



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



El compliance laboral en torno a la brecha salarial: lo que no se mide, no existe

<https://www.youtube.com/watch?v=8gz9rYafu68>

Hay muchos frentes abiertos en torno a la existencia de la brecha salarial pero uno de los focos de atención en mi opinión debería estar en las empresas y en el cumplimiento de la normativa laboral (**compliance laboral**).

Es muy sintomático que todas las empresas estén obligadas por ley a realizar un **registro retributivo** (incluido el personal directivo y los altos cargos) y, adicionalmente, las compañías obligadas a tener Plan de Igualdad, deben realizar una auditoría retributiva y, sin embargo, el grado de incumplimiento de esta obligación es bastante alto.

A esto se suma el primer parámetro básico que es realizar la valoración de puestos conforme a lo establecido en el art. 28 del ET y el art. 4 del [RD 902/2020, de 13 de octubre](#), para cumplir con el principio de “a trabajo de igual valor, la misma retribución”.

Registro retributivo

Tal y como establece expresamente el art. 51. Del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, “**todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos”.

"Es muy sintomático que todas las empresas estén obligadas por ley a realizar un registro retributivo" (Foto: E&J)

Este registro tiene por objeto garantizar la

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |