

# OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

(empresas de menos de 50 trabajadores)

# Registro retributivo y Protocolo de acoso

[asesoriano.com](http://asesoriano.com) | T. 952 33 77 99

GRUPO  
W  
NEO  
ASESORÍA



OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD  
(empresas de menos de 50 trabajadores)

# Registro retributivo

[asesoriano.com](http://asesoriano.com) | T. 952 33 77 99

GRUPO  
W  
NEO  
ASESORÍA

# Registro retributivo

## ¿En qué consiste y a quién afecta?

Afecta a **todas las empresas**, y les impone la **obligación de llevar un registro desglosado por conceptos de todas las retribuciones abonadas a su personal desagregadas por género y categoría profesional**, junto a la información y justificación correspondiente en caso de que los datos arrojen diferencias importantes.



[asesoriano.com](http://asesoriano.com) | T. 952 33 77 99



# Registro retributivo

## ¿Desde cuándo es obligatorio y dónde hacerlo?

**Es obligatorio desde el 14 de abril de 2021**

Actualmente existen en el mercado numerosas empresas que ofrecen este servicio (puedes hacer una búsqueda simple en Google). Si conoces alguna de ellas que sea de tu confianza solicita presupuesto. En caso contrario, contacta con nosotros y te facilitaremos los datos de una de las empresas con la que colaboramos

[asesoriano.com](http://asesoriano.com) | T. 952 33 77 99



# Registro retributivo

## ¿Qué ocurre si no lo tengo?

No disponer del registro retributivo es constitutivo de una **falta grave** cuya sanción consiste en una **multa** que oscila entre **751 €** (en grado mínimo) y **7.500 €** (en grado máximo).

Si además de no disponer del documento, se comprobase por la Inspección de Trabajo que se ha producido una **discriminación salarial** entre géneros, la multa podría ascender a **225.018 €**.

## Registro retributivo

# ¿Dónde se regula esta obligación?

- Estatuto de los Trabajadores (R.D.Leg. 2/2015) artículo 28 apartados 2 y 3.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, artículos 5 y 6.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (R.D. Leg. 5/2000 -LISOS-), artículos 7.13, 8.12, 40.1.b) y c)



A man in a dark suit and a woman in a black top and high heels stand on a seesaw. The man is on the left side, and the woman is on the right side. The seesaw is balanced on a purple wheel. In the background, there is a city skyline with several buildings, some of which are colored in shades of blue and pink. The entire scene is overlaid with a semi-transparent green banner containing text.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD  
(empresas de menos de 50 trabajadores)

# Protocolo de acoso

[asesoriano.com](http://asesoriano.com) | T. 952 33 77 99

GRUPO  
W  
NEO  
ASESORÍA

# Protocolo de acoso

## ¿En qué consiste y a quién afecta?

Afecta a todas las empresas, que deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estableciendo procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas trabajadoras afectadas.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.



# Protocolo de acoso

## ¿Desde cuándo es obligatorio y dónde hacerlo?

Desde el **24 de marzo de 2007**

Para establecer el protocolo de acoso en tu empresa te recomendamos contactar con tu servicio de prevención de riesgos laborales, ya que te podrá ofrecer buenas condiciones por ser cliente.

## Protocolo de acoso

# ¿Qué ocurre si no lo tengo?

No disponer de protocolo de acoso en la empresas es constitutivo de una falta grave cuya sanción consiste en una multa que oscila entre **751 €** (en grado mínimo) y **7.500€** (en grado máximo).

Si además de no disponer del documento, se comprobase por la Inspección de Trabajo que se ha producido una situación de acoso, la multa podría ascender a **225.018 €**.

# Protocolo de acoso

## ¿Dónde se regula esta obligación?

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Artículo 48.
- Estatuto de los Trabajadores (R.D.Leg. 2/2015) artículo 4.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (R.D. Leg. 5/2000 -LISOS-), artículos 813 y 13.12, 13.12, 13.3bis y 40.1.b) y c)



GRUPO  
W  
NEO  
ASESORÍA

[asesoriano.com](http://asesoriano.com) | T. 952 33 77 99