

Un registro salarial accesible y plan de igualdad negociado

La discriminación de sueldo es una infracción muy grave y puede acarrear una multa de entre 6.251 y 187.500 euros

R. C.

■ La obligatoriedad por parte de las empresas de tener un registro salarial no es nueva. Se incluía en la normativa del pasado año, cuando en-

tró en vigor el registro horario, si bien aquel parece que ha calado menos en los centros de trabajo. El nuevo decreto exige ahora que cumplan el principio de transparencia y se garantice el acceso adecuado de los trabajadores a la información contenida en el mismo. «La gran novedad es la auditoría retributiva, que no se establecía en el anterior decreto», explica Tatiana Villanueva, del despacho de abogados Sánchez Butrón. Todas las empre-

sas tendrán que tener el registro y la auditoría será obligatoria en marzo de 2022 para las de más de 50 empleados. En esa fecha es igualmente cuando las compañías de entre 50 y 100 trabajadores deben tener implantando planes de igualdad, una vez que las firmas con más plantilla deben tenerlos ya en vigor desde marzo de este año y marzo de 2021. En el caso de incumplimientos, la Inspección de Trabajo puede apercibir de ello y dar traslado al juzgado.

También incumplir con los planes de igualdad, que deben ser consensuados con los trabajadores, se considera una infracción muy grave, que puede llevar aparejadas sanciones desde 6.251 euros a 187.500, según los expertos. En la provincia, los visados de los planes de igualdad de la Conselleria que dirige Mónica Oltra han aumentado en los últimos años. De los 8 de 2008 se pasó a los 55 de 2016 y se han ido sumando más de 30 cada año desde entonces.