

Checklist de Cumplimiento – Transparencia Salarial

1. Selección y Contratación

- Revisar los **procesos de selección**:
 - Eliminar cualquier pregunta sobre el **historial salarial** de candidatos.
 - Incluir la **banda salarial** en las ofertas de empleo.
 - Definir y documentar **criterios objetivos** para la fijación de salarios de entrada.
-

2. Registro y Auditoría Retributiva (obligación ya vigente en España)

- Mantener actualizado el **registro retributivo** (RD 902/2020): incluye salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desglosados por sexo y categoría profesional.
 - Si corresponde (empresas con plan de igualdad), realizar y actualizar la **auditoría retributiva** vinculada al plan.
 - Establecer **sistemas de valoración de puestos** objetivos y documentados.
-

3. Información a los Trabajadores

- Habilitar un procedimiento interno para que cualquier empleado pueda solicitar:
 - Su salario individual.
 - La media y mediana de salarios de quienes hacen el mismo trabajo o uno de igual valor, desglosado por sexo.
 - Establecer un plazo máximo de respuesta y designar responsable (ej. RRHH).
-

4. Obligaciones de Publicidad Empresarial

- Empresas de **100+ trabajadores**: preparar informe anual de brecha salarial global.
- Empresas de **250+ trabajadores**: incluir datos desglosados por categorías y complementos.

- Definir protocolo para **evaluación retributiva conjunta** si la brecha supera el 5% injustificado.
-

5. Transparencia Interna

- Comunicar y documentar los **criterios de progresión, ascenso y retribución variable**.
 - Garantizar que sean **accesibles y entendibles** para plantilla y representantes legales.
-

6. Prevención de Riesgos Jurídicos

- Implementar un canal seguro para **denuncias internas** de discriminación salarial.
 - Preparar protocolos de **no represalia** frente a reclamaciones.
 - Formar a mandos y RRHH sobre la **inversión de la carga de la prueba** en caso de litigio.
-

7. Planificación

- Diseñar un **plan de adaptación progresivo** hasta 2026 para cubrir las nuevas exigencias.
- Integrar estos cambios en el **plan de igualdad** (si aplica).
- Revisar anualmente con un **auditor laboral externo** para detectar riesgos.