

USOC T'INFORMA

REIAL DECRET 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Quin és l'objecte d'aquest reial decret?

- Establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva.
- Desenvolupar els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en l'àmbit laboral.
- Lluitar contra la discriminació tot promovent les condicions necessàries i eliminant els obstacles existents.

Quin serà l'àmbit d'aplicació?

S'aplicarà en l'àmbit de les relacions laborals regulades per l'Estatut dels Treballadors.

Aquest reial decret fa referència conceptes molt importants: la transparència retributiva i l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. Què expressen aquests conceptes? Art. 3 i 4.

- **Principi de transparència retributiva**

El principi de transparència retributiva té per objecte:

- Identificar discriminacions directes i indirectes.
- Identificar les incorrectes valoracions del lloc de treball que permeten que a igual treball es percebi diferent retribució.

Per a poder realitzar correctament aquestes identificacions es recorre a una sèrie d'instruments. El reglament es dota de tot una sèrie d'instruments, que es regulen en aquest reial decret, a través dels quals, s'obté la informació suficient i significativa sobre el valor de les retribucions, com ara:

- Els registres retributius.
 - L'auditoria retributiva.
 - El sistema de valoració del lloc de treball i de la classificació professional.
 - El dret d'informació de les persones treballadores.
- **Igual retribució per treball d'igual valor.**

Es defineixen els conceptes que recull l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors per determinar que un treball tindrà igual valor:

- **Naturalesa de les funcions i les tasques:** el contingut essencial de la relació laboral (el establert al conveni o al contingut efectiu de l'activitat laboral).
- **Condicions educatives:** les que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- **Condicions professionals i de formació:** aquelles condicions que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora (experiència i formació no reglada sempre que tinguin connexió amb el desenvolupament de l'activitat).
- **Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb la feina:** aquells factors i condicions diferents al anterior punt –condicions professional i de formació- que siguin rellevants en el desenvolupament de l'activitat com ara:
 - La penositat i dificultat.
 - Les postures forçades.

- Els moviments repetitius.
- La destresa o habilitat.
- La minuciositat.
- L'aïllament.
- La responsabilitat, tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones.
- La polivalència o definició extensa de obligacions.
- Les habilitats socials.
- Les habilitats de cura i atenció a les persones.
- La capacitat de resolució de conflictes.
- La capacitat d'organització.

Per fer una correcta valoració dels llocs de treball es requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

En què consisteix l'adequació?

L'adequació implica que els factors rellevants –tots els enumerats en l'apartat anterior– en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, tot incloent-t'hi la formació necessària.

En què consisteix la totalitat?

La totalitat implica que per a constatar si concorre igual valor, han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s'invisibilitzi o infravalori.

En què consisteix l'objectivitat?

L'objectivitat implica que han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

Dos instruments essencials de transparència retributiva: el registre retributiu i l'auditoria retributiva.

Què és el registre retributiu? Art. 5

- L'Estatut dels Treballadors (art. 28.2) obliga a la persona empresària a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.
- El real decret 902/2020 suposa el desenvolupament reglamentari de com cal portar el registre dels articles 28, 22.3, 12.4 d) de l'Estatut dels treballadors.
- El registre retributiu és un arxiu on constaran, desglossats per sexe, els salaris de tota la plantilla i on s'hauran d'incloure el personal directiu i els alts càrrecs.
- En el registre retributiu hauran de constar la mitjana aritmètica* i la mediana** d'allò que perceben les persones treballadores, en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc de treball o qualsevol sistema de classificació aplicable.
- En aquesta informació salarial s'haurà de presentar de forma desagregada i diferenciada, en funció de la naturalesa de la retribució:
 - El salari base.
 - Tots els complements.
 - Totes les percepcions salarials extrasalarials.

Quins drets retributius tindran els treballadors i treballadores a temps parcial? Art. 11

- Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius que les que treballen a temps complet.

- Qualsevol reducció proporcional haurà de garantir que no tingui repercussió negativa alguna en el gaudi dels drets relacionats amb la maternitat i la cura de menors o persones dependents.

Quin serà el període de referència del registre retributiu? Art. 5.4

Un any natural. Ara bé, com la finalitat del registre és garantir la transparència en les retribucions, la llei preveu que es puguin fer modificacions per tenir-lo actualitzat si es produeixen alteracions substancials de qualsevol dels elements del registre.

Tindrà algun format de presentació el document del registre retributiu? Art. 5

Sí. Haurà de tenir el format establert en les pàgines web oficials dels Ministeris de Treball i Economia Social i el del Ministeri d'Igualtat.

Quina serà la participació de la representació legal de les persones treballadores?

- La representació legal de les persones treballadores haurà de ser consultada, amb una antelació de al menys 10 dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre.
- També haurà de ser consultada, amb la mateixa antelació, quan el registre hagi de modificar-se.
- Tindrà dret a conèixer el contingut íntegre del registre retributiu.

I si a l'empresa no hi ha representació legal de les persones treballadores? Art. 5.3

- L'Estatut dels Treballadors, en l'article 28.2, especifica que les persones treballadores tenen dret a accedir al registre salarial, a través de la seva representació legal.
- Aquest reglament clarifica que si no hi ha representació legal, els treballadors i les treballadores podran accedir al registre, ara bé, la informació que facilitarà l'empresa es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones. Aquestes dades hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

- El reglament no preveu que s'entreguin les mitjanes referides a les quanties efectives de les retribucions que constin en el registre.

Quin és el termini per implementar el registre salarial obligatori?

Sis mesos des de la publicació en el BOE. El termini finalitzarà a mitjans d'abril de 2021.

Què és l'auditoria retributiva? Art. 7

L'auditoria retributiva té per objecte:

- obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.
- Permetre definir les necessitats per evitat, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es poguessin produir per garantir la igualtat retributiva.
- Assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu.

Quina vigència tindrà l'auditoria retributiva? Art. 7.2

L'auditoria retributiva tindrà la mateixa vigència del pla d'igualtat, del qual en formarà part. Ara bé, en el pla d'igualtat es pot determinar una vigència inferior al del pla.

Quines empreses estan obligades a fer una auditoria retributiva?

L'auditoria retributiva està vinculada al pla d'igualtat. Per tant, totes les empreses que elaborin un pla d'igualtat, hauran d'incloure una auditoria retributiva. La llei obliga a elaborar un pla d'igualtat a les empreses de 50 o més persones treballadores.***

Quines obligacions, per l'empresa, implica l'auditoria retributiva?. Contingut Art. 8

Les empreses obligades a dur a terme una auditoria estan obligades a:

- Realitzar un diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa.

- Establir un pla d'actuació per a corregir les desigualtats retributives.

Quin ha de ser el contingut del diagnòstic?

- L'avaluació del llocs de treball en relació al sistema retributiu i al sistema de promoció. (segons l'art. 4 del reglament)
- Posar de manifest la rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva com ara:
 - La deficiència o desigualtat en el disseny o ús de les mesures de conciliació i coresponsabilitat en l'empresa.
 - La dificultat que les persones treballadores poden trobar en la seva promoció professional o econòmiques.
 - Les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat.
 - Les exigències de disponibilitat no justificada.
- L'establiment d'un pla d'actuació per a corregir les desigualtat retributives amb:
 - Determinació d'objectius.
 - Actuacions concretes.
 - Un cronograma.
 - Persones responsables de la implantació i seguiment.
 - Sistema de seguiment.
 - Sistema d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

Com s'haurà de fer la valoració dels llocs de treball en els convenis col·lectius? Art. 9

D'acord amb allò que preveu l'Estatut dels Treballadors art. 22.3 i els de l'article 4 del reglament. La valoració dels llocs de treball en les meses negociadores del convenis col·lectius obeeirà als principis:

- D'adequació.
- Totalitat.
- Objectivitat.
- Igual retribució per a lloc d'igual valor.

Quin suport tindran de les administracions les empreses i les persones negociadores de convenis i plans d'igualtat?

- Guia o protocol de bones pràctiques per a la negociació col·lectiva i les empreses (Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer).
- Actuacions d'informació i de sensibilització per a les persones negociadores dels convenis col·lectius, plans d'igualtat i qualsevol altre tipus d'acord col·lectiu (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).
- Guia tècnica per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).
- Procediment de valoració dels llocs de treball a través d'una ordre ministerial en un termini de 6 mesos (Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad).

S'aplicaran sancions si no s'observa les normes sobre el registre salarial o retributiu? Art. 10

- El reglament preveu en el cas de falsejar el registre salarial o de la seva absència, l'aplicació d'accions administratives i judicials, individuals i col·lectives d'acord amb els text refós de la Llei d'infraccions i Sancions de l'Ordre Social. Aquesta llei considera falta molt greu en matèria de relacions laborals, la discriminació salarial.

- El reglament també fa referència a la Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social. (art. 148 c))

NOTES I ACLARIMENTS

***mitjana aritmètica**: és el quocient entre la suma de dades y el nombre de dades.
Exemple 3, 9, 12 la mitjana es calcularia $(3+9+12)/ 3 = 8$

****mediana**: en un conjunt de dades ordenats la mediana ocupa el lloc central.
Exemple 3,9,12 el lloc central l'ocupa el 9. Si el nombre de dades es parell exemple 3,8,9, 12 la mediana és la mitjana dels valors adjacent a la puntuació que deixa per baix la meitat de les dades. $(8+9)/2=8,5$

*** **Recordatori dels terminis per implementar plans d'igualtat segons el nombre de persones treballadores. (segons el reial decret llei 6/2019 de 7 de març)**

NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES	TERMINI PER IMPLEMENTAR EL PLA D'IGUALTAT
50 A 100	7 de març de 2022
101 A 150	7 de març de 2021
+ de 151	Ja l'han de tenir fet i implementat des del 7 de març de 2020