



RELARRE INFORMATIVO

Boletín feminista de las brujas que no pudisteis quemar

PLANES DE IGUALDAD Y REGISTRO SALARIAL Acaba el plazo



Los Planes de Igualdad son obligatorios para empresas de más de 50 personas asalariadas. Para las de más de 101 trabajadores/as el plazo acabó el 7 de marzo de 2021.

Las de 50 a 100 trabajadores/as, tienen hasta el 7 de marzo de 2022 para realizar su Plan de igualdad y registrarlo debidamente ante el órgano competente.

El Registro salarial recogido en el RDL 902/2021, es una de las medidas establecidas para combatir la brecha salarial y es de obligado cumplimiento para todas las empresas sin excepciones.

Este documento recoge las retribuciones económicas de toda la plantilla de una entidad, incluyendo altos cargos y Dirección. Su contenido debe constar de los valores medios de los sueldos (medias aritméticas y medianas), los complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, todo ello estipulado por sexo, en función de su naturaleza, grupos y categorías profesionales o puestos de trabajo.

Las entidades de más de 50 personas, deben sumar a su listado de acciones obligatorias una auditoría retributiva antes del 14 de abril del 2021.

Este documento tiene que presentarse una vez al año y debe estar disponible para los representantes de los trabajadores/as, para la inspección de trabajo y para los trabajadores/as que lo pidan.

Aquellas entidades que tengan una desigualdad superior al 25% están obligadas a justificar los motivos de esta en el Registro Salarial.

Es importante que el registro salarial cumpla los principios básicos que establece el Artículo 4 del RD 902/2020: la adecuación a la actividad desarrollada; la totalidad de las condiciones de los puestos de trabajo; y la objetividad para identificar claramente que las retribuciones no se fijan en función de factores subjetivos.

No contar con un registro salarial acorde a la nueva normativa estipulada en el RDL puede incurrir en sanciones para la empresa e inicio de acciones judiciales individuales o colectivas. También si se realiza de forma inexacta o incompleta, puede ser tomado por la Inspección de Trabajo como un síntoma de discriminación. Las multas por estas faltas graves pueden ir desde 6.251 € hasta 187.000 €.

Es importante que nosotras como RLT participemos activamente en todo el proceso y aprovechemos la obligación que tienen las empresas de darnos toda la documentación, para detectar desigualdades y luchar con contundencia.



MCLMEX buzonvioleta@cgt-mclmex.org

“La igualdad no es una opción, es un derecho.”

Nº20

13 Abril 2021