

PROTOCOLO DE REGISTRO SALARIAL DE LA ASOCIACIÓN JA VOREM

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

El presente protocolo establece las directrices para la elaboración, mantenimiento y consulta del **Registro Retributivo** de la **Asociación Ja Vorem**, con el fin de dar estricto cumplimiento al **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

El objetivo es garantizar la máxima transparencia en la política retributiva de la Asociación, detectando y corrigiendo cualquier posible brecha salarial discriminatoria.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica a **toda la plantilla de personal asalariado** vinculada a la Asociación mediante relación laboral directa.

- **Incluye:** Personal técnico, administrativo, de coordinación, directivos y personal de apoyo contratado.
- **Excluye:** Personal voluntario, colaboradores autónomos y becarios formativos (quienes no computan como relación laboral por cuenta ajena).

3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL REGISTRO

El registro se confeccionará anualmente mediante soporte informático (hoja de cálculo tipo Excel) y recogerá la información referida al **año natural anterior** (del 1 de enero al 31 de diciembre).

Siguiendo el marco legal, la información reflejará los **valores medios (media aritmética) y las medianas** de lo realmente percibido:

- **Agrupación:** Los datos se desglosarán obligatoriamente por **sexo (Hombres / Mujeres)** y se distribuirán según los **Grupos Profesionales / Categorías** establecidos en el convenio aplicable, o por puestos de igual valor.
- **Desglose conceptual:** La información económica reflejará de forma separada:
 - Salario base.
 - Complementos salariales (antigüedad, nocturnidad, pluses de responsabilidad, etc.).

- Percepciones extrasalariales (dietas, kilometrajes, etc.).
- **Privacidad:** De acuerdo con la doctrina del [Tribunal Supremo](#), **no constarán datos nominales ni retribuciones individuales** que vulneren la Ley de Protección de Datos.

4. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

- **Responsable:** La Junta Directiva de la Asociación asumirá la responsabilidad de volcar y actualizar los datos cada año, preferiblemente durante el primer trimestre.
- **Modificación extraordinaria:** Si ocurriesen cambios sustanciales en la estructura de personal o de la política salarial de la Asociación, el registro se actualizará con anterioridad.

5. DERECHO DE ACCESO Y CONSULTA

- Cualquier empleado puede solicitar el acceso al registro. Sin embargo, para salvaguardar la intimidad, la información que se le entregará se limitará a las **diferencias porcentuales** existentes en las retribuciones promedio de hombres y mujeres.

6. ACTUACIÓN ANTE LA DETECCIÓN DE BRECHAS

- En caso de que el promedio o la mediana de las retribuciones de un sexo sea **superior al del otro en un 25% o más** dentro de un mismo grupo profesional, la Asociación estará obligada a incluir una **justificación objetiva** en el documento.
- Dicha justificación deberá demostrar que la diferencia responde a criterios exclusivamente neutros (por ejemplo, mayor antigüedad media acumulada o turnos de nocturnidad específicos no vinculados al género).

Anexo Práctico: Tabla de Volcado de Datos para la Asociación

(Estructura orientativa de la base de datos interna)

Grupo Profesional / Puesto	Concepto	Media Hombres (€)	Media Mujeres (€)	Mediana Hombres (€)	Mediana Mujeres (€)	Brecha (%)
-------------------------------	----------	----------------------	----------------------	------------------------	------------------------	------------

**Grupo 1:
Personal
Técnico**

Salario Base

Complement
os

Extrasalarial

**Grupo 2:
Personal
Adm.**

Salario Base

Complement
os

OCTUBRE 2026