

## **NOTA INFORMATIVA : NOVES MESURES TENDENTS A L'ASSOLIMENT DE LA IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES**

Com ja us avançàvem a la nota informativa del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel quals regulen els plans d'igualtat i el seu registre, també s'ha publicat al mateix BOE del 14 d'octubre el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor es regula en l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors però estava pendent d'un desenvolupament que clarifiqués conceptes com "treball d'igual valor" que és el que pretén aquesta norma a més d'establir determinades obligacions formals.

Així doncs, passem a explicar-vos les principals novetats d'aquesta norma.

### **FINALITAT DE LA NORMA I A QUI S'APLICA**

Objecte: Pretén establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa.

Empreses afectades: S'aplica a l'àmbit de les relacions laborals regulades a l'Estatut dels Treballadors quedant fora, per tant, les relacions laborals especials (persones amb discapacitat en centres especials de treball, treball de la llar o alta direcció, entre altres).

### **PRINCIPI DE TRANSPARÈNCIA**

Què és el principi de transparència retributiva? Es defineix com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució.

Finalitat: identificar les discriminacions, directes o indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball. S'entendrà que existeix quan exercit un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percebi una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats si necessaris.

Aquest principi s'aplicarà a través de quatre instruments que es desenvolupen en aquesta norma:

#### **1 Els registres retributius,**

2. L'auditoria retributiva,
3. El sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional aplicable al'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable i
4. El dret d'informació de les persones treballadores.

## **IGUAL RETRIBUCIÓ PER UN TREBALL D'IGUAL VALOR**

S'instaura aquest principi el qual vincula a totes les empreses, amb independència del total de plantilla, i clarifica com s'ha d'entendre quan un treball té igual valor que un altre.

Quan un treball té igual valor que un altre? Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:

- S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

- S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

- S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.

- S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat. S'estableixen les factors i condicions més rellevants a aquests efectes, amb caràcter no exhaustiu: la dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat, la polivalència ...

Finalment es determinen els criteris a tenir en compte en la correcta valoració dels llocs de treball exigint que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

1. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells

relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en la mateixa, incloent la formació necessària.

2. La totalitat implica que, per a constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en comptetotes les condicions que singularitzen el lloc de la feina.

3. L'objectivitat implica que hi ha d'haver 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.

## REGISTRE RETRIBUTIU

Objectiu: D'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors és obligatori el registre retributiu de la plantilla (que inclou al personal directiu i alts càrrecs) amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Simplement es desenvolupa aquesta obligació matisant alguns aspectes (obligació de calcular la mitjana aritmètica i la mitjana per cada concepte salarial) i clarificant el deure d'informació a la representació legal i a la plantilla.

El més destacable és que quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà per part de l'empresa no seran les dades mitjanes respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

S'estableix l'obligació, per les empreses que realitzin auditories retributives (són les empreses que estan obligades a realitzar un Pla d'igualtat), d'un registre retributiu específic que, a més dels conceptes del registre anterior:

- Ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregades.

- El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels

Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en

l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%.

Objecte: l'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu. Implica les següents obligacions per l'empresa:

1. Fer el diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa en els termes de l'article 8.
2. Establir un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives determinant objectius, actuacions concretes, cronograma y personal responsable de la implantació i el seguiment.

Règim transitori: la Disposició transitòria única remet, al respecte de l'aplicació de les auditories retributives, a la mateixa aplicació gradual que per a l'aplicació dels plans d'igualtat es configura en la disposició transitòria desena segona de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març:

- Les empreses de més de 150 persones treballadores i fins 250 persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat.
- Les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, disposaran d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.
- Les empreses de 50 a 100 persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat.

Aquests períodes de transitorietat es computaran des de la publicació del Real Decreto 6/2019, d'1 de març, al "BOE" (això va ser el 7 de març de 2019).

## **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

S'obliga a què la negociació d'un conveni col·lectiu, les taules negociadores s'assegurin que els factors i condicions concurrents en cada un dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi de la mateixa retribució per a llocs d'igual valor de forma que es garanteixi l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor.

## **ALTRES QÜESTIONS RELLEVANTS**

Es preveu la possibilitat de sancions administratives en cas d'incompliment de la informació retributiva o de les normes d'aquest Reial Decret.

Es recorda que les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que les persones treballadores a temps complet i remarca que qualsevol reducció proporcional ha de garantir que no tingui repercussió negativa alguna en el gaudiment dels drets relacionats amb la maternitat i la cura de menors o persones dependents.

Aquesta norma és aplicable al personal laboral de les administracions públiques d'acord amb les particularitats establertes en la seva legislació específica.

En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, s'aprovarà un procediment de valoració dels llocs de treball.

L'entrada en vigor d'aquesta norma és als 6 mesos de la publicació en el BOE (per tant el 14 d'abril de 2021).

**Barcelona, 27 d'octubre de 2020**