



federació serveis a la ciutadania
secció sindical Diputació de Barcelona

Sra. Lola Miró Folgado

Directora Serveis Recursos Humans

Diputació de Barcelona

Diputació de Barcelona
Registre General d'Entrada
Data F.: 04.03.2020
Hora F.: 09:20:34
Número.: 2000003089
EXEMPLAR PER ALINTERESSAT

Benvolguda,

El RDL 6/2019 de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, ha adoptat mesures concretes pel que fa al **registre salarial** modificant l'Estatut dels Treballadors:

A l'article 28.2, d'igualtat de remuneració per raó de sexe, diu el següent: *"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."*

Seguidament, l'article 28.3 diu: *"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."*

Pel que fa a l'article 64.3, dels drets d'informació i consulta i competències del comitè: *"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 nivells 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."*

I finalment, l'article 64, paràgraf tercer de la lletra "a" de l'apartat 7: *"3º. De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial."*

Tot i que aquestes modificacions s'expliciten i concreten a l'Estatut dels Treballadors, **entenem que han de ser contemplades per a tot el personal de les Administracions públiques**, concretant així una mesura de les que recull l'esperit de la Disposició Addicional 7 de l'EBEP al tractar els plans d'Igualtat:

"1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats dins l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes."

Es per tot això SOL·LICITO:

El 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'un valor igual.

Tal com indica l'article 28.3, en cas que 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, sol·licitem *"una justificació del fet que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores"*.

Tot això de conformitat amb el que estableix l'article 37 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del Procediment administratiu comú, article 12 de la Ley 19/2013, de 9 de desembre, de *"Transparencia, acceso a la informació pública y buen gobierno"*, i art. 18 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de *"Transparència, accés a la informació pública i bon govern"* de la Generalitat de Catalunya.

Atentament,

Secretari General de la secció de
CCOO a la Diputació de Barcelona



Abel López Fernández
Barcelona, 4 de març de 2020