

08/03/2024

# ECONOMIST & JURIST



**Estela Martín Estebaranz**

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



---

## **Datos y ‘compliance’ laboral frente a los «negacionistas» de la brecha salarial**

De la igualdad legal a la real hay un enorme trecho todavía y aún hay muchos frentes abiertos en los que hay que trabajar. Y uno de ellos está en los “negacionistas” de la brecha salarial. Y la manera de afrontarlo es a través de dos vías: “recordar” el *compliance* laboral y aportar datos:

## 'Compliance' laboral y brecha salarial

Por la parte de *compliance* laboral, en realidad es muy sencillo. Las empresas y despachos que no tengan brecha salarial de ningún tipo solo tienen que limitarse a cumplir la ley para demostrarlo. En este sentido, cabe recordar que todas las organizaciones tienen la obligación de elaborar un **registro retributivo**; adicionalmente, las obligadas a tener **Plan de Igualdad** deben realizar una auditoría retributiva, cuyo objetivo es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia de retribución.

A esto se le une la valoración de puestos y el cumplimiento real del principio “**a igual trabajo, igual valor**” (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).

En definitiva, se trata de medir y de hacerlo bien (cumpliendo los parámetros establecidos en el RD 902/2020, de 13 ...