

Reglaments

Decret 530/2023, del 22 de novembre del 2023

Decret 530/2023, del 22-11-2023, d'aprovació del Reglament del Registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere.

Exposició de motius

La Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes té com un dels eixos o objectius fonamentals el foment de la participació equilibrada de dones i homes en el mercat de treball i de la igualtat de tracte en l'àmbit de les relacions laborals. En aquest sentit, l'article 56, amb la finalitat de reduir cada cop més la bretxa professional de gènere, estableix l'obligació per a totes les empreses de dur un registre anual dels indicadors, fent una diferenciació segons si es tracta d'empreses de cinquanta o més persones treballadores o d'empreses de menys de cinquanta, així com l'obligació de registrar les dades i indicadors en el registre públic corresponent.

Igualment, la disposició final vintena de la Llei mencionada encomana al Govern l'aprovació del reglament del registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere.

És per aquest motiu que es promou aquest Reglament, que es divideix en 15 articles i una disposició transitòria.

Ateses les consideracions esmentades, amb l'objectiu de donar compliment a la disposició final vintena de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, i després d'haver-ho sotmès a la consideració del Consell Econòmic i Social, a proposta de la Ministra de Presidència, Economia, Treball i Habitatge, el Govern, en la sessió del dia 22 de novembre del 2023, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article únic

S'aprova el Reglament del Registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere, que entra en vigor l'endemà de publicar-se al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

Reglament del Registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere

Article 1. Objecte i finalitat

Aquest Reglament té per objecte crear i regular el Registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere, i determinar les normes aplicables per a l'elaboració del Registre.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és aplicable a totes les empreses legalment establertes al Principat d'Andorra, independentment del nombre de persones treballadores en plantilla, i amb independència que l'objecte del treball sigui a l'estranger.

2. Per aplicar-lo, es tenen en compte les normes de quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa establertes en l'article 11.



Article 3. *Creació del registre públic sobre la bretxa professional de gènere*

1. Es crea el Registre públic de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere (d'ara endavant, "el Registre públic"), regulats en els apartats 1 i 2 de l'article 56 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (d'ara endavant, "Llei 6/2022").

2. Les empreses estan obligades a enregistrar anualment en el Registre públic, abans del 31 de març, les dades i els indicadors sobre la bretxa professional regulats per la Llei 6/2022 corresponents a l'any immediatament anterior.

3. Les dades que conté el Registre públic són, a més de les dades d'identificació de l'empresa, les establertes en l'article 56 de la Llei 6/2022, i que es detallen en l'article 13.

Article 4. *Àmbit territorial i adscripció*

1. El Registre públic és únic per a tot el territori del Principat d'Andorra.

2. El Registre públic s'adscriu al departament competent en matèria de treball, que és l'òrgan encarregat de resoldre l'acte de registre.

Article 5. *Sol·licitud, tramitació i registre de les dades i dels indicadors al Registre públic*

1. La sol·licitud de registre de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere s'ha de tramitar en format electrònic mitjançant la Seu electrònica del Govern, la qual és accessible amb certificat digital, i en què s'han de registrar les dades i els indicadors conforme al que preveu l'article 56 de la Llei 6/2022 i aquest Reglament.

2. El ministeri competent en matèria de treball practica la inscripció de les dades i dels indicadors en el termini màxim de trenta dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud si no presenta cap defecte o mancança, o des del moment en què s'hagi corregit el defecte o la mancança observats.

3. En el cas que la sol·licitud no compleixi les formalitats exigides per la normativa vigent, es requereix al sol·licitant que, en un termini de deu dies hàbils a comptar des de la notificació del requeriment, esmeni l'incompliment, amb indicació que, en cas contrari, se'l tindrà per desistit de la seva sol·licitud i que, per tant, no queda acomplerta l'obligació de registre. Contra aquesta decisió es pot interposar recurs administratiu davant del Govern en els termes que estableix el Codi de l'Administració.

Article 6. *Enregistrament de les dades i indicadors*

1. En el Registre públic s'hi fan constar les dades i els indicadors conforme al que preveuen l'article 56 de la Llei 6/2022 i aquest Reglament.

2. Els assentaments corresponents a cada empresa es conserven en format electrònic.

Article 7. *Accés a les dades del Registre públic*

1. El Registre públic corresponent a les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere és públic.

2. Qualsevol persona o entitat que al·legui un interès legítim pot sol·licitar per escrit i justificant-ne els motius, a l'oficina del Registre públic:

- a. L'expedició de certificats dels assentaments.
- b. L'expedició d'una nota informativa de les inscripcions.

3. L'òrgan decisor pot denegar l'accés a aquesta informació quan tingui motius fonamentats per considerar que no hi ha un interès legítim d'acord amb la sol·licitud d'informació presentada, o que es formula amb caràcter abusiu. Contra l'acte que denega la informació sol·licitada es pot interposar un recurs en els termes que estableix el Codi de l'Administració.

Article 8. *Cessió de dades*

Les dades del Registre públic no poden ser cedides a tercers. Queda exceptuada d'aquesta prohibició la cessió a efectes d'explotació estadística d'acord amb el pla estadístic aprovat pel titular de ministeri corresponent. El cessionari no pot cedir, en cap cas, les dades a tercers.

Article 9. *Elaboració d'estadístiques*

1. El ministeri competent en matèria d'estadística elabora estadístiques relatives a les dades i els indicadors inscrits al Registre públic, i en fa la difusió mitjançant publicacions o altres formes de comunicació.

2. L'estadística elaborada a partir del Registre públic ha de garantir la confidencialitat de les dades personals que hi puguin figurar.

Article 10. *Verificació de les dades*

De conformitat amb l'article 26 de la Llei 6/2022, el ministeri competent en matèria d'igualtat pot verificar, en qualsevol moment, si les dades facilitades al Registre públic es corresponen amb la realitat de l'empresa, i pot tramitar i investigar les denúncies subsegüents, sense perjudici de la col·laboració del ministeri competent en matèria de treball.

Article 11. *Determinació del nombre de persones treballadores de l'empresa*

1. Als efectes d'aquest Reglament, per calcular del nombre de persones treballadores, cal tenir en compte la plantilla total de l'empresa, inclosos tots els centres de treball de què disposi, i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus i contractes de durada determinada i contractes a temps parcial.

2. Les empreses han de calcular la mitjana d'assalariats de l'any anterior, d'acord amb el còmput mensual de persones treballadores a final de mes, de gener a desembre, d'acord amb el que s'estableix a l'apartat 3 d'aquest article.

3. En el moment d'efectuar el còmput, l'empresa determina el nombre de persones treballadores, que ha d'incloure cumulativament:

- a. Les persones amb contracte de treball en vigor en el moment del còmput (les persones amb contracte a temps parcial es computen, amb independència del nombre d'hores treballades, com una persona més).
- b. Les persones contractades per una durada determinada, sigui quina sigui la modalitat, amb contractes vigents amb l'empresa durant els sis mesos anteriors i que s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, per cada cent dies de treball o fracció, es computa com una persona treballadora més.

Article 12. *Elaboració de dades i indicadors per part de les empreses*

1. Les empreses han d'elaborar el registre que conté totes les dades salarials de cadascuna de les persones treballadores de l'empresa, així com altres aspectes relacionats amb el salari que cal tenir en compte perquè poden afectar-les, que permeten l'elaboració dels indicadors que es detallen en l'apartat 1 de l'article 56 de la Llei 6/2022.

2. Les empreses han d'especificar de forma diferenciada la percepció del salari base, dels complements salarials i les percepcions extrasalarials, a l'hora de calcular els indicadors.

3. D'acord amb les dades recollides, cada empresa ha de dur un registre anual que contingui els indicadors fixats per l'apartat 1 de l'article 56 de la Llei 6/2022 i detallats en l'article 13 d'aquest Reglament, a l'efecte de poder-los enregistrar al Registre públic.

4. L'empresa ha de realitzar i actualitzar el registre cada any.

Article 13. Indicators del registre anual de les empreses

1. Les empreses de cinquanta o més persones treballadores estan obligades a dur un registre anual amb els indicadors següents:

a. La diferència entre la mitjana de les retribucions globals anuals de les dones i la mitjana de les retribucions globals anuals dels homes. Aquesta diferència s'ha de detallar per a cadascun dels conceptes determinats en l'apartat 2 de l'article 12 d'aquest Reglament, en valor absolut i en percentatge.

b. La diferència entre la mitjana de la retribució dels homes i la mitjana de la retribució de les dones calculada a temps complet, per franja d'edat, grup professional segons la classificació professional aplicable a l'empresa i la categoria de llocs de treball equivalents o d'igual valor.

Aquesta diferència s'ha de detallar per a cadascun dels conceptes determinats en l'apartat 2 de l'article 12 d'aquest Reglament, en valor absolut i en percentatge.

Per a aquest càlcul es pren com a base la jornada legal ordinària, i es considera de manera individual la darrera de les situacions contractuals, en cas que fossin diverses durant el període de referència, i es procedeix a l'equiparació segons el concepte.

Per presentar els indicadors per edat, s'estableixen les franges d'edat següents:

- 15 a 24 anys
- 25 a 44 anys
- 45 a 64 anys
- 65 o més

Als efectes d'aquest Reglament, s'entén per grup professional el que consti com a tal a la Classificació nacional d'ocupacions, segons es defineix en la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.

c. La bretxa de taxa d'increments individuals de salari entre dones i homes, si s'han produït en els dotze mesos anteriors.

Aquesta bretxa es calcula en percentatge segons la fórmula següent:

$(\text{Total increments individuals homes} - \text{Total increments individuals dones}) / \text{total increments individuals homes} \times 100$.

d. La bretxa de repartiment de les promocions professionals si se n'han produït en els dotze mesos anteriors.

Aquesta bretxa es calcula en percentatge segons la fórmula següent: $(\text{Total de promocions professionals homes} - \text{Total promocions professionals dones}) / \text{total promocions professionals homes} \times 100$.

e. El percentatge de dones i homes que s'han beneficiat d'un increment salarial durant l'any següent al seu retorn del descans per maternitat o paternitat, si s'han produït increments salarials durant els dotze mesos anteriors.

f. El nombre de persones treballadores del sexe subrepresentat entre les deu persones treballadores amb les remuneracions més altes a l'empresa.

g. La proporció de dones i homes en totes les bandes retributives. Es consideren les bandes retributives establertes en els formularis de la sol·licitud de registre de les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere.

h. La proporció de dones i homes que reben retribucions voluntàries o primes.

i. La diferència entre la mitjana de la quantia de les primes pagades als homes i la mitjana de la quantia de les primes pagades a les dones.

2. Les empreses de menys de cinquanta persones treballadores estan obligades a dur un registre anual amb els indicadors a i b de l'apartat anterior.

Article 14. Accés als indicadors del registre anual de l'empresa

1. El registre anual de l'empresa ha de ser accessible per als representants dels treballadors. En el cas que no hi hagi a l'empresa representants dels empleats, una persona treballadora sense representació pot tenir-hi accés, però la informació facilitada per l'empresa s'ha de limitar a les diferències percentuals que



existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també han d'estar detallades en consideració a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable, per tal d'evitar de córrer el risc de conèixer de manera individualitzada el salari d'altres treballadors. En tot cas cal garantir la protecció de dades personals dels treballadors.

2. Cada any, abans del 31 de març, l'empresari ha de publicar el registre d'acord amb el que estableix l'apartat 4 de l'article 56 de la Llei 6/2022.

Article 15. *Règim sancionador*

L'incompliment dels preceptes continguts en l'article 56 de la Llei 6/2022 dona lloc a l'aplicació del règim sancionador establert en el títol VIII de la Llei referida per falta lleu, sempre que el dit incompliment no generi un efecte discriminatori. En cas que la conducta tingui un efecte discriminatori s'aplica la tipificació de la infracció que correspongui.

Disposició transitòria

El termini per registrar al Registre públic les dades i els indicadors sobre la bretxa professional de gènere corresponents a l'any 2023 es fixa entre el dia 1 de maig i el 30 de juny del 2024. Excepcionalment i per a l'any 2024, les empreses de menys de 50 treballadors que no disposen de certificat digital poden registrar les dades manualment emplenant i imprimint els formularis de l'aplicació corresponent.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 22 de novembre del 2023

Xavier Espot Zamora
Cap de Govern