

Circular 22/04 – 12 de gener de 2022

Preguntes més freqüents sobre l'auditoria retributiva, el registre retributiu i els plans d'igualtat

Benvolguts i benvolgudes,

A continuació us enviem un recull de dubtes més freqüents que ens han enviat la Secretaria Tècnica de PIMEC Turisme arran de l'entrada en vigor, fa un any, del Reial Decret 901/2020, que regula les novetats en els plans d'igualtat i el seu registre, i el 902/20, de 13 d'octubre, que desenvolupa el concepte i contingut de les auditories retributives.

➤ **Què és l'auditoria retributiva?**

L'auditoria retributiva implica l'obligació de realitzar una diagnosi de la situació retributiva a l'empresa basada en dos aspectes:

- D'una banda, una avaluació o valoració de llocs de treball sense biaix de gènere, aplicant a aquests efectes sistemes de valoració de llocs de treball de tipus analític.
- D'altra banda, una anàlisi d'altres factors que incideixen en les diferències retributives, com ara les deficiències o desigualtats en el disseny o l'aplicació de mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa o les dificultats de promoció professional o econòmica derivades de factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat, o les exigències de disponibilitat no justificades.

➤ **Quina relació hi ha entre l'auditoria retributiva i el pla d'igualtat?**

Totes les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva.



FEDERACIÓ D'HOSTALERIA
DE LES COMARQUES DE GIRONA

- **Les empreses que actualment tenen un pla d'igualtat en vigor i que el van fer quan encara no hi havia l'obligació de fer l'auditoria retributiva, l'han de tornar a fer?**

Sí, els plans d'igualtat vigents a partir del 14 de gener del 2021, data d'entrada en vigor del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, s'hauran d'adaptar a les disposicions d'aquest Reial decret en el termini previst per fer-ne la revisió i, en tot cas, abans del 14 de gener del 2022.

Quant a les auditories retributives contingudes en els plans d'igualtat vigents, a partir del 14 d'abril del 2021, data d'entrada en vigor del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, s'hauran d'adaptar a les disposicions del Reial decret esmentat en el termini previst per revisar aquests plans i, en tot cas, abans del 14 de gener del 2022.

- **Quin és el termini per fer l'auditoria retributiva?**

Les auditories retributives han de seguir la mateixa aplicació gradual que es preveu per als plans d'igualtat.

El termini s'estableix en funció de la grandària de l'empresa i de l'obligació que tingui d'elaborar un pla d'igualtat:

- Les empreses que tinguin entre 151 i 250 persones treballadores han de disposar d'un pla d'igualtat aprovat des del 7 de març del 2020.
- Les empreses que tinguin entre 101 i 150 persones treballadores han de disposar d'una pla d'igualtat aprovat a partir del 7 de març del 2021.
- Les empreses que tinguin entre 50 i 100 persones treballadores han de disposar d'un pla d'igualtat aprovat a partir del 7 de març del 2022.

- **Què inclou el registre retributiu?**

Des de març de l'any 2019 totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, han de tenir un registre retributiu de tota la plantilla, incloent-hi el personal directiu i alts càrrecs, desglossada per sexe, per cada grup



FEDERACIÓ D'HOSTALERIA
DE LES COMARQUES DE GIRONA

professional, categoria professional, nivell, lloc de treball o qualsevol altre sistema de classificació professional aplicable a l'empresa. Aquest registre ha de referir-se a la mitjana aritmètica i a la mediana dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, especificant-los de manera diferenciada per cada tipus de percepció econòmica indicada.

A les empreses que elaborin plans d'igualtat caldrà dur a terme un registre retributiu amb dades addicionals, incloent-hi les mitjanes aritmètiques i les medianes de les agrupacions de llocs d'igual valor a l'empresa, encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossades per sexe i per cada tipus de percepció econòmica.

➤ **Qui podrà accedir al registre retributiu?**

Les empreses que disposin de representació legal de les persones treballadores han de facilitar-los l'accés al registre mitjançant aquesta representació.

L'RLT té dret a conèixer-ne el contingut íntegre que estableixen els articles 5.2 i 6 del Reial decret 902/2020, com a mínim, un cop l'any (any natural). Quant a l'elaboració del registre retributiu, caldrà consultar com fer-lo a l'RLT deu dies abans de dur-lo a terme i, en el supòsit que es modifiqui, en cada període natural.

En cas que no hi hagi RLT i una persona treballadora sol·liciti accedir a la informació del registre, l'empresa ha de facilitar les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amitjanades de dones i homes, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació professional aplicable.

➤ **El registre salarial i l'auditoria retributiva són obligacions independents?**

Sí, només estan vinculats en el cas d'empreses que hagin de portar a terme auditories retributives i hi consti una diferència del 25% o més entre les retribucions de les dones i les dels homes.



FEDERACIÓ D'HOSTALERIA
DE LES COMARQUES DE GIRONA

En aquest cas, s'ha d'incloure en el registre retributiu una justificació en què s'especifiqui que aquesta diferència no està relacionada amb el sexe dels components de la plantilla.

➤ **Les empreses que formen part d'un grup poden elaborar un únic pla d'igualtat per a totes les empreses del grup o només per a una part?**

Sí, es pot elaborar un únic pla d'igualtat sempre que així ho acordin les organitzacions legitimades per negociar un conveni col·lectiu de grup d'empreses. En tot cas, s'haurà de justificar la conveniència de fer un únic pla d'igualtat.

➤ **La plantilla de la nostra empresa està molt feminitzada; és necessari fer un pla d'igualtat?**

Sí. L'objectiu dels plans d'igualtat és treballar per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. El pla esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses. Per tant, independentment de si l'empresa està feminitzada o masculinitzada, s'hauran d'elaborar mesures tendents a garantir la igualtat d'oportunitats.

➤ **Com constituïm la Comissió Negociadora del pla d'igualtat?**

D'acord amb el que es preveu a l'article 5 del RD 901/2020, la comissió negociadora, com a regla general, estarà formada, per la part de les persones treballadores, pel comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si escau, o les seccions sindicals si n'hi ha, que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i els delegats de personal. La composició de la part social en la comissió negociadora ha de ser proporcional a la seva representativitat.

En les empreses amb diversos centres de treball s'ha de negociar el comitè intercentres, si n'hi ha i té atribuïdes competències per a la negociació. En les empreses on no hi hagi les representacions legals que esmenta l'apartat anterior,



FEDERACIÓ D'HOSTALERIA
DE LES COMARQUES DE GIRONA

s'haurà de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, de l'altra, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable.

Cal tenir en compte que, segons el RD 901/2020, no es pot suplir el compliment de les negociacions amb una comissió ad hoc.

La comissió negociadora ha de tenir un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, aquesta comissió sindical ha d'estar integrada vàlidament per l'organització o les organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

A l'article 5.3 del RD 901/2020 també s'estableix que la comissió negociadora pot comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. La persona o persones que desenvolupin aquesta tasca intervindran amb veu però no tindran vot.

➤ **Com puc sol·licitar als sindicats majoritaris la presència a la comissió negociadora?**

Els canals habituals de contacte a través dels sindicats majoritaris són els correus electrònics d'informació general que tenen a disposició a la pàgina web.

➤ **Els plans d'igualtat s'han de registrar?**

El 14 de gener del 2021 va entrar en vigor el Reial decret 901/2020, que estableix la inscripció obligatòria dels plans d'igualtat al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat. Tots els plans d'igualtat hi han de ser registrats, siguin obligatoris o voluntaris, siguin acordats entre les parts o no.



FEDERACIÓ D'HOSTALERIA
DE LES COMARQUES DE GIRONA

➤ **Què pot suposar no disposar del pla d'igualtat si l'empresa hi està obligada?**

Actualment, l'incompliment de les obligacions en matèria d'igualtat està considerat com una falta greu d'acord amb el que estableix l'article 7.13 de la LISOS (Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social).

Restem a la vostra disposició per a qualsevol dubte al respecte.

Rebeu una cordial salutació,