

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de ser una eina que permeti detectar i definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir, segons fos el cas, els obstacles i dificultats existents o que es poguessin produir amb la intenció de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del esmenat sistema retributiu.

En compliment del RD 902/2020 d' octubre de 2020, s'ha portat a terme la següent auditoria retributiva amb l'explicació i resultats que s'exposen a continuació.

# DIAGNOSI

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

El conveni col·lectiu d' aplicació (II Conveni col·lectiu de treball del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona amb codi de conveni núm. 08002612011994) estableix una classificació professional dels treballadors i treballadores que s'enquadra de la següent manera:

- Grup A: A1 y A2.
- Grup C: C1 y C2.
- Resta d'agrupacions professionals.

Aquesta classificació està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les seves característiques d'accés. Mentre no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris transitòriament.

Els grups de classificació professional tindran les següents equivalències:

- Grup A: A1 t.tol universitari (llicenciats/des, graduats/des).
- Grup B: A2 t.tol universitari (diplomats/des, graduats/des).
- Grup C: C1 títol batxiller o tècnic /a).
- Grup D: C2 títol de graduat/ ada en educació secundària obligatòria.
- Grup E: Altres agrupacions professionals.

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

Per tal de fer la valoració de llocs de treball s'ha utilitzat la metodologia de Puntuació per factors que és la legalment recomanada en el RD 902/2020, ja que és la més aplicada per les seves propietats d'objectivitat. De fet, aquest sistema és avaluat com el més adequat per l' [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) que, a més, considera que la metodologia de punts és la més apropiada per a la valoració de llocs en l'àmbit de la igualtat. Així ho reconeix l' OIT en la guia "Promoció de la Igualtat salarial mitjançant l'avaluació no sexista dels llocs de treball" (Chicha, Marie-Thérèse: [Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada](#). Organització Internacional del Treball. Ginebra, 2008).

La metodologia de Punts per Factor assumeix que existeixen unes característiques comuns en cada grup homogeni de treball i cadascuna d'elles es dona amb diferent intensitat en cadascun dels llocs. A més, per a cada característica s'admet una importància diferent. El sistema de puntuació defineix aquestes característiques, anomenades factors, i les diferents intensitats, anomenades graus. En la valoració dels llocs de treball es tracta d'assignar a cada lloc, en cada factor, el grau que s'ajusta als requisits del mateix.

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

Parc de Salut ha realitzat una valoració de llocs utilitzant l'eina proposada per l'Institut de les Dones (<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>), que tal i com senyala; “ Aquesta eina és anterior a la publicació del Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, tot i això es recomana el seu ús en tant que no s'aprobi el procediment de valoració de llocs de treball previst en la Disposició final primera del citat Reial Decret”.

Les fases que s'han seguit per a la valoració han sigut:

- 1.- Elecció i definició de factors.
- 2.- Ponderació dels factors (tant dels “grups” como dels propis factors)
- 3.- Identificació de llocs de treball “tipo”
- 4.- Determinació del nivell de cada factor per a cada lloc.
- 5.- Identificació del valor de cada lloc de treball.

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

### 1.- ELECCIÓ I DEFINICIÓ DE FACTORS

Els factors utilitats han sigut:

- Experiència: experiència professional prèvia necessària per a desenvolupar el lloc de treball de forma satisfactòria.
- Formació acadèmica: nivell mínim de formació acadèmica que ha de tenir una persona per a desenvolupar satisfactòriament les funcions pròpies del seu lloc de treball.
- Responsabilitat sobre persones: indica si una persona en el seu lloc de treball ha de fer-se càrreg d'un equip de persones.
- Complexitat, entesa com la suma de diferents factors que incideixen sobre les funcions desenvolupades o lloc de treball desenvolupat i fan que aquest tingui major o menor complexitat relacional, econòmica, estratègica i/o de gestió.

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

## 2.- PONDERACIÓ DE FACTORS

Definits els factors s'ha procedit a assignar valors ( per a ponderar) cadascun dels grups en els que l'eina enquadra els factors :

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	40%
B. RESPONSABILIDAD	15%
C. ESFUERZO	45%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	
	100%

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	35	140,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	65	260,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre personas	NEUTRO	100	150,00
C. ESFUERZO	Complejidad	NEUTRO	100	450,00



# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

### 3.- IDENTIFICACIÓ DE LLOCS TIPUS

Prenent com a referència tots els llocs de treball de Parc de Salut s'ha definit una llista unificada de llocs de la mateixa naturalesa:

Clave	Valor	Ir a
P01	Gerent	<a href="#">P01</a>
P02	Adjunt/a gerència	<a href="#">P02</a>
P03	Director/a corporatiu	<a href="#">P03</a>
P04	Adjunt/a direcció	<a href="#">P04</a>
P05	Director/a executiu o de centre	<a href="#">P05</a>
P06	Director/a funcional	<a href="#">P06</a>
P07	Director/a procés/programas	<a href="#">P07</a>
P08	Coordinador/a àrea assistència	<a href="#">P08</a>
P09	Cap servei/àrea assistencial/re	<a href="#">P09</a>
P10	Cap secció assistencial/recerca	<a href="#">P10</a>
P11	Cap clínic	<a href="#">P11</a>
P12	Cap servei/àrea no assistència	<a href="#">P12</a>
P13	Cap d'unitat d'infermeria	<a href="#">P13</a>
P14	Supervisor/a de torn d'inferme	<a href="#">P14</a>
P15	Coordinador/a assistencial/rec	<a href="#">P15</a>
P16	Coordinador/a no assistencial	<a href="#">P16</a>
P17	Responsable- Gestor/a assiste	<a href="#">P17</a>
P18	Responsable no assistencial	<a href="#">P18</a>
P19	Referent assistencial/recerca	<a href="#">P19</a>
P20	Referent no assistencial	<a href="#">P20</a>

Clave	Valor	Ir a
P21	Secretari/ària tècnica/acadèm	<a href="#">P21</a>
P22	Metge/essa adjunt/a	<a href="#">P22</a>
P23	Tècnic/a superior assistencial/r	<a href="#">P23</a>
P24	Tècnic/a superior no assistenci	<a href="#">P24</a>
P25	Infermer/a	<a href="#">P25</a>
P26	Infermer/a especialista	<a href="#">P26</a>
P27	Infermer/a gestor/a de casos/ c	<a href="#">P27</a>
P28	Tècnic/a mitjà/ana assistència	<a href="#">P28</a>
P29	Tècnic/a mitjà/ana no assister	<a href="#">P29</a>
P30	Tècnic/a auxiliar assistencial	<a href="#">P30</a>
P31	Tècnic/a auxiliar no assistenc	<a href="#">P31</a>
P32	Administratiu/iva	<a href="#">P32</a>
P33	Auxiliar en cures d'infermeria	<a href="#">P33</a>
P34	Auxiliar assistencial (no TCAI	<a href="#">P34</a>
P35	Pràctic sanitari/portalliteres	<a href="#">P35</a>
P36	Auxiliar administratiu/iva	<a href="#">P36</a>
P37	Missatger/a- operari/ària	<a href="#">P37</a>
P38	Telefonista i persona atenció	<a href="#">P38</a>
P39	Personal en formació (TS)	<a href="#">P39</a>
P40	Personal en formació <sup>TM</sup>	<a href="#">P40</a>

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

Diagnosi

## 4.- DETERMINACIÓ DEL NIVELL DE CADA FACTOR PER A CADA LLOC

Per a determinar el nivell de cada factor s'ha comptat amb la informació disponible sobre cada lloc de treball i el criteri d'un grup de treball format per personal de l'àrea de RRHH i d'una consultora externa.

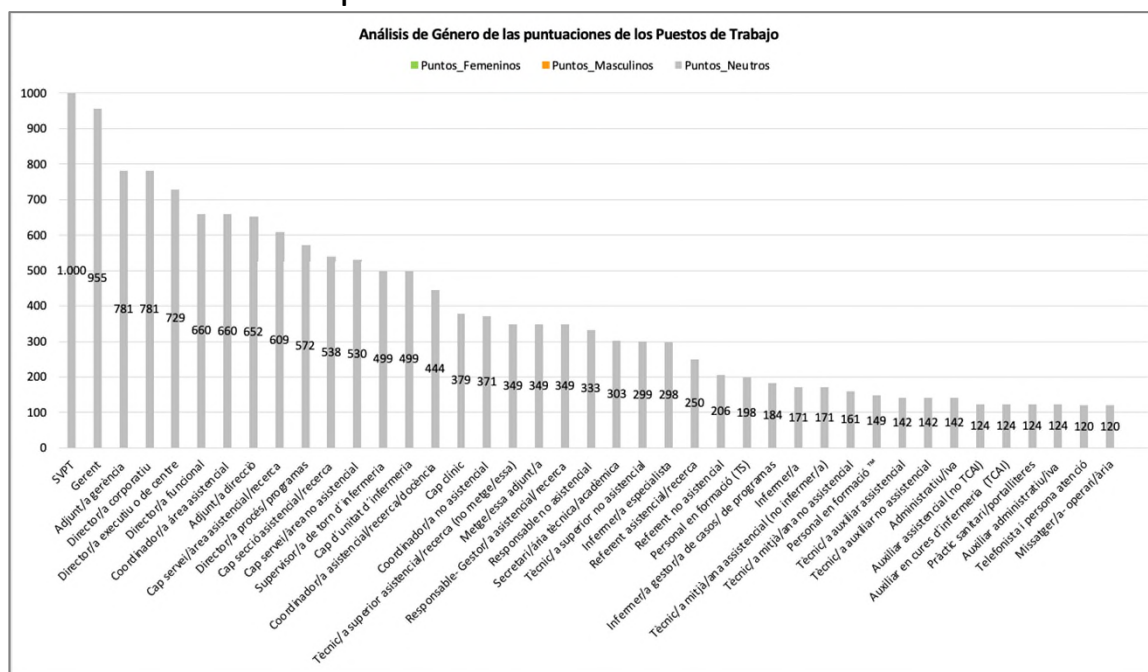
<b>P01</b>		<b>Valor</b>	Gerent
<b>I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO</b>			
<b>DEPARTAMENTO</b>		1	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>
<b>Tipo</b>	<b>Nombre del Factor</b>	<b>Nivel</b>	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	Titulacion sup + Postgrado/Máster	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	Más de 5 años	
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre	Jerárquica grandes equipos	
C. ESFUERZO	Complejidad	Nivel 17	

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Diagnosi

### 5.- IDENTIFICACIÓ DEL VALOR DE CADA LLOC

Una vegada ponderats els factors es realitza la valoració dels llocs de treball, amb l'objectiu de determina el seu "valor numèric" en l'organització. Concretament en el Parc de Salut els llocs tenen un valor entre 120 i 955 punts.



# REGISTRE RETRIBUTIU

## Registre Retributiu

Aquest Registre Retributiu s'ha elaborat amb les dades de la **retribució percebuda** per la plantilla en el període de l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020 i la **retribució equiparada** ( normalitzant jornades, és a dir, elevant a jornada completa la retribució d'aquelles persones amb reducció de jornada o contracte a temps parcial; i anualitzant dies treballats, és a dir, elevant a any complet, i el temps treballat d'aquelles persones que per exemple s'ha incorporat després del dia 1 de gener del 2020 causant baixa abans del 31 de gener del 2020; tot ell per a poder comparar bases equivalents)

A continuació es mostren els resultats. Primer s'analitza la retribució del global de la plantilla i posteriorment es detalla la retribució per cada Grup professional.

## Estructura de plantilla

# GRAUS

NIVELL	DONES			HOMES			TOTAL	
	Nº	% Hor.	% Ver.	Nº	% Hor.	% Ver.	Nº	% Ver.
ESCALA 01 (A1)	729	60%	18%	493	40%	33%	1222	22%
ESCALA 02 (A2)	1703	85%	41%	307	15%	21%	2010	36%
ESCALA 03 (C1)	318	70%	8%	135	30%	9%	453	8%
ESCALA 04 (C2)	1319	76%	32%	428	24%	29%	1747	31%
ESCALA 05 (AP)	68	35%	2%	124	65%	8%	192	3%
<b>Total general</b>	<b>4137</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>	<b>1487</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>5624</b>	<b>100%</b>

## Registre retributiu

La diferència entre el salari mitjà d'homes i de dones en Parc de Salut és del 12%, és a dir, els homes guanyen un 12% més que les dones.

Segons el RD 902/2020, el registre haurà d'incloure la justificació a la que es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitja aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, al menys, un 25%. És a dir, en aquest cas, **no és necessària aquesta justificació.**

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios		Razón Social: PARC DE SALUT - NIF:					Inicio
		PERIODO DE REFERENCIA					
		01-01-20					
		31-12-20					
Nº		SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
<b>TOTAL</b>		4%	29%	12%	-11%	12%	
Hombre	1487	28.971	13.986	42.957	328	43.285	
Mujer	4137	27.766	9.876	37.642	365	38.007	



# Registre retributiu

SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq		
6%	22%	13%	-68%	13%	<b>A1</b>	
37.294	30.026	67.319	221	67.541	Hombre	493
34.884	23.531	58.415	371	58.786	Mujer	729
2%	3%	2%	8%	2%	<b>A2</b>	
30.150	9.993	40.143	419	40.562	Hombre	307
29.634	9.716	39.349	385	39.734	Mujer	1703
1%	26%	6%	8%	6%	<b>C1</b>	
25.608	7.598	33.206	175	33.381	Hombre	135
25.409	5.649	31.058	160	31.218	Mujer	318
-1%	-1%	-1%	12%	0%	<b>C2</b>	
22.265	3.918	26.184	441	26.625	Hombre	428
22.381	3.964	26.345	386	26.732	Mujer	1319
-2%	-7%	-2%	-6%	-3%	<b>AP</b>	
19.768	1.801	21.569	305	21.875	Hombre	124
20.180	1.922	22.102	325	22.427	Mujer	68



# SISTEMA DE PROMOCIÓ

## Promocions

En base a la necessitat d'avaluar els llocs de treball tant en la relació al sistema retributiu com en la relació al sistema de promoció, l'Article 88 del II conveni, sobre abastiment de llocs de treball i promoció interna, senyala:

1. Els llocs de treball del Consorci es cobriran garantint el principi de publicitat, igualtat, mèrits i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seva agilitat sense perjudici de l'objectivitat de la selecció.

La promoció interna del personal de la plantilla, consistent en el canvi de categoria professional, es realitzarà mitjançant procediment legal de selecció per concurs de mèrits. S'exceptuen les places de titulats superiors, l'elecció dels quals i l'accés es realitzarà per el sistema de convocatòria externa.

En l'oferta pública externa de treball es reservarà un percentatge d'un mínim del 35% de les places convocades per a la promoció interna del personal amb lloc de treball fixe i per als de règim de contractació temporal.

Per a la cobertura de places vacants temporals durant un màxim de 6 mesos continuats o 8 mesos discontinus i durant un període computat bianualment, es donarà prioritat al personal contractat per el Consorci de categoria inferior, amb la finalitat de poder acreditar mèrits als concursos que es realitzin.

## Promocions

Quan existeixen places vacants indefinides de determinades categories, el personal fixe que tingui categoria inferior i disposi de la titulació adequada podrà ocupar les vacants fins la cobertura reglamentària de les places, sempre que superi el període de prova establert en l'article 45 (II conveni).

Durant el temps que ocupi la citada plaça, el treballador o treballadora percebrà les retribucions corresponents a la categoria superior, però en cap cas tindrà dret a l'ascens de categoria, que sempre es realitzarà per el sistema de concurs de mèrits.

2. Durant la vigència del Conveni es convocaran els concursos de selecció corresponents per a assegurar que els contractes d'interinitat per vacant no excedeixin el 6,5% de la plantilla fixa.

3. Es reserva un percentatge general del 7% del total de places de cada oferta de treball públic per a proveir-les amb candidats o candidates amb una discapacitat igual o superior al 33%. El nombre concret de llocs de treball reservats en cada convocatòria ha d'adequar-se a les característiques i peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden proveir aquestes places s'inclouran en les de torn lliure.

4. Existirà la possibilitat de proposar a la Comissió paritària pactar la requalificació professional dels llocs de treball.

5. El Consorci convocarà les places vacants als 2 anys de la cobertura per interinitat.

6. La provisió de places amb caràcter definitiu es cobrirà sempre per concurs de mèrits.

# CONCLUSIONS I PLA D' ACCIÓ

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Conclusions i Pla d'acció.

- L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, aconsegueix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'igual manera, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu.
- Aquesta Auditoria Retributiva dona compliment al RD 902/2020 d' octubre de 2020.
- Parc de Salut ha realitzat una valoració de llocs per a determinar el valor numèric dels seus llocs de treball amb l'objecte d'identificar llocs d'igual valor i fer efectiva l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.
- A més, s'ha elaborat el Registre Retributiu amb les dades de la retribució percebuda per la plantilla en l'any analitzat ( del dia 1 de gener 2020 al 31 de desembre del 2020) i la retribució equiparada (normalitzant jornades, és a dir, elevant a jornada completa la retribució d'aquelles persones amb reducció de jornada o contracte a temps parcial; i anualitzant dies treballats, és a dir elevant a un any complet, el temps treballat d'aquelles persones que per exemple s'han incorporat després del dia 1 de gener del 2020 o han causat baixa abans del 31 de desembre del 2020); tot això per poder comparar bases equivalents.

# AUDITORIA RETRIBUTIVA

## Conclusions i Pla d'acció.

- Els resultats del Registre Retributiu prenent com a base els diferents llocs d'igual valor indiquen que:
  - Considerant les retribucions mitjanes percebudes d'homes i dones, sense tenir en compta la seva posició, els homes cobren un 12% més.
  - Segons el RD 902/2020, el registre haurà d'incloure la justificació a que fa referència l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitja aritmètica o la mitjana de les retribucions totals de l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, al menys, un vint-i-cinc per cent. És a dir, en aquest cas, no és necessària aquesta justificació.
- Com a Pla d'Acció proposem a l'empresa que:
  - Fomenti la promoció de les dones als llocs de major responsabilitat.
  - Revisi anualment amb la realització del Registre Retributiu que les diferències són justificades i, si no és així, que estableixi objectius concrets per a eliminar-les.