

GRUPO  
ADAPTALIA

# Registro y Auditorias Salariales



# Presentación

## ¿Qué es Registro y una Auditoría salarial?

Introducción

Registro Salarial

Auditoría Retributiva

Análisis y Diagnóstico

Plan de acción

Implantación

## OBLIGACIÓN LEGAL REGISTRO Y/O AUDITORIA SALARIAL

EMPLEADOS	PRECIO AUDITORIA*	SANCIONES AUDITORIA	PRECIO REGISTRO	SANCIONES REGISTRO
0 - 50	<u>No tiene obligación</u>		<u>350,00 €</u>	
50 – 75	<u>700,00 €</u>	Se considera una infracción <u>muy grave</u> de la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) y que conlleva sanciones que van de los <b>6.250 euros a los 187.515 euros</b>	<u>450,00 €</u>	Se considera una infracción <u>grave</u> de la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) y que conlleva sanciones que van de los <b>625 euros a los 6.250 euros.</b>
75 – 100	<u>800,00 €</u>		<u>550,00 €</u>	
100 - 150	<u>1.150,00 €</u>		<u>750,00€</u>	
150 - 250	<u>1.600,00 €</u>		<u>950,00 €</u>	
250 - +	<u>2.000,00 €</u>		<u>1.200,00 €</u>	

*\*Todos los precios se entienden sin incluir el IVA*

## Introducción

Debido a recientes reformas legislativas nos encontramos ante un panorama laboral muy delicado en relación con principio de transparencia retributiva. Estas reformas tienen por objeto mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras y proporcionar una transparencia salarial en la empresa que cumpla con los requerimientos legales.

Los Real Decretos 901/2020 y 902/2020 sobre la regulación de los planes de igualdad y la igualdad retributiva en las personas jurídicas, obligan a las empresas que cuenten con mas de 50 trabajadores al desarrollo de una auditoría salarial.

Por otro lado, este real decreto obliga a todas la empresas, sin excepción por número de trabajadores, a mantener un registro de salarios en base al principio de transparencia salarial.

## Registro Salarial

El primer paso de toda entidad para ajustarse a lo que dicta el nuevo decreto ley en base al principio de transparencia salarial de igualdad retributiva, es mantener un registro salarial.

Este registro deberá recoger convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.





## Auditoría Retributiva

La auditoría refleja la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la igualdad retributiva, así como permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes para garantizar esta igualdad. Su vigencia será la misma que la del plan de igualdad dónde se incluya, salvo que se especifique lo contrario.

Estructura de la Auditoría Retributiva:

- Análisis salarial del íntegro de la plantilla
- Análisis de las funciones, categorías y grupo de cotización
- Proporcionalidad, media y mediana de brecha salarial
- Plan de acción
- Seguimiento y revisión

El diagnóstico se fundamenta en el análisis de datos referentes a la distribución salarial donde deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

Objetivos:

### Prácticas discriminatorias

Busca identificar aquellas prácticas discriminatorias que se estén llevando a cabo para poder estudiarlas y adecuarlas a los requerimientos de la ley

### Acciones Positivas

Mostrar a la entidad, la necesidad de implementar las políticas y medidas de igualdad para corregir la situación en la que se encuentra.

### Transparencia

Punto de referencia, para poder comenzar con el cambio de cara a poder demostrar la situación actual, las medidas necesarias y el objetivo final.

**Análisis y Diagnóstico**



## Plan de Acción

- Monitorización de la evolución salarial
- Medidas de Cumplimiento
- Compromiso empresarial hacia los empleados
- Medidas de Conciliación
- Medidas relativas a la retribución
- Medidas de actuación contra la brecha salarial
- Medidas de comunicación externa
- Seguimiento y Evaluación

Deberán de ser aceptadas todas aquellas recomendaciones planteadas, en función de la situación en la que se encuentre la persona jurídica, por el análisis.

Una vez hecho esto, se deberán ejecutar, poniendo en marcha un registro interno de salarios, y una vez presentada la auditoría, puesta en marcha de todas las acciones recomendadas.

Parte fundamental, la monitorización y el seguimiento de estas medidas.



**Implantación**

Dpto.  
Corporate  
Compliance



Grupo **Adaptalia**



*C/ Julián Camarillo 26, 4ª planta, 28037  
Madrid.*



*(+34) 915 53 34 08*



*C/ República Argentina, 20, 6ª planta,  
oficinas 31, 32 y 33. 36201, Vigo*



*(+34) 986 91 76 83*



*c/ Avda. de las Cortes Valencianas, 39,  
46015, Valencia.*



*(+34) 671 15 74 53*