NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/.

# La carga probatoria: la vigencia de la política, la certificación y la distancia entre el cumplimiento y su demostración

Heather Grizzle · June 1, 2025

*Illinois requires internal promotion notice within 14 days of an external posting. No policy document creates that record. Compliance and proof differ.*

**Contenidos**

1. Una asimetría que los programas de gobernanza rara vez modelan
2. Obligaciones que generan registros en lugar de reglas
3. Por qué la vigencia se degrada más rápido de lo que detectan los ciclos de revisión
4. La certificación y el control de versiones como instrumentos probatorios
5. Implicaciones para la gobernanza
6. Referencias

Organizations assess their employment compliance posture by asking whether their policies are current. It is the wrong question, or at least an insufficient one, because it treats compliance as a property of documents rather than as a claim the organization may one day be required to substantiate. The relevant question is narrower and harder. If an agency, a plaintiff's counsel, or an acquirer asked the organization to demonstrate that a specific obligation was met with respect to a specific person on a specific date, could it produce the record?

## Una asimetría que los programas de gobernanza rara vez modelan

La distancia entre esas dos preguntas es donde se acumula hoy la mayor parte del riesgo laboral. Una organización puede contar con un conjunto de políticas sustantivamente correcto en cada detalle y aun así ser incapaz de establecer que algún individuo recibió el aviso requerido, reconoció la divulgación exigida o tuvo la oportunidad prescrita. El cumplimiento sustantivo y el cumplimiento demostrable son capacidades distintas, sustentadas por infraestructuras diferentes, y solo una de ellas se produce mediante una revisión de políticas.

La asimetría se ha vuelto más consecuente porque el carácter de la regulación laboral ha cambiado. Una parte significativa de la obligación promulgada recientemente es procedimental más que sustantiva. No le dice al empleador qué decisión debe tomar. Le dice qué debe divulgarse, a quién, dentro de qué plazo y, por implicación, qué debe poder probarse después. Las obligaciones de esa naturaleza generan requisitos de evidencia como su principal superficie de cumplimiento. Un documento de política puede afirmar que la organización cumplirá. No puede demostrar que la organización lo hizo.

> El cumplimiento sustantivo y el cumplimiento demostrable son capacidades separadas.

## Obligaciones que generan registros en lugar de reglas

Los estatutos de transparencia salarial que entran en vigor a lo largo de 2025 ilustran el patrón con una claridad inusual, y lo ilustran en un ámbito que la mayoría de las organizaciones clasifica como una cuestión de formato de publicación más que como una cuestión de gobernanza.

La enmienda de Illinois a la Ley de Igualdad Salarial (Equal Pay Act), vigente desde el 1 de enero de 2025, se aplica a empleadores con quince o más empleados en todo el país y exige que las ofertas de empleo incluyan un rango salarial o de remuneración junto con una descripción general de los beneficios y otras compensaciones. Eso es en gran medida una cuestión de política y de plantillas, corregible en un solo ciclo de revisión. La disposición que no es corregible en un ciclo de revisión aparece junto a ella:

dentro de los catorce días posteriores a que un empleador publique externamente una vacante, debe anunciar, publicar o dar a conocer de otro modo la oportunidad de ascenso a los empleados actuales. El estatuto también alcanza las publicaciones para ascenso y traslado, no solo para contratación externa.

Considérese lo que esa obligación exige realmente que una organización pueda producir. No una política que declare que se realiza la notificación interna, sino un registro con fecha, por cada publicación, que establezca que una publicación externa determinada se hizo en una fecha determinada y que el correspondiente anuncio interno se emitió dentro de los catorce días siguientes, para cada publicación cubierta, conservado durante el período de prescripción aplicable. Ningún documento de política genera ese registro. Ninguna revisión anual de políticas detecta su ausencia. Una organización con una política ejemplar de movilidad interna y sin un rastro de auditoría a nivel de cada publicación ha satisfecho la pregunta que se planteó a sí misma y ha fallado la pregunta que se le formularía.

The pattern repeats across the 2025 cohort. Minnesota's requirement took effect the same day as Illinois, applies at a thirty-employee threshold, and expressly prohibits open-ended ranges, which converts a drafting habit into a violation. New Jersey's took effect June 1, 2025 at a ten-employee threshold. Vermont's follows on July 1, 2025 at a five-employee threshold, the lowest among the states requiring posting disclosure. Massachusetts phases in later in the year. Each of these sits atop the earlier statutes in California, Colorado, New York, Washington, Maryland, and elsewhere, and the earlier statutes have not stood still.

## Por qué la vigencia se degrada más rápido de lo que detectan los ciclos de revisión

Tres características de este entorno regulatorio derrotan la revisión anual o bienal de políticas como mecanismo de control.

The first is threshold heterogeneity. The 2025 statutes alone set coverage at five, ten, fifteen, and thirty employees, and they count differently, some by employees in the state and some by employees nationwide. An organization's coverage status is therefore a function of headcount composition rather than of headquarters location, and it changes without any deliberate act. Growth across a state line, or a single remote hire,

can bring an employer within a regime it did not evaluate at the last review. Nothing in the organization signals that this has occurred.

La segunda es el alcance jurisdiccional a través del trabajo remoto. Varios de estos estatutos se aplican a puestos que pueden desempeñarse dentro del estado, independientemente de dónde se encuentre el empleador. Una publicación remota es, en consecuencia, una publicación en cada jurisdicción desde la cual pudiera desempeñarse el puesto, lo que significa que la superficie de cumplimiento de una sola requisición está determinada por el alcance geográfico que la organización anunció, y no por dónde pretendía contratar. Las organizaciones rara vez documentan esa decisión de alcance, por lo que no pueden reconstruirla más tarde.

La tercera es que las obligaciones se vinculan a eventos y no a períodos. Una política es un artefacto permanente y puede revisarse conforme a un calendario. Una obligación de notificación interna a catorce días se vincula a cada publicación de manera individual. El cumplimiento no es, por tanto, un estado que la organización ocupa entre revisiones. Es una serie de actuaciones discretas, cada una de las cuales produjo un registro o no lo hizo, y el agregado no puede establecerse retroactivamente.

La consecuencia es que una organización que revisa su conjunto de políticas en un ciclo de dieciocho meses no está simplemente atrasada en cuanto al contenido. Está midiendo el objeto equivocado. La política puede haber sido correcta durante todo el intervalo mientras el registro probatorio acumulaba lagunas que la revisión no está diseñada para ver y que ninguna corrección posterior puede reparar.

## La certificación y el control de versiones como instrumentos probatorios

Employee acknowledgment and document version control are ordinarily treated as administrative housekeeping. They are more accurately understood as the instruments through which an organization's substantive compliance becomes provable, and they should be specified with that function in view.

Un reconocimiento establece algo específico: que un individuo identificado recibió una versión determinada de un documento en una fecha registrada. Cada uno de esos tres elementos es determinante, y los sistemas de reconocimiento suelen capturar únicamente el primero y el tercero. Cuando la organización no puede establecer qué versión de una política reconoció el empleado, el reconocimiento establece que el em-

pleado reconoció algo, lo cual es sustancialmente más débil que el registro que la obligación contempla, y puede ser más débil aún que la ausencia de registro cuando las versiones difieren en la disposición pertinente. El control de versiones no es, por tanto, una conveniencia de gestión documental. Es el elemento que convierte la certificación en algo probatorio y no meramente administrativo.

Retention discipline operates on the same logic. Federal recordkeeping regulations under Title VII and the Americans with Disabilities Act (ADA) require preservation of personnel and employment records for a defined period following the making of the record or the personnel action, with the obligation extending where a charge has been filed. State obligations layer on top with their own intervals. The practical effect is that an organization′s evidentiary capability has a defined half-life, and records not systematically retained at the moment of creation are generally not recoverable at the moment of need.

> **LA INTENSIDAD DE LA APLICACIÓN NORMATIVA ES LA VARIABLE EQUIVOCADA**
>
> None of this reasoning depends on the current posture of any particular enforcement agency. Where public enforcement recedes, the evidentiary burden does not disappear; it migrates to private litigation, where the employer′s own records supply the factual record and their absence is construed by an adverse party. An organization that calibrates its documentation practice to prevailing enforcement intensity has calibrated to the wrong variable.

## Implicaciones para la gobernanza

La recomendación operativa es que el cumplimiento laboral se evalúe frente a la capacidad probatoria y no frente a la vigencia de las políticas, y que la evaluación se estructure como una prueba de producción de documentos y no como una revisión documental.

La prueba es sencilla de especificar e incómoda de ejecutar. Seleccione un número reducido de eventos cubiertos de los doce meses anteriores: una publicación de ascenso en una jurisdicción con requisito de notificación interna, una revisión de política que requiera reconocimiento, una divulgación con un plazo estatutario asociado. Para cada uno, intente producir el registro completo: la versión vigente, los individuos a





quienes se aplicó, la fecha de transmisión, la fecha y la forma de reconocimiento, y el lugar de conservación. Cuando el registro no pueda ensamblarse, el hallazgo no es que la política sea deficiente. El hallazgo es que la organización no puede demostrar un cumplimiento que quizás sí logró, que es la exposición que realmente importa.

La determinación de cobertura debe mantenerse como una condición monitoreada y no como un hallazgo periódico. Dado que los umbrales dependen del tamaño de la plantilla y de la geografía, y ambos cambian sin una acción deliberada, el disparador organizacional para la reevaluación debería ser la contratación o la publicación, y no el calendario. Los flujos de trabajo de requisición son el punto de control natural, ya que el alcance jurisdiccional de una publicación se determina allí y puede registrarse allí a un costo insignificante.

La infraestructura de reconocimiento debe vincular al individuo, la versión del documento y la fecha como un único registro, y el control de versiones debe tratarse como un sistema de cumplimiento y no como una característica del repositorio documental.

El punto más amplio es continuo con el análisis de los sistemas automatizados de decisión laboral publicado en esta serie en mayo. En ambos casos, los instrumentos rectores imponen obligaciones que son procedimentales en su forma y probatorias en su sustancia, y en ambos casos las organizaciones han construido hacia la apariencia de cumplimiento mientras subconstruían la capacidad de demostrarlo. La distinción entre garantía procedimental y garantía probatoria no es académica. Es la distinción entre una posición defendible y una posición que solo parece defendible hasta que se examina.

## Referencias


- Ley de Igualdad Salarial de Illinois de 2003, modificada por la Ley Pública 103-0539, vigente desde el 1 de enero de 2025, y las directrices del Departamento de Trabajo de Illinois al respecto.
- Estatutos de Minnesota § 181.173, vigentes desde el 1 de enero de 2025.
- Nueva Jersey P.L. 2024, c. 91, vigente desde el 1 de junio de 2025.
- Ley 155 de Vermont (2024), vigente desde el 1 de julio de 2025.
- Massachusetts, Ley Relativa a la Transparencia del Rango Salarial, St. 2024, c. 141.

- 29 C.F.R. Parte 1602 (conservación de registros del Título VII); 29 C.F.R. Parte 1602.14 (conservación de registros de personal).
- Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

**Aviso legal.**
*Novara Consulting Group ofrece servicios de asesoría en gobernanza y adquisiciones para el despliegue institucional de inteligencia artificial y la infraestructura de cumplimiento en materia laboral. Este artículo es analítico y no constituye asesoría jurídica.*

**TIPS**

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

## Cómo citar

Grizzle, H. M. (2025, June 1). La carga probatoria: la vigencia de la política, la certificación y la distancia entre el cumplimiento y su demostración. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/es/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/