



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista



Suspenseo en ‘compliance’ laboral en materia de igualdad

El margen de mejora en materia de *compliance* laboral en la mayoría de empresas españolas es enorme, pero **se agranda más si lo circunscribimos a las obligaciones laborales relacionadas con la igualdad** : desde el registro retributivo al Plan de Igualdad.

Y aunque es cierto que tenemos una técnica legislativa deficiente, que genera una enorme inseguridad jurídica (y el Protocolo LGTBI, donde seguimos sin tener desarrollo reglamentario es uno de los mayores exponentes) urge un cambio de mentalidad en las compañías a la hora de afrontar el cumplimiento de las obligaciones laborales en la esfera de la igualdad.

Las principales obligaciones laborales en torno a la igualdad son las siguientes:

Registro retributivo

Todas las empresas (sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla) tienen obligación de realizar el registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo al personal directivo y los altos cargos (art. 28.1 del ET y art. 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igual ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |