INFORME DE REGISTRE SALARIAL ANY 2025

Creación Positiva

L’entitat

Creación Positiva és una entitat sense ànim de lucre feminista, reconeguda com a entitat d’utilitat pública d’àmbit estatal, que va néixer el 2001 a Barcelona. Les seves accions van dirigides a fer efectius el dret a la salut sexual, a viure una vida lliure de violències, a una vida digna, acompanyant a les persones per a facilitar l’accés a aquests drets a través de l’atenció directa centrada en la cura i l’autonomia, la sensibilització, la prevenció i la incidència política.

L’entitat treballa bàsicament en dues àrees d’acció:

- Atenció i cures
- Sensibilització i incidència política

Creación Positiva treballa de manera transversal democratitzant el coneixement, realitzant recerques i diagnòstics; assessoraments i formació especialitzada, elaborant materials tècnics i de sensibilització i compartint recursos i serveis per als qui els necessitin.

Durant el període d'anàlisis d'aquest registre retributiu (any 2025), l'entitat va comptar amb 14 persones treballadores.

El conveni col·lectiu d’aplicació a aquestes persones treballadores és el “Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018” (codi de conveni núm. 79002575012007). Les taules salarials d’aquest conveni s’han actualitzat el 8 de juny de 2023 (CVE-DOGC-A-23160059-2023, Núm. 8938 - 16.6.2023).

Els òrgans de govern de l’entitat garanteixen que les dades aportades en aquest informe de registre salarial són certes i fiables, i mostra el compromís de l’entitat per la igualtat efectiva entre homes i dones i, en concret, per l’eliminació de qualsevol tipus de bretxa salarial associada a aspectes de gènere.

El Registre Salarial

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, modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i comporta l'obligació de les empreses 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, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.

Alhora, estableix que si una empresa amb almenys cinquanta persones treballadores té una mitjana de retribucions a les persones d'un sexe superior als de l'altre, en un vint-i-cinc per cent o més, l'empresa haurà d'incloure en el Registre salarial, una justificació d'aquesta diferència, que no pot estar relacionada amb el sexe de les persones treballadores.

Sens perjudici de les modificacions i ampliacions d'aquests dictats que pugui incloure el desplegament reglamentari del Reial decret llei 6/2019, la Direcció General d'Igualtat posa a l'abast de les empreses i organitzacions, una Eina de registre salarial, un recurs útil, pràctic i d'ús senzill, per donar compliment a la normativa i avançar cap a un treball lliure de discriminacions per raó de sexe.

Característiques del Registre salarial:

- Obligatori per a totes les empreses.
- Quantitatiu i no qualitatiu.
- Recull els valors mitjans, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor de:
- Salaris.

En aquest darrer apartat, 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 suplements 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. *(Font: Generalitat de Catalunya)*

El Reial Decret 902/2020, en el seu article 3 parla del principi de transparència retributiva i en el seu article 4 de l'obligació d'una retribució igual per treball d'un valor igual. Per aquest motiu, aquesta mateixa normativa estableix al seu capítol III quins seran els instruments de transparència retributiva, considerant el principal d'aquests el registre retributiu o registre salarial.

Normativa

La normativa bàsica d'aplicació en quant al registre salarial és la següent:

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

2. Reial decret llei 6/2019 de 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones a la feina i l'ocupació.

3. Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones

I, en concret:

Article 28 de l'Estatut dels Treballadors: Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o feines efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigibles per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en les que aquestes activitats es porten a terme en realitat siguin equivalents.

Article 28.2 del Reial Decret llei 6/2019: L'empresari està obligat a dur a terme 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'igual valor. 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.

Article 28.3 del Reial Decret llei 6/2019: Quan en una empresa amb menys cinquanta treballadors, el promig de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior al dels altres en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o els mitjans de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure al Registre salarial una justificació de que la citada diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 5.1 del Reial Decret 902/2020: De conformitat amb l'establert a l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades promitjades i desglossades.

Article 5.2 del Reial Decret 902/2020: El registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conformes a l'establert en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors. A Aquests efectes, hauran d'establir-se en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitja aritmètica i la mediana del realment percebut per cada un d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, posat o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. A la seva vegada, aquesta informació haurà de ser desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cada un dels complements i cada una de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferent cada percepció.

Article 10.1 del Reial Decret 902/2020: La informació retributiva o l'absència de la mateixa derivada de l'aplicació d'aquest Reial Decret, i en la mesura en què es denuncien els pressupostos necessaris previstos en la legislació vigent, podran servir per dur a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives oportunitats, d'acord amb el text reemborsat de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, inclòs, en el seu cas, l'aplicació de les sancions que podrien correspondre per concurrència de discriminació, així com d'acord amb la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, inclòs, en el seu cas, el procediment d'ofici establert en l'article 148.c) de la mateixa (*)

(*) Aquest fet comporta que el no disposar de registre salarial suposa una infracció greu sancionada amb imports que van dels 625 euros als 6.250 euros. A més, no disposar de registre salarial implica automàticament que l'entitat passa a ser considera sospitosa de desigualtat de tracte segons gènere, cosa que pot originar també altres sancions complementàries

Registre Salarial de l'Entitat

Les dades corresponents al registre salarial s'inclouen en l'Annex d'aquest informe. Al mateix s'observa una bretxa salarial del 0 %. Aquesta requereix, segons l'Estatut dels Treballadors i el RD 902/2020 d'una explicació objectiva:

1. Totes les persones que l'entitat ha tingut contractades al període d'anàlisi són dones. El període d'anàlisi és l'any 2025.

2. A l'entitat no existeixen persones contractades homes, pel que la comparativa per sexes, tal i com indica la normativa, no es pot realitzar.

3. El conveni d'aplicació és el "Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018" (codi de conveni núm. 79002575012007). Les taules salarials d'aquest conveni s'han actualitzat el 8 de juny de 2023 (CVE-DOGC-A-23160059-2023, Núm. 8938 - 16.6.2023). Actualment l'entitat té una millora de conveni en relació a la jornada laboral, la qual a la nostra entitat és de 37,5h/setmanals.

4. Durant el període d'anàlisis d'aquest registre retributiu (any 2025), l'entitat va comptar **amb 14 persones treballadores. A efectes del càlcul del salari base s'han tingut en compte les hores efectives treballades. Tanmateix hi ha 5 persones que no van treballar l'any sencer, cosa que fa disminuir la mitjana de la retribució total anual com la mediana de la retribució total anual, i 2 persones en situació d'IT que no s'han tingut en compte a efectes de la mitjana i la mediana.**

5. Les persones treballadores amb relació laboral han estat contractades en els llocs de treball de Tècnica especialista en programes socials i atenció, tècnica en activitats socials i atenció i auxiliar de neteja.

6. La gran diferència que s'observa a nivell econòmic entre les categories Tècnica especialista en programes i atenció i Tècnica en activitats socials i atenció ve donada per tractar-se de números absoluts, sense ponderar. El fet que a la segona categoria hi hagi més jornades parcials que a la primera, desvirtua aquest resultat i pot donar una imatge errònia de la realitat.

Els fets apuntats fan arribar a la conclusió que, actualment, a l'entitat **NO existeix Bretxa Salarial Objectiva**, ni total ni per hores, pel que no s'haurà de realitzar cap tipus d'acció correctora.

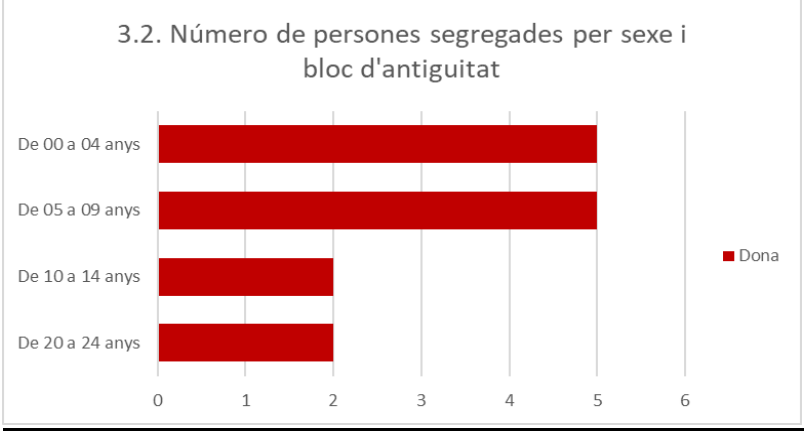
Annex (dades):

Composició de la plantilla segons sexe

	Dona	Total general
Compte de persones	**14**	**14**

Número de persones segregades per sexe i bloc d'antiguitat

Compte de persones		
	Dona	Total general
De 00 a 04 anys	5	5
De 05 a 09 anys	5	5
De 10 a 14 anys	2	2
De 20 a 24 anys	2	2
Total general	**14**	**14**



Composició de la plantilla segons lloc de treball

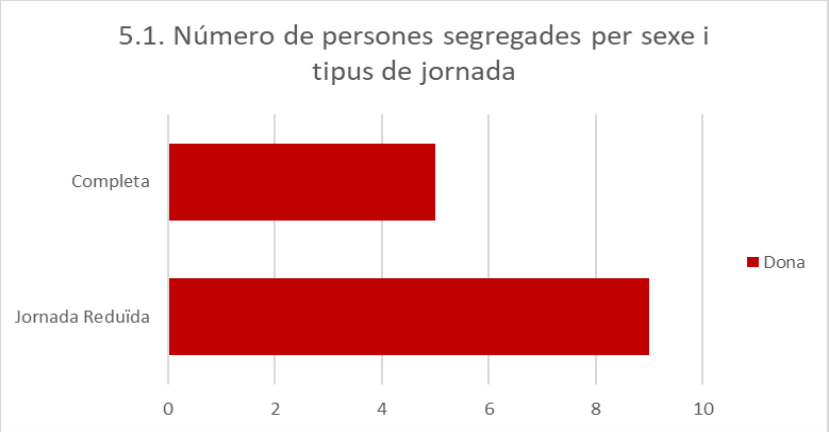
Compte de persones		
	Dona	Total general
Auxiliar de neteja	1	1
Tècnica en activitats socials i atenció	11	11
Tècnica especialista en programes socials i atenció	2	2
Total general	**14**	**14**

Percentatge de persones sobre el col·lectiu de dones segregades per tipus de contracte

Compte de persones		
	Dona	Total general
01. Indefinit	100%	100%
Total general	**100%**	**100%**

Composició de la plantilla segons tipus de jornada

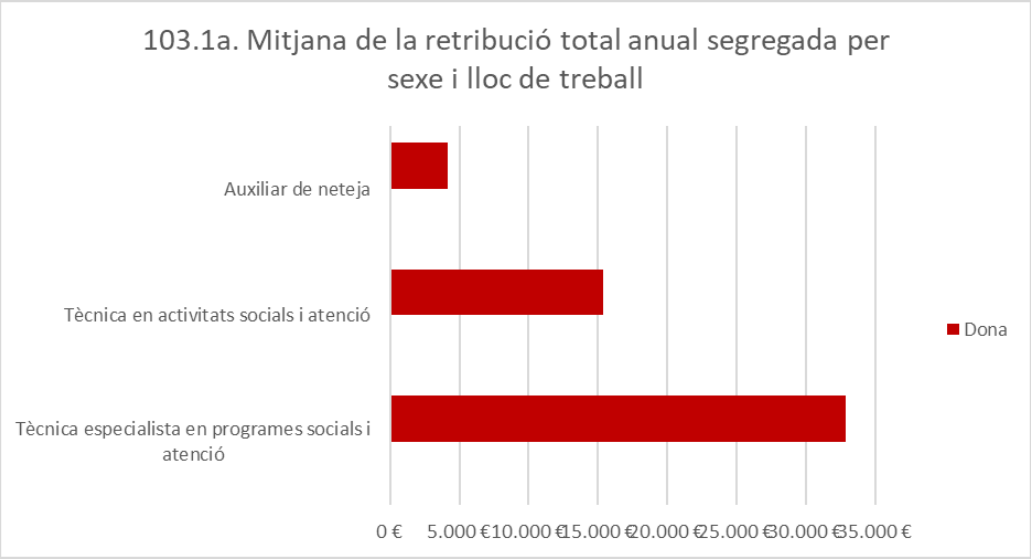
Compte de persones		
	Dona	Total general
Completa	5	5
Jornada Reduïda	9	9
Total general	**14**	**14**



Retribucions

	Dona	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	**17.368,24 €**	**17.368,24 €**	0,0%

Mitjana de la retribució total anual			
	Dona	Total general	Bretxa
Auxiliar de neteja	4.153,44 €	4.153,44 €	0,0%
Tècnica en activitats socials i atenció	15.391,56 €	15.391,56 €	0,0%
Tècnica especialista en programes socials i atenció	32.870,66 €	32.870,66 €	0,0%
Total general	**17.368,24 €**	**17.368,24 €**	

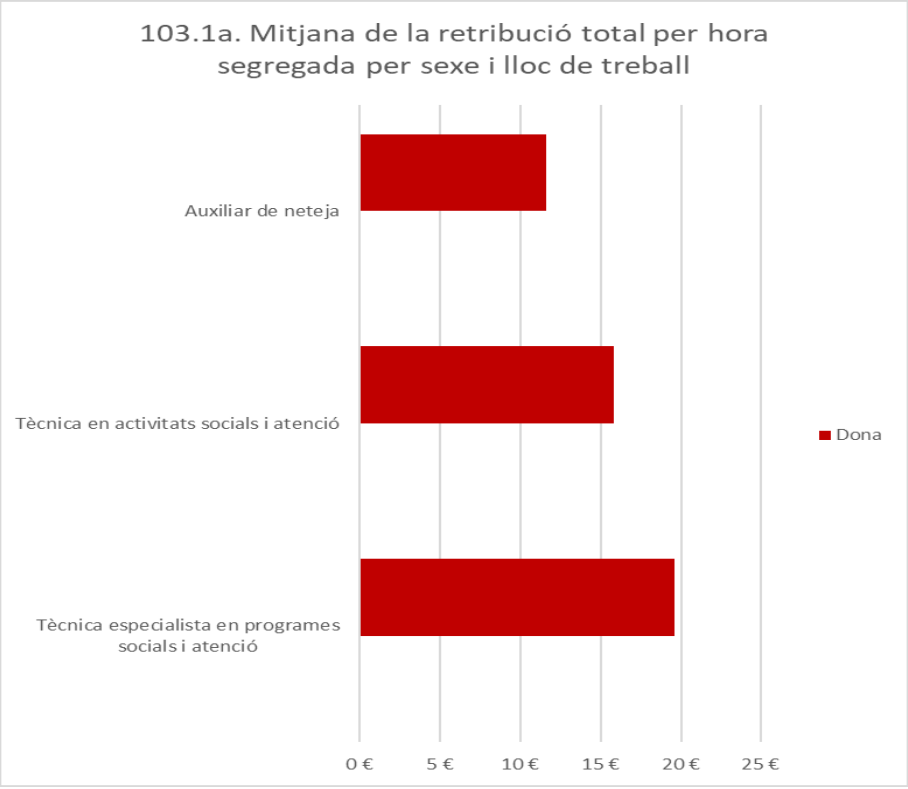


	Dona	Total general
Mitjana de la retribució total per hora	**16,08 €**	**16,08 €**

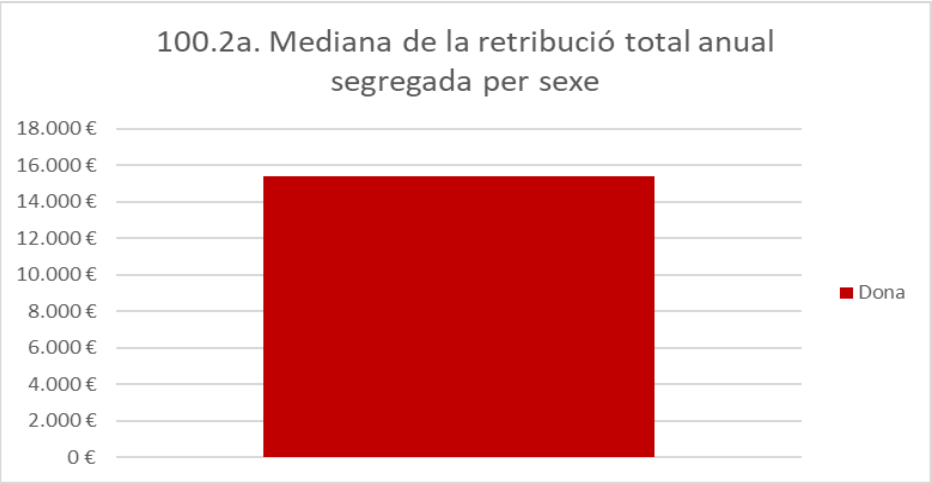
Bretxa
0,0%

Mitjana de la retribució total per hora		
	Dona	Total general
Auxiliar de neteja	11,59 €	11,59 €
Tècnica en activitats socials i atenció	15,80 €	15,80 €
Tècnica especialista en programes socials i atenció	19,57 €	19,57 €
Total general	**16,08 €**	**16,08 €**

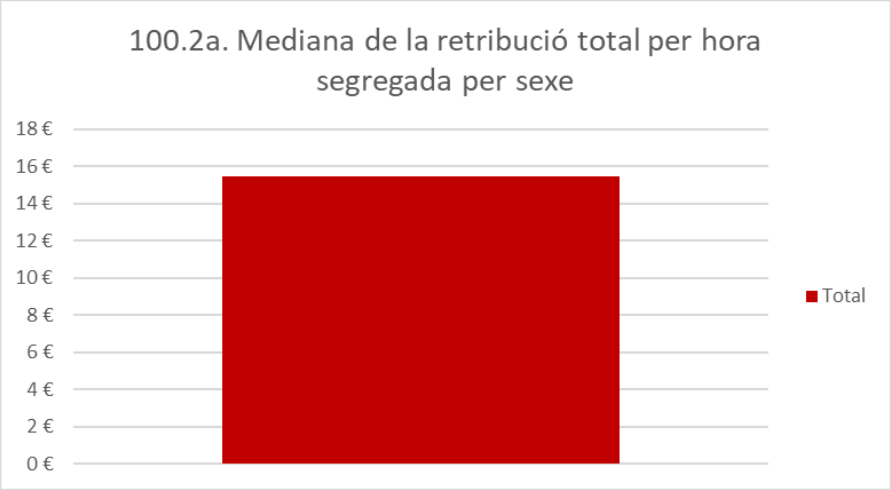
Bretxa
0,0%
0,0%
0,0%



	Dona	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	**15.421,28 €**	0,0%



	Dona	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	**15,49 €**	0,0%



BRETXA SALARIAL = 0