

Registre salarial

Guia per elaborar el registre salarial i calcular la bretxa salarial



Direcció General d'Igualtat

Carrer de Sepúlveda, 148-150 08011
Barcelona

Telèfon: 932 285 757

1a edició: febrer 2020

Coordinació de l'edició: Àrea
d'Igualtat d'Oportunitats

Elaboració dels continguts: Mar Gaya Quiñonero

Índex

1. Introducció	1
2. El registre salarial	3
3. La bretxa salarial	6
4. Marc normatiu	8
Glossari de termes	10
Material de referència i fonts utilitzades	12

1.Introducció

Mai abans la sensibilitat i el compromís cap a la igualtat entre homes i dones en el treball, així com en la societat, han estat tan presents en els debats públics.

Tanmateix, és evident que la desigualtat que pateixen les dones en el mercat laboral és sistèmica i persistent, i pren diferents formes: assetjament sexual i per raó de sexe, manca d'oportunitats d'accés al treball, dificultats per al desenvolupament professional i, evidentment, diferències salarials.

La bretxa salarial de gènere s'utilitza àmpliament com un indicador de la desigualtat de gènere en el món del treball i també, amb freqüència, per supervisar el progrés cap a la igualtat de gènere. Forma part dels indicadors dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (ODS), concretament de l'objectiu 8, "Treball decent i creixement econòmic". En particular, el punt 8.5 estableix com a objectiu "la igualtat de remuneració per treball d'igual valor", fita que s'hauria d'haver aconseguit l'any 2030. Per aquesta raó, un dels indicadors importants de progrés és "l'ingrés mitjà per hora d'empleats i empleades".¹ Evidentment, tampoc no podem obviar l'objectiu 5, "Igualtat de gènere"; en el cas de Catalunya, un dels principals reptes en relació amb aquest ODS és "reduir la bretxa salarial entre dones i homes abordant totes les seves múltiples causes".²

Així, la reducció de la bretxa salarial (diferència salarial entre dones i homes) ha de ser un dels principals reptes de les empreses i organitzacions i és absolutament imprescindible que s'assoleixi perquè la igualtat entre dones i homes sigui efectiva i real.

Per tal d'avançar en aquest objectiu, el març de 2019 es va publicar 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**, amb l'objectiu d'aportar a la societat un marc jurídic que permeti fer un pas més cap a la plena igualtat.

Aquest Reial decret llei conté set articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes. Concretament, i pel que fa a la igualtat retributiva, aquesta norma modifica l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, amb la redacció següent:

"Article 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe.

1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'un valor igual la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

¹Font. "Informe mundial sobre salaris 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género".

² http://cads.gencat.cat/ca/Agenda_2030/informe-cads-agenda-2030/ods-5

Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les 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.

2. 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.

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.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent 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.”

El registre salarial ofereix a empreses i organitzacions un recurs útil, pràctic i fàcil d'utilitzar que permet donar compliment al precitat Reial decret llei i, alhora, avançar cap a un model de treball lliure de discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

2. El registre salarial

Què és el registre salarial

El registre salarial és un registre **quantitatiu, no nominatiu**, que ha de recollir els valors mitjans dels salaris, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Ha de contenir:

1. Valors mitjans de retribució
2. Valors mitjans de complements salarials
3. Valors mitjans de percepcions extrasalarials

A partir d'aquesta informació, el registre **ha d'incloure** també els càlculs de les retribucions mitjanes de dones i homes, és a dir, amb dades segregades per sexe, comptant amb l'element comparatiu per categoria professional, grup professional o lloc de treball. Aquesta obligació és per a totes les empreses, independent del nombre de persones treballadores de la seva plantilla o percentatge de dones i homes que la componen.

En el cas d'empreses i organitzacions amb almenys 50 persones en plantilla, cal calcular la bretxa salarial entre dones i homes. Si la diferència percentual de retribució de dones i homes supera el 25%, cal justificar-ne el motiu o motius.

Per què un registre salarial

L'objectiu final d'aquest registre salarial ha de ser reduir les diferències de gènere en la retribució, incorporant sistemes per compartir, de manera transparent, l'estat de la qüestió a les empreses i organitzacions.

El registre salarial és una oportunitat per impulsar un debat intern a les empreses i organitzacions sobre les raons que originen les bretxes salarials entre dones i homes i promoure iniciatives per reduir-la.

Sobre els conceptes retributius

Com s'ha explicat, el Reial decret llei 6/2019 assenyala que el contingut del registre salarial **ha d'incloure** els valors següents:

1. Valors mitjans de retribució
2. Valors mitjans de complements salarials
3. Valors mitjans de percepcions extrasalarials

Tanmateix, i evidentment donant compliment al precitat Reial decret llei, s'aconsella una anàlisi més detallada que facilitarà, en cas que la bretxa sigui positiva, l'estudi de les causes.

Els conceptes que s'aconsella analitzar són els següents:

- **Salari base anual.** És la part fonamental i fixa del salari. Es defineix com el mínim de retribució acordat en els convenis col·lectius i calculat generalment en euros/mes, euros/dia o euros/hora.
- **Complements salarials anuals.** Els complements salarials es defineixen com el conjunt de retribucions pagades per sobre de les retribucions bàsiques que l'empresa abona habitualment. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, per la qual cosa poden denominar-se plusos, bonificacions, complements o premis. Són exemples de complements salarials: els complements personals (que valoren l'antiguitat o vinculació continuada de la persona treballadora a l'empresa), la qualificació individual mitjançant la titulació acadèmica o professional, i els complements relacionats amb el lloc de treball (que es concreten en les específiques circumstàncies en què es desenvolupa el treball). Existeixen també els plusos de nocturnitat, els de treball en dies festius, així com els plusos de perillositat, penúria o toxicitat. Altres plusos són els complements per qualitat i quantitat de treball, que remuneren l'assistència i la puntualitat, i els incentius de productivitat, que premien el rendiment laboral per sobre d'uns mínims.
- **Les percepcions extrasalarials anuals.** Són quantitats percebudes que no tenen la consideració de salari ni caràcter remuneratori del treball sinó assistencial, indemnitzatori o compensatori. És a dir, no es remunera el treball, sinó que es compensen les despeses causades pel treball. En són exemples les indemnitzacions o suplementos per despeses ocasionades amb motiu de l'activitat laboral, com ara dietes, desplaçament i ús de vehicles.
- **Retribució anual per hores extraordinàries.** Són les quantitats percebudes per les hores que es realitzen per sobre de la durada màxima d'una jornada ordinària de treball.
- **Retribució anual per hores complementàries.** Fan referència a les quantitats percebudes per les hores que realitza la persona treballadora, amb un contracte a temps parcial, i que estan per sobre de les hores estipulades en el contracte.

Qui té accés al registre salarial

El document de registre salarial ha de ser accessible per a la Inspecció de Treball i els representants legals de treballadors.

Les treballadores i els treballadors tindran dret a consultar el registre salarial mitjançant els comitès d'empresa o dels delegats i delegades sindicals.

Amb quina temporalitat cal actualitzar el registre

S'aconsella actualitzar el registre salarial anualment o quan hi hagi canvis significatius en l'estructura retributiva de l'empresa.

3. La bretxa salarial

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones. Es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos. Segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat. El Reial decret llei 6/2019 fa referència a aquesta dada quan a l'article 2.Set.3 estableix:

“Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent 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.”

Així doncs, el registre salarial ha d'incloure necessàriament aquesta dada i la seva justificació en cas que la diferència sigui superior al 25%.

3.1. Com mesurar la bretxa salarial entre dones i homes a partir de retribucions totals anuals³

Es recull el salari brut total de l'any de referència. Aquest guany anual brut és l'utilitzat per a la comparació salarial segons les diferents característiques de les persones treballadores.

La bretxa salarial de gènere a partir de la retribució total anual. Es refereix a la diferència salarial entre dones i homes en un punt específic en el temps i es calcula generalment com el marge pel qual el salari de les dones està per sota del dels homes. Si el salari de les dones és el 75% del dels homes, per exemple, es diu que la bretxa salarial de gènere és del 25%. En aquest context, els termes “retribució de les dones” i “retribució dels homes” fan referència al sumatori de tota la gamma dels ingressos rebuts per les dones i els homes que són classificats com a persones assalariades.

Es calcula amb la fórmula següent:

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones})}{\text{Mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

³ Els conceptes i la forma de mesurar la bretxa salarial poden estar sotmesos a canvis a partir del desenvolupament reglamentari de les auditories salarials.

El resultat, expressat en percentatge, s'interpreta de la manera següent:

> 0 %. Les dones cobren X % menys que els homes.

= 0 %. Dones i homes cobren igual.

< 0 %. Les dones cobren X % més que els homes.

3.2. Treball d'igual valor

El principi d'igualtat retributiva pivota sobre el concepte de "treball d'igual valor".

L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, arran de la reforma introduïda pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, fixa els criteris per establir la "igualtat de valor" entre feines que són diferents. Així,

1. Un treball tindrà igual 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 desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents".
2. "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'un valor igual la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella".

Sense que sigui un objectiu directe del registre salarial, cal tenir en compte que l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors exigeix que la definició dels grups professionals s'ajusti a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

En el cas del registre, es realitzarà una anàlisi comparativa entre dones i homes a partir de les variables "categoria professional", "grup professional" o "lloc de treball", amb la variable que s'ajusti millor a la realitat de l'organització i evidencii la comparativa de treballs d'igual valor.

4. Marc normatiu⁴

Organització Internacional del Treball

Conveni núm. 100 sobre la igualtat de remuneració, 1951. Fixa un concepte de remuneració en sentit ampli que “comprèn el salari o sou ordinari, bàsic o mínim, i qualsevol altre emolument en diners o en espècie pagats per l’ocupador, directament o indirectament, al treballador, en concepte de la feina d’aquest últim” (article 1.a). Segons el conveni, la igualtat de remuneració entre la mà d’obra masculina i la mà d’obra femenina per un treball d’igual valor designa les taxes de remuneració fixades sense discriminació quant al sexe (article 1.b).

Unió Europea

Tractat de la Unió Europea (articles 2 i 3.3). Tractat de funcionament de la Unió Europea, 2010 (article 157). El principi d’igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball o feina d’igual valor es fixa com una obligació de tots els estats membres de la Unió Europea.

Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, 2000 (article 23). Reconeix de manera específica que el dret fonamental a la igualtat entre dones i homes s’ha de respectar en el treball i la retribució amb caràcter vinculant per a les institucions europees i els estats membres quan apliquen el dret europeu.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l’aplicació del principi d’igualtat d’oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació. Recomanació de la Comissió, de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d’igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència (2014/124/EU).

Estat espanyol

Constitució espanyola de 1978 (articles 14 i 35). Juntament amb la proclamació del dret fonamental a la igualtat i la prohibició de discriminació, es reconeix el dret fonamental al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 5: obliga a garantir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en l’àmbit de l’ocupació pública i privada, estenent-la a l’accés, la formació professional, la promoció professional i les condicions laborals, i incloent-hi específicament les condicions retributives. Article 28: precisa l’obligació de l’empresari de pagar, per la prestació d’un treball d’igual valor, la mateixa retribució, satisfeta de manera directa o indirecta i sigui quina en sigui la naturalesa,

⁴ Font: “Guia per a l’aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones”. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d’Igualtat i del Temps de Treball.

salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

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. Aquest Reial decret llei conté set articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes. Concretament, i pel que fa a la igualtat retributiva, aquesta norma modifica l'article 28 de l'Estatut dels treballadors.

Catalunya

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 32: Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral (punt 2).

“Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

g) Elaborar, en el si de la Comissió d'igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, recomanacions perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avaluï les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tinguin en compte la perspectiva de gènere.”

Glossari de termes

Bretxa salarial. Diferència entre el salari brut anual mitjà de treballadors i treballadores.

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Discriminació directa. Situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta. Situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretèsament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de fet o igualtat real. Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Igualtat de gènere. Condició d'homes i dones de ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Perspectiva de gènere. Presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són, en bona part, una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Material de referència i fonts utilitzades

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Encuesta anual de estructura salarial. INE
- “Gender pay gap reporting: an introduction”. CIPD.
- “Guia per a l’aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones”. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d’Igualtat i del Temps de Treball.
- “Igualdad salarial: Guía introductoria”. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.
- “Informe mundial sobre salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género”.

