1.094,73			218,69	51,31
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	03/03/2021	03/03/2021	78,70 %	1.120,50	1.579,50	2.700,00	1.120,50	186,74	1.122,76			124,49	145,51
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/04/2021	15/04/2021	75,00 %	1.068,22	1.631,78	2.700,00	1.068,22	178,02	1.183,76			89,01	180,99
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	31/05/2021	31/05/2021	75,00 %	1.093,66	1.606,34	2.700,00	1.093,66	182,26	1.154,08			118,69	151,31
001 PROFESOR	Mujer	04/08/2021	04/08/2021	75,00 %	1.093,66	1.606,34	2.700,00	1.093,66	182,26	1.154,08			118,69	151,31

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR													
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	23/09/2 021	23/09/20 21	75,00 %	1.141,1 4	1.558,86	2.700,00	1.141,1 4	190,18	1.098,68		125, 02	144,98
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/11/2 021	19/11/20 21	89,70 %	1.216,7 6	1.483,24	2.700,00	1.216,7 6	202,78	1.010,46		106, 46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	04/10/2 021	04/10/20 21	89,70 %	669,22	950,83	1.620,05	669,22	111,54	677,24		70,9 7	91,08
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2 021	11/01/20 21	89,50 %	485,62	810,38	1.296,00	485,62	80,94	599,84		35,4 0	94,20
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	15/02/2 021	15/02/20 21	89,70 %	730,05	889,95	1.620,00	730,05	121,68	606,27		70,9 7	91,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/03/2 021	09/03/20 21	89,70 %	2.066,5 9	2.577,41	4.644,00	2.066,5 9	344,42	1.768,59		197, 81	266,59
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/05/2 021	14/05/20 21	89,70 %	1.703,4 6	2.616,54	4.320,00	1.703,4 6	283,88	1.900,66		177, 44	254,56
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	12/07/2 021	12/07/20 21	89,70 %	973,41	1.726,59	2.700,00	973,41	162,22	1.294,37		106, 46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	19/08/2 021	19/08/20 21	86,00 %	1.779,4 3	2.540,57	4.320,00	1.779,4 3	296,56	1.812,01		170, 16	261,84
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/10/2 021	22/10/20 21	86,00 %	1.905,0 9	2.414,91	4.320,00	1.905,0 9	317,50	1.665,41		179, 24	252,76
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/01/2 021	27/01/20 21	73,50 %	47,92	126,43	174,35	47,92	7,98	116,73			1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/12/2 021	27/12/20 21	73,50 %	99,73	260,27	360,00	99,73	16,62	207,65			36,00
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	11/01/2 021	11/01/20 21	89,70 %	577,96	1.042,04	1.620,00	577,96	96,32	783,72		70,9 7	91,03
001 PROFESOR	Mujer	18/01/2 021	18/01/20 21	88,20 %	1.677,5 6	2.196,94	3.874,50	1.677,5 6	279,56	1.530,00		229, 15	158,23

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/03/2021	22/03/2021		339,12	948,88	1.288,00	339,12	56,52	763,56			39,56	89,24
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	05/04/2021	05/04/2021	88,20%	1.520,96	2.259,04	3.780,00	1.520,96	253,50	1.627,54			141,95	236,05
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	17/08/2021	17/08/2021	88,20%	329,13	915,87	1.245,00	329,13	54,86	736,51				124,50
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/08/2021	30/08/2021	88,20%	3.878,25	4.123,25	8.001,50	3.878,25	646,32	3.090,78			208,37	177,78
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/11/2021	30/11/2021	89,70%	730,06	997,14	1.727,20	730,06	121,66	703,48			70,97	101,03
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/06/2021	14/06/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/07/2021	14/07/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	28/07/2021	28/07/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	30/08/2021	30/08/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	22/10/2021	22/10/2021	36,80%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	14/12/2021	14/12/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/12/2021	27/12/2021	73,50%	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/12/2021	09/12/2021	24,90%	60,56	119,44	180,00	60,56	10,10	107,62				1,72
001 PROFESOR	Mujer	17/02/2021	17/02/2021	89,70%	287,20	582,80	870,00	287,20	47,86	447,94			58,61	28,39

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	09/03/2021	09/03/2021	89,70 %	718,12	1.191,88	1.910,00	718,12	119,68	881,20			109,12	81,88
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	20/04/2021	20/04/2021	89,70 %	486,71	1.263,29	1.750,00	486,71	81,10	1.007,19			35,48	139,52
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	06/05/2021	06/05/2021	89,70 %	2.470,43	6.587,61	9.058,04	2.470,43	411,70	5.270,11			93,08	812,72
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	05/10/2021	05/10/2021		33,91	92,09	126,00	33,91	5,66	73,83				12,60
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	25/10/2021	25/10/2021	73,50 %	548,50	1.296,50	1.845,00	548,50	91,42	1.020,08			58,17	126,83
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	28/06/2021	28/06/2021	75,00 %	2.848,61	3.811,39	6.660,00	2.848,61	474,74	2.670,65			118,69	547,31
001 PROFESOR TITULAR	Mujer	27/10/2021	27/10/2021	75,00 %	1.259,16	1.440,84	2.700,00	1.259,16	209,84	961,00			93,76	176,24
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	28/01/2021	28/01/2021		3.214,86	535,80	3.750,66	3.214,86	535,80					
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	01/02/2019	01/02/2019	2,20%	96,98	553,02	650,00	96,98	16,12	536,90				
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	06/10/2021	06/10/2021	4,40%	133,90	766,10	900,00	133,90	22,32	743,78				
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	14/01/2021	14/01/2021	88,20 %	1.382,32	2.870,17	4.252,49	1.382,32	230,36	2.214,56			324,53	100,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	17/08/2021	17/08/2021	26,40 %	239,37	620,62	859,99	239,37	39,90	494,72			23,27	62,73
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	01/03/2021	01/03/2021	26,40 %	3.194,00	4.726,00	7.920,00	3.194,00	532,28	3.401,72			319,39	472,61
001 PROFESOR	Hombre	01/12/2020	01/12/2020	26,40 %	107,72	292,03	399,75	107,72	17,96	151,07			41,89	81,11

Federico

Sari

001 PROFESOR TITULAR	Hombre	17/02/2021	17/02/2021	89,70 %	493,63	1.356,37	1.850,00	493,63	82,26	1.089,11			152,85	32,15
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	26/04/2021	26/04/2021	89,70 %	1.856,68	3.109,11	4.965,79	1.856,68	309,44	2.303,10			89,01	407,56
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	04/08/2021	04/08/2021	89,70 %	568,50	871,50	1.440,00	568,50	94,74	632,76			58,17	85,83
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	04/05/2021	04/05/2021	33,80 %	2.720,17	3.759,63	6.479,80	2.720,17	453,36	2.874,27			85,52	346,48
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	02/11/2021	02/11/2021	36,80 %	610,84	1.113,71	1.724,55	610,84	101,82	839,39			58,17	114,33
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	08/02/2021	08/02/2021	58,80 %	478,73	782,77	1.261,50	478,73	79,78	578,29			76,54	48,16
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	10/05/2021	10/05/2021	75,00 %	2.161,89	3.418,11	5.580,00	2.161,89	360,30	2.499,81			207,70	350,30
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	09/08/2021	09/08/2021	19,10 %	555,43	921,49	1.476,92	555,43	92,58	681,91			55,74	91,26
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	25/10/2021	25/10/2021		2.357,59	392,92	2.750,51	2.357,59	392,92					
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	11/01/2021	11/01/2021	89,70 %	882,15	1.359,85	2.242,00	882,15	147,02	991,83			70,97	150,03
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	12/02/2021	12/02/2021	88,20 %	688,17	778,43	1.466,60	688,17	114,68	517,15			109,81	36,79
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	01/02/2019	01/02/2019	2,20%	96,98	553,02	650,00	96,98	16,12	536,90				
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	07/06/2021	07/06/2021	89,70 %	450,59	899,41	1.350,00	450,59	75,10	689,31			45,71	89,29
001 PROFESOR	Hombre	13/09/2021	13/09/2021	89,70 %	366,98	983,02	1.350,00	366,98	61,16	786,86			37,22	97,78

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR																	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/03/2 021	01/03/20 21	66,20 %	3.019,3 7	4.540,68	7.560,05	3.019,3 7	503,22	3.281,46						756, 00	
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/01/2 022	01/03/20 21		10.336, 41	6.866,79	17.203,20	10.336, 41	1.722,7 2	5.144,07							
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	21/03/2 019	13/12/20 16		12.371, 13	6.514,02	18.885,15	12.371, 13	2.061,8 4	3.068,46					1.383,72		
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	03/12/2 013	03/12/20 13		12.371, 13	6.516,28	18.887,41	12.371, 13	2.061,8 4			3.070,72	1.383,72				
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	11/01/2 021	11/01/20 21	89,70 %	973,41	1.726,59	2.700,00	973,41	162,24	1.294,35						106, 46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	05/04/2 021	05/04/20 21	89,70 %	1.125,5 1	1.574,49	2.700,00	1.125,5 1	187,58	1.116,91						70,9 7	199,03
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	12/05/2 021	12/05/20 21	89,70 %	1.034,2 5	1.665,75	2.700,00	1.034,2 5	172,36	1.223,39						106, 46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	18/06/2 021	18/06/20 21	89,70 %	1.095,0 9	1.604,91	2.700,00	1.095,0 9	182,50	1.152,41						106, 46	163,54
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	28/07/2 021	28/07/20 21	89,70 %	1.703,4 7	2.616,53	4.320,00	1.703,4 7	283,88	1.900,65						177, 44	254,56
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	28/10/2 021	28/10/20 21	93,40 %	1.134,1 2	1.565,88	2.700,00	1.134,1 2	189,02	1.106,86						116, 74	153,26
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	22/02/2 021	22/02/20 21	89,70 %	1.064,6 7	1.635,33	2.700,00	1.064,6 7	177,44	1.187,89						176, 46	93,54
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	01/02/2 019	01/02/20 19	2,20%	96,98	553,02	650,00	96,98	16,12	536,90							
001 PROFESOR TITULAR	Homb re	06/10/2 021	06/10/20 21	4,40%	133,90	766,10	900,00	133,90	22,32	743,78							
001 PROFESOR	Homb re	05/05/2 021	05/05/20 21	75,00 %	1.042,7 9	1.657,21	2.700,00	1.042,7 9	173,78	1.213,43						89,0 1	180,99

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULAR														
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	13/12/2021	13/12/2021	47,80 %	311,67	718,83	1.030,50	311,67	51,94	563,84			24,72	78,33
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	29/03/2021	29/03/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	15/04/2021	15/04/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	10/03/2021	10/03/2021	89,70 %	456,29	830,71	1.287,00	456,29	76,04	625,97			85,48	43,22
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	16/06/2021	16/06/2021	23,50 %	526,42	1.073,58	1.600,00	526,42	87,74	825,84			55,83	104,17
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	16/06/2021	16/06/2021	73,50 %	49,85	130,15	180,00	49,85	8,30	120,13				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	02/12/2021	02/12/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	02/12/2021	02/12/2021	60,30 %	531,58	548,42	1.080,00	531,58	88,60	351,82			47,70	60,30
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	05/08/2021	05/08/2021	73,50 %	49,86	130,14	180,00	49,86	8,30	120,12				1,72
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	20/10/2020	20/10/2020	89,70 %	456,29	798,31	1.254,60	456,29	76,04	293,87			248,42	179,98
001 PROFESOR TITULAR	Hombre	20/09/2021	20/09/2021	75,00 %	991,92	1.528,08	2.520,00	991,92	165,30	1.110,78			89,01	162,99
007 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	Mujer	26/06/2012	26/06/2012		11.428,71	4.523,73	15.952,44	11.428,71	1.904,76		2.618,97			
009 ORIENTADOR PROFESIONAL	Mujer	21/03/2019	07/02/2017											4.000,00
010 AUXILIAR	Mujer	01/02/2021	01/02/2021	75,00 %	1.763,4	933,83	2.697,26	1.763,4	293,88	436,44				203,51

[Handwritten signature in blue ink]

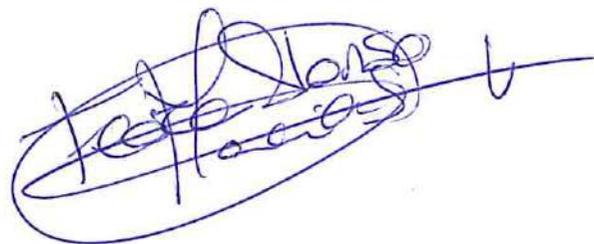
[Handwritten signature in blue ink]

ADMINISTRATIVO		020	20	%	3			3							
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	05/11/2021	01/04/2021	75,00%	5.578,46	1.899,85	7.478,31	5.578,46	929,70	970,15					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	07/01/2020	07/01/2020	88,20%	2.227,13	1.333,18	3.560,31	2.227,13	371,18	551,20				410,80	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/01/2022	01/04/2021		7.464,04	2.543,98	10.008,02	7.464,04	1.243,96	1.300,02					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	02/03/2020	02/03/2020		2.351,22	1.245,12	3.596,34	2.351,22	391,86	581,91				271,35	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/01/2022	01/04/2021		7.385,66	2.511,52	9.897,18	7.385,66	1.230,90	1.280,62					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	11/02/2021	11/02/2021		8.770,27	4.044,38	12.814,65	8.770,27	1.461,66	1.623,31			565,25	394,16	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	07/01/2020	07/01/2020		2.351,22	1.336,27	3.687,49	2.351,22	391,86	581,91				362,50	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Mujer	01/01/2022	01/04/2021		7.490,16	2.554,80	10.044,96	7.490,16	1.248,32	1.306,48					
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	19/10/2020	19/10/2020		1.567,48	1.140,91	2.708,39	1.567,48	261,24	387,94			332,49	159,24	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	21/02/2020	21/02/2020	75,00%	2.227,13	1.234,93	3.462,06	2.227,13	371,18	551,20				312,55	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	01/04/2021	01/04/2021		7.490,16	2.852,42	10.342,58	7.490,16	1.248,32	1.269,53				334,57	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	13/11/2013	13/11/2013		287,37	123,73	411,10	287,37	47,90		33,55	42,28			8.940,77
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	03/02/2020	03/02/2020	62,50%	1.469,52	800,67	2.270,19	1.469,52	244,92	363,69				192,06	
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hombre	01/04/2021	01/04/2021	62,50%	4.586,85	1.783,10	6.369,95	4.586,85	764,46	809,54				209,10	

Teodoro Alonso

Teodoro Alonso

TIVO															
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	01/02/2 021	01/02/20 21	50,00 %	3.678,6 9	1.492,38	5.171,07	3.678,6 9	613,04	713,30					166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	21/01/2 021	21/01/20 21	50,00 %	3.615,0 2	1.519,17	5.134,19	3.615,0 2	602,42	750,71					166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	21/01/2 021	21/01/20 21	50,00 %	3.602,1 0	1.513,61	5.115,71	3.602,1 0	600,28	747,29					166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Mujer	01/02/2 021	01/02/20 21	50,00 %	3.678,6 9	1.492,38	5.171,07	3.678,6 9	613,04	713,30					166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Homb re	01/02/2 021	01/02/20 21	50,00 %	3.678,6 9	1.492,38	5.171,07	3.678,6 9	613,04	713,30					166,04
012 AGENTE COMERCIAL	Homb re	01/02/2 021	01/02/20 21	50,00 %	3.678,6 9	1.492,38	5.171,07	3.678,6 9	613,04	713,30					166,04
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	22/02/2 021	08/10/20 18	75,00 %	6.298,4 8	2.253,51	8.551,99	6.298,4 8	1.049,7 6	1.203,75					
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	18/10/2 010	18/10/20 10	82,50 %	9.334,5 3	3.418,54	12.753,07	9.334,5 3	1.555,6 8	1.862,86					
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	29/07/2 021	29/07/20 21	37,50 %	19,38	11,43	30,81	19,38	3,22	5,11				2,28	0,82
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	17/08/2 021	17/08/20 21	75,00 %	387,67	240,77	628,44	387,67	64,60	101,90				55,4 1	18,86
014 EMPLEADO SERVICIOS GENERALES	Mujer	15/12/2 021	15/12/20 21	75,00 %	310,14	51,68	361,82	310,14	51,68						




Infrarrepresentación femenina

La empresa es una entidad feminizada, dado que el 66,6% de sus personas trabajadoras son mujeres. En la fase de diagnóstico la empresa ha realizado una serie de cuestionarios, que recaban datos cualitativos, dirigidos a la plantilla. Estos cuestionarios fueron realizados garantizando el anonimato de las personas que decidieron realizarlos. De las encuestas destinadas a la plantilla para empresas que fueran feminizadas, en las que participaron todo el personal, se ha realizado un promedio de los resultados de las respuestas que son los siguientes:

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por discriminación hacia los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Con fecha 7 de abril del año 2021, la empresa aprobaba una protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, consideramos que se debe proceder a su revisión. Más si cabe, en este momento, que la empresa cuenta con un representante legal de los trabajadores.

Cuantitativamente hablando, en la empresa nunca se ha detectado ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo. Tampoco ningún caso de acoso moral en el trabajo. No obstante, consideramos que debemos dar mayor publicidad, de forma interna, de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.




CONCLUSIONES

En los apartados anteriores se recogen los aspectos principales, los resultados promedios y el análisis del diagnóstico de situación de la empresa CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, SL en referencia a su Plan de Igualdad.

En esta primera fase, referente al diagnóstico previo de la situación de la empresa, para la elaboración del plan de igualdad, las partes concluimos:

- Que este proceso ha sido fruto de una recogida y análisis de los datos obtenidos con la finalidad de identificar posibles indicadores cuantitativos y cualitativos que pudieran ser causantes de desigualdades, desventajas u obstáculos que pudieran existir en nuestra empresa.
- Que este informe recoge información precisa de nuestra empresa que nos va a posibilitar diseñar y establecer las medidas adoptadas en nuestro plan de igualdad.
- Que en este informe recogemos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres proporcionada, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Principales problemas y dificultades encontradas

Así mismo detectamos los principales problemas y dificultades encontradas y los ámbitos prioritarios de actuación:

- Se confluje en la necesidad de fijar unos criterios en materia de selección, y promoción, dado que los actuales no son objetivos ni están cuantificados, si no que quedan abiertos a la interpretación del entrevistador o evaluador.
- Mantener el compromiso con la divulgación de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La empresa debe actualizar su protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo, actualizado.
- Mantener nuestra presencia y permanencia en la RED DIE

Objetivos generales del Plan de Igualdad

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos aquellos procesos que llevamos a cabo en nuestra labor como entidad.
- Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de



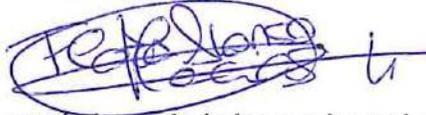
nula o escasa representación, eliminando toda manifestación de desigualdad de género en la promoción interna y selección.

Este informe, ha sido negociado, elaborado y acordado por los integrantes de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL.

En Gran Canaria, a 7 de marzo de 2022

Por parte de la empresa:

Flora Alonso Macías, con DNI 44307796K, dirección y recursos humanos



Por parte de los trabajadores y las trabajadoras:

José María Pons Padilla, con DNI 44312224X, docente

