

Actuem davant la bretxa salarial de gènere

EL REGISTRE SALARIAL, UNA EINA PARTICIPADA PER IDENTIFICAR LA BRETXA SALARIAL I FER-HI FRONT



David MG / Shutterstock.com

Segons l'Enquesta d'estructura salarial publicada el 2019, les dones, el 2017, han guanyat 6.316 € anuals menys que els homes i 2,4 € menys de salari hora, cosa que vol dir que **la bretxa salarial anual a Catalunya el 2017 és del 23 %** i la bretxa salari/hora és del 15 %.

L'any passat es va aprovar el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que, per primera vegada, obliga les empreses a disposar d'un registre salarial i a donar la informació d'aquest registre a la representació sindical.

Registre salarial

- Obligatori a totes les empreses des de març del 2019.
- “L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual” (nou article 28.2, d'igualtat de remuneració per raó de sexe, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l'Estatut dels treballadors).
- **Com s'han de calcular els valors mitjans dels salaris d'homes i dones?**
 - Sumar el salari de tots els homes i dividir la xifra obtinguda per la quantitat d'homes.
 - Sumar el salari de totes les dones i dividir la xifra resultant per la quantitat de dones.S'ha de fer el mateix amb tots els conceptes retributius a què obliga el decret.
- **Dret d'informació a la representació sindical**
 - “Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa” (nou article 28.2, d'igualtat de remuneració per raó de sexe, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l'Estatut dels treballadors).

- “També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l’aplicació a l’empresa del dret d’igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes, en què s’han d’incloure el registre que preveu l’article 28.2 [registre salarial] i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivell professionals, així com, si escau, sobre les mesures que s’hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l’empresa i, si s’ha establert un pla d’igualtat, sobre la seva aplicació” (nou article 64.3 del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l’Estatut dels treballadors).
- “De vigilància del respecte i aplicació del principi d’igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial” (nou article 64, paràgraf tercer de la lletra a de l’apartat 7, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l’Estatut dels treballadors).
- **Deure de justificació de la diferència salarial**
 - Quan en una empresa amb almenys 50 treballadors la mitjana de les retribucions als treballadors d’un sexe sigui superior als de l’altre en un 21 % o més, a partir del conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l’empresari ha d’incloure en el registre salarial una justificació del fet que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores (nou article 28.3, d’igualtat de remuneració per raó de sexe, del Reial decret llei 6/2019, que modifica la redacció de l’Estatut dels treballadors).

En resum, el registre salarial:

- És obligat de manera general per a totes les empreses des de març del 2019.
- No registra tan sols els salaris, sinó de retribucions i de tota la plantilla.
- Requereix la presentació de les dades desagregades per sexes i distribuïdes per grups professionals, categories o llocs de treball iguals o d’igual valor.
- Estableix el dret d’informació a la representació legal de les persones treballadores.
- Determina el dret d’accés al registre de les persones treballadores a través de la representació legal.
- Estableix el deure de justificar la diferència salarial.
- Determina que, a les empreses d’almenys 50 treballadors i treballadores amb diferencial d’un 25 %, es justifiqui que aquesta diferència respon a motius no imputables al sexe de les persones treballadores.

Mitjançant el registre salarial podem conèixer la bretxa salarial de gènere a les empreses.

Què és la bretxa salarial de gènere?

La guia introductòria *Igualtat salarial* de l'OIT, de l'any 2013, defineix la *bretxa salarial* de la manera següent:

‘La bretxa salarial entre homes i dones pot fer referència a les diferències d’ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual.’

Com es calcula la bretxa salarial?

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones} \times 100}{\text{retribució mitjana anual d'homes}}$$

Tenen consideració de salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors i treballadores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d’altri, bé retribueixin el treball efectiu, independent de quina sigui la forma de remuneració, o bé els períodes de descans computables com de treball. Font: Estatut dels treballadors (article 26).

De què parlem quan parlem de *bretxa salarial de gènere*?

Es tracta de totes les discriminacions i desigualtats que pateixen les dones en el mercat de treball:

- Dificultats en la promoció.
- Treballs poc qualificats.
- Reduccions de jornada.
- Treball parcial.
- Contractació temporal.
- Ocupacions feminitzades.

Hi ha bretxa salarial en tots els tipus d’ocupació, tot i que és més gran en les ocupacions elementals i en les del sector de serveis, com l’hostaleria, la restauració i les vendes. També hi influeix els tipus de contracte, el tipus de jornada, l’edat, el sector professional i el fet de treballar en el sector públic o en el privat. **La bretxa salarial de gènere és més alta en situacions de més precarietat.**

També existeix bretxa salarial en la composició del salari, amb més incidència en els complements salarials, les pagues i les hores extraordinàries.

Per actuar contra la bretxa salarial també disposem del material següent:

Guia per a l’aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones, del Consell de Relacions Laborals

https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf

Aquesta guia és fruit de l’acord de CCOO, UGT, Foment, Pimec i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

- Defineix la bretxa salarial de gènere, quines són les causes i els factors determinants de la bretxa, quins efectes té al llarg de la vida i quin és el principi d'igualtat retributiva per feina d'igual valor, i exposa la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
- Fa recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment.
- Estableix mesures i plans d'acció per a l'empresa i per a la negociació col·lectiva. Cal planificar actuacions per als àmbits en què s'hagi detectat l'existència de bretxa i prioritzar-les en funció de criteris com, per exemple, el percentatge més alt de bretxa o el nombre de dones afectades. D'altra banda, també és important considerar les possibilitats d'actuació dins l'organització (hi ha elements que es poden gestionar amb més facilitat, que potser es poden incorporar com a objectius immediats, i d'altres que requereixen plantejar un abordatge més gradual).

Quant a les actuacions específiques, cal que en el disseny es detallin els elements següents:

- Per què: objectiu de cada actuació.
- Què: descripció detallada de cada actuació.
- Com: metodologia utilitzada i recursos necessaris (personals i materials).
- Quan: calendari i cronograma.
- Qui: persona, òrgan o departament responsable.

Lleis:

- Estatut dels treballadors.
- Llei orgànica d'igualtat.
- Llei d'igualtat de Catalunya.

Plans d'igualtat

- El diagnòstic inclou les dades del registre de salaris.
- Els plans presenten mesures per eliminar desigualtats i discriminacions salarials.
- Els plans són obligatoris a les empreses on treballen més de 100 persones a partir de l'1 de març del 2020.

Negociació col·lectiva:

- **Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i guia sindical de l'acord** (<https://www.ccoo.cat/guiaaic>).
- **Mesures d'igualtat als convenis col·lectius.**

Infraccions i denúncies:

- Inspecció de Treball.

Mediació i resolució extrajudicial de conflictes:

- Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) amb la Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i No Discriminació.

Pla d'acció de CCOO

- **Demanar la informació del registre salarial**
 - Si no la proporcionen, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
 - Si la proporcionen:
 - **Cal valorar si la informació que ens donen és correcta (relativa al conjunt de l'empresa, desagregada per grups professionals i que tingui en compte el conjunt dels conceptes salarials).**
 - S'ha de calcular la bretxa salarial, que ha de recollir també les reduccions de jornada i la contractació a temps parcial.
 - Cal negociar mesures en plans d'acció propis.
 - S'han de negociar mesures en els plans d'igualtat.
 - Pel que fa als plans d'igualtat que ja estan en marxa:
 - Si no inclouen els salaris, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
 - Si estan inclosos els salaris, s'ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures i avaluar-les.
 - Si s'incomplixen les mesures, cal dirigir-se al TLC o presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.
- **Cal endegar una campanya de denúncies a la Inspecció de Treball** de totes les empreses que estan incomplint el deure de negociar un pla d'igualtat.
 - **Més empreses tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat i de registrar-lo.** El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va reduir de 250 a 50 el nombre necessari de persones a la plantilla d'una empresa perquè fos obligatòria la negociació d'un pla d'igualtat. Aquesta obligació entra en vigor de manera gradual i **també esdevé obligatori el registre dels plans d'igualtat.** Segons dades de l'INE les empreses de més de 50 treballadors i treballadores obligades a negociar un pla d'igualtat a Catalunya seran 5.541, que haurien de comptar amb un pla d'igualtat, a tot estirar, al març del 2022, amb la distribució següent:
 - 940 empreses tenen més de 250 persones treballadores (ja han de tenir pla d'igualtat).
 - 834 empreses tenen entre 151 i 250 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2020).
 - 1.017 empreses tenen entre 101 i 150 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2021).
 - 2.790 tenen entre 50 i 100 persones treballadores (han de tenir pla d'igualtat el 7 de març del 2022).

Plans d'igualtat registrats fins a finals de desembre del 2019 d'empreses d'àmbit territorial estatal, de Catalunya i de les províncies de Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona, és a dir, d'empreses que tenen plantilla a Catalunya:

Del 2007 al 2019 s'han registrat un total de 439 plans d'igualtat, 241 al REGCON (registre de convenis i acords col·lectius del Ministerio de Empleo) i 198 al Registre de Plans d'Igualtat del Departament de Treball.

Hi ha hagut un increment important del registre de plans d'igualtat el 2019:

PLANS D'IGUALTAT REGISTRATS	2007-2018	2019	Total
REGCON	133	108	241
Departament de Treball	174	24	198
Total	307	132	439

Infraccions per a les empreses

S'estableix el següent:

- “No complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable” (Reial decret llei 6/2019, modificació del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social).