

NOTA INFORMATIVA

Políticas y otras obligaciones normativas de compliance laboral

En esta Nota Informativa recogemos las principales políticas y obligaciones laborales que las organizaciones deben implementar para asegurar el cumplimiento normativo sociolaboral, tanto las aplicables a cualquier empresa como las específicas para aquellas con 50 o más personas trabajadoras.

Identificar y aplicar estas obligaciones corporativas es clave para reducir riesgos legales y reputacionales.

Contenidos

1. Políticas y otras obligaciones normativas laborales para empresas con independencia del volumen de plantilla.
2. Políticas y otras obligaciones normativas laborales para empresas de 50 o más personas trabajadoras.
3. Políticas y planes obligatorios para empresas de más de 200 trabajadores.
4. Políticas y protocolos no obligatorios pero recomendables para todo tipo de compañías.
5. Anexo



A continuación, se detallan las principales obligaciones normativas laborales para todas las empresas, con independencia de su volumen de plantilla, y de aquellas de 50 o más personas trabajadoras, y las eventuales sanciones ante incumplimientos normativos.

1. Políticas y otras obligaciones normativas laborales para empresas con independencia del volumen de plantilla

❖ Registro retributivo.

Art. 8.2 ET

- El empresario está **obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, **sin que pueda producirse discriminación** alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos condiciones de aquella.
- Obligación de llevar un registro con los **valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales** de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.13 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros.
 - Art. 8.12 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (conductas o decisiones, por acción u omisión, que sean discriminatorias).

❖ Protocolo prevención del acoso y canal interno denuncias en materia de acoso.

Art. 48.1 LO 3/2007 igualdad; Art. 12 LO 10/2022 Libertad sexual

- Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (art. 48.1 LO 3/2007).
- Asimismo, deberán **arbitrar procedimientos específicos para su prevención** y para dar **cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital (art. 12.1 LO 10/2022).
- Las empresas promoverán la **sensibilización y ofrecerán formación** para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio (art. 12.2 LO 10/2022).
- Obligación de **negociarse con los representantes de las personas trabajadoras (RLPT)**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, **protocolos de actuación o acciones de formación**.
- Las empresas **deberán incluir en la valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, **la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes**, **debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras** (art. 12.2 LO 10/2022).

- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no disponer de protocolo como medida de protección del derecho a la igualdad de trato – Criterio ITSS 104/2021).
 - Art. 7.13 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación).
 - Art. 8.13 y 8.13 bis LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (no disponer de protocolo o disponer del mismo, e inactividad ante una situación de acoso o bien actos lesivos del empresario que conlleven una situación de acoso).

❖ **Protocolo para la prevención de la discriminación.**

Art. 9 y 25 L 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Obligación de aplicación de **métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas**, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.
- Las empresas **no podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones** que sean discriminatorias.
- El empleador **no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante** al puesto.
- **Obligación de informar a la RLPT de las medidas adoptadas** de RSC destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.7 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores).
 - Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no disponer del protocolo).
 - Art. 8.12 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (no disponer de protocolo o disponer del mismo, e inactividad ante una situación de discriminación o bien actos lesivos del empresario).

❖ **Política de desconexión digital.**

Art. 88 LO 3/2018 PDGDD; Art .20 bis ET.

- El empleador, **previa audiencia de la RLPT**, elaborará una **política interna** dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que **definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión**.
- Obligación de realizar las **acciones de formación y de sensibilización** del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**

- Art. 7.7 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores).
- Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no disponer del protocolo).
- Art. 8.11 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (no disponer de protocolo o disponer del mismo, e inactividad ante una situación de falta de desconexión o bien actos lesivos del empresario que conlleven desconexión digital).
- Art. 12.3 y 6 LISOS (GRAVE), con multa de 2.451 a 49.180 euros (no realización o reevaluación del riesgo psicosocial de la fatiga informática).

❖ Política de uso y control de dispositivos digitales / IA.

Art. 87 LO 3/2018 PDGDD; Art. 20 bis ET; STS 6-2-24 (Rec. 263/2022); art. 64.4.d) ET.

- Los empleadores **deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, incluyendo dispositivos, software, sistemas o algoritmos con IA**, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.
- Tanto en su elaboración, como en su posterior modificación (STS 6-2-24), **deberán participar la RLPT**.
- **Los trabajadores deberán ser informados** de los **criterios de utilización** a los que se refiere este apartado.
- En el caso de **algoritmos o sistemas de inteligencia artificial (IA)** de uso exclusivamente empresarial (no por los trabajadores) pero que afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, se deberá informar a la RLPT de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan dichos algoritmos o sistemas de IA.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.7 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores).
 - Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores).
 - Art. 8.11 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (por acceso ilegítimo a contenidos digitales emitidos o recibidos por los trabajadores que puedan constituir injerencia en su intimidad).
- **Otras contingencias:** nulidad de la prueba o evidencia digital obtenida y, en su caso, nulidad de la decisión empresarial en la que se base dicha evidencia por vulneración del DF a la intimidad y/o, en su caso, secreto de las comunicaciones, sin perjuicio de la consideración de eventual consideración jurídico-penal de la conducta.

❖ Otras obligaciones en materia de garantía de derechos digitales. Videovigilancia y geolocalización y dispositivos en medios personales.

Art. 89 y 90 LO 3/2018; Art. 17.2 L 10/2021, de trabajo a distancia.

- Los empleadores **habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a la RLPT**, acerca de la medida de videovigilancia (Art. 89 LO 3/2018).
- Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de los **dispositivos de geolocalización** (Art. 90 LO 3/2018).
- **Prohibición** de instalación de sistemas de **grabación de sonidos** ni de **videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores** o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.
- **La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia** (Art. 17.2 L 10/2021).
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.7 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores, en los casos en los que no se haya dado trámite de participación previa a la instalación de dichos dispositivos).
 - Art. 8.11 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (por grabación ilegítima de imágenes o datos de geolocalización de los trabajadores que puedan constituir injerencia en su intimidad).
- **Otras contingencias:** nulidad de la prueba o evidencia videográfica o de geolocalización obtenida y, en su caso, nulidad de la decisión empresarial en la que se base dicha evidencia por vulneración del DF a la intimidad y/o, a la propia imagen.

❖ **Registro de horario y jornada de trabajo. Protocolo interno.**

Art. 34.9 ET; STS 18/01/2023 (Rec. 78/2021).

- La empresa **garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo** de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario **previa consulta con la RLPT en la empresa**, se organizará y documentará este registro de jornada.
- Obligación de **conservar los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años** y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Obligación (jurisprudencial) de **proporcionar al trabajador las instrucciones técnicas necesarias** para el manejo de la aplicación y de **garantizar que los trabajadores conozcan perfectamente el modo y manera en el que deben registrar** cada uno de los periodos temporales de su jornada de trabajo – **protocolo interno** (STS 41/2023, de 18 de enero (rec. 78/2021)).
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.5 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada y registro de jornada).

- Art. 7.7 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores).
- **Otras contingencias:** eventual reclamación de horas extraordinarias.

❖ Medidas de garantía para la igualdad de trato.

Art. 45.1 LO 3/2007, de Igualdad.

- **Obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, **todas las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.**
- Obligación de **negociar, y en su caso acordar, con la RLPT** en la forma que se determine en la legislación laboral.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.13 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación)

❖ Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD).

Arts. 1 y 6 L 10/2021, de trabajo a distancia

- Obligación de **elaborar por escrito un acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo (ATD)** en todos los casos de teletrabajo regular que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- Este acuerdo podrá estar **incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior**, pero **en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.**
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.1 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos).

❖ Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Art. 43 LO 3/2007, de Igualdad; art. 38.8 ET.

- Todas las empresas **deberán reconocer a las personas trabajadoras sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Las personas trabajadoras tienen **derecho a solicitar las adaptaciones** de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, **para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.** Dichas adaptaciones deberán ser razonables y

proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- En su ausencia de regulación convencional, **la empresa**, ante la solicitud de la persona trabajadora, **abrirá un proceso de negociación** con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (actos u omisiones contrarios a los derechos o condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Art. 8.12 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de sexo, o trato desfavorable como reacción ante el ejercicio de derechos como la conciliación).

❖ Plan de prevención de riesgos laborales

L 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

- Todas las empresas están **obligadas a contar con un Plan de Prevención de Riesgos laborales** y deben proveer a sus trabajadores del material que sea necesario para realizar sus funciones con plenas garantías y de forma segura.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 12.1.a) y b) LISOS (GRAVE), con multa de 2.451 euros a 49.180 euros (incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención; así como no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos).
 - Art. 13.10 (MUY GRAVE), con multa de 49.181 euros a 983.736 euros (No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores).

2. Políticas y otras obligaciones normativas laborales para empresas de 50 o más personas trabajadoras.

❖ Plan de Igualdad, Auditoría retributiva, registro retributivo con auditoría y valoración de puestos de trabajo e igualdad retributiva.

Art. 45.2 LO 3/2007, de Igualdad; Art. 2.2 RD 901/2020 y arts. 5 a 9 RD 902/2020; art. 28.3 ET.

- Las empresas de **50 o más trabajadores**, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- El plan de igualdad deberá ser objeto de **negociación con la RLPT, o, en su defecto, con los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector** al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación
- Las empresas que elaboren un plan de igualdad **deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva**, junto con una **valoración de puestos y un registro retributivo** que deberá reflejar,

además, las medias aritméticas y las medianas de las **agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

- Cuando en una empresa con **al menos 50 trabajadores**, el **promedio** de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea **superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá **incluir en el Registro salarial una justificación** de que dicha diferencia responde a **motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras** (art. 28.3 ET).
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.13 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación)
 - Art. 8.17 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el artículo 46 bis.2 LISOS)

❖ Protocolo prevención acoso colectivo LGTBI.

Art. 15 L 4/2023; RD 1026/2024.

- Las empresas de **más de 50 personas trabajadoras deberán contar, a partir del 2 de marzo de 2024** (plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un **protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**.
- Para ello, las medidas serán **pactadas a través de la negociación colectiva o, en caso de inexistencia de convenio aplicable, serán negociadas con la RLPT** o, en defecto de esta, con los sindicatos más representativos.
- El contenido y alcance de esas medidas se desarrollan reglamentariamente por el **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (no disponer de protocolo como medida de protección del derecho a la igualdad de trato – Criterio ITSS 104/2021).
 - Art. 8.12 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o trato desfavorable como reacción ante el ejercicio de derechos vinculados a la igualdad)

❖ Sistema interno de información (canales internos de denuncia).

Art. 10 L 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

- Estarán **obligadas** a disponer un Sistema interno de información las personas físicas o jurídicas (incluidas las **empresas**) del sector privado que tengan **contratados 50 o más trabajadores**.
- La implantación del Sistema interno de información se deberá hacer **previa consulta con la RLPT**.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 7.7 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos).
 - Art. 7.10 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (actos u omisiones contrarios a los derechos o condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Multas de entre 100.000 euros y 1.000.000 euros por la comisión de las infracciones tipificadas en el art. 63 Ley 2/2023.

❖ **Cuota contratación personas con discapacidad.**

Art. 42 RDL 1/2013, de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de **50 o más trabajadores** vendrán obligadas a que de entre ellos, **al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad**, salvo que se disponga otra cosa en convenio, o se adopten medidas alternativas en los términos establecidos legalmente.
- **Principales sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 15.3 LISOS (GRAVE), con multa de 751 euros a 7.500 euros (incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional)

❖ **Comité de seguridad y salud**

Art. 38 L 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales; Consulta INSS 1715.18 de 11/10/2018.

- Obligación para las **empresas con 50 o más personas trabajadoras**: la creación de un Comité de Seguridad y Salud.
- El Comité deberá estar formado por los delegados de prevención (**representantes de trabajadores especializados en la prevención de riesgos laborales**) y por el empresario y/o sus representantes en un número equivalente de personas.
- La iniciativa de constituir el comité de seguridad y salud corresponde a la RLPT, tratándose de un derecho no de una obligación. En todo caso, la eventual imposibilidad de disponer de delegados de prevención no exime a la empresa del deber de consultar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo estableciendo canales adecuados y eficientes para llevar a la práctica esta consulta directamente a los trabajadores (Consulta INSS 11/10/18)
- **Sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 12.11 LISOS (GRAVE), con multa de 2.451 euros a 49.180 euros (incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales)



❖ Comité de empresa (RLPT)

Art. 63 ET

- El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, pudiéndose constituir en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.
- Es un derecho de los trabajadores, no una obligación.
- **Sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 8.5 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales)
 - Art. 8.7 LISOS (MUY GRAVE), con multa de 7.501 euros a 225.018 euros (transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores)

❖ Divulgación de información no financiera EINF (aspectos laborales)

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad.

- Obligación de elaborar los "estados de información no financiera" para auditoría de cuentas, sobre empleo, organización del trabajo, salud y seguridad laboral, formación profesional, igualdad y respeto de los DDHH.
- Está obligación afectará a:
 - Sociedades que deban formular cuentas consolidadas + de 500 personas trabajadoras.
 - Entidades de interés público.
 - Durante dos ejercicios consecutivos: activo + de 20 mill. de euros, cifra de negocio neto + de 40 mill. de euros y/o + 250 personas trabajadoras
- **Sanciones por incumplimiento:**
 - Art. 283 TRLSC (GRAVE) Multa de 1.200 euros a 60.000 euros (por no formular, auditar o presentar en plazo los documentos contables obligatorios, incluido el EINF cuando sea exigible)
 - Cuando la sociedad o grupo tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros, el límite de la multa se eleva hasta 300.000 euros por cada año de retraso

❖ Publicidad salarial.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

- Obligación de las empresas de **más de 100 trabajadores a publicar de forma periódica los salarios** que pagan tanto a hombres como a mujeres que estén en un mismo puesto.



- Pendiente de trasposición nacional.
- Principales sanciones por incumplimiento:
 - El artículo 23 de la *Directiva (UE) 2023/970* establece que dependerá del derecho nacional, pendiente de transposición.

3. Políticas y planes obligatorios para empresas de más de 200 trabajadores.

❖ Planes de movilidad sostenible

Art. 26 L 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible

- Las empresas privadas y entidades del sector público que tengan centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad, estará obligadas a disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo, con medidas de seguimiento de forma bianual.
- Plazo: 24 meses desde la entrada en vigor (**5-12-2027**).
- Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- Contenido de los planes de movilidad sostenible:
 - soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros.
 - medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.
 - Se deberá tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.
 - Los planes podrán contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.
 - En los centros de “alta ocupación” (más de 1000 trabajadores en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes), además deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte.
- **Régimen sancionador específico** con sanciones desde los 100€ hasta los 6.000€

4. Otras políticas y protocolos no obligatorios pero recomendables para todo tipo de compañías.

- ❖ Política de teletrabajo
- ❖ Política de conciliación familiar, personal y laboral.
- ❖ Política o protocolo de seguridad y protección de la información confidencial + cláusula contractual o NDA.
- ❖ Política de inventivos.



A continuación, anexamos de forma más gráfica un cuadro con las principales obligaciones en materia laboral, en lo que respecta a políticas y protocolos.

ANEXO PRINCIPALES POLÍTICAS OBLIGATORIAS DE COMPLIANCE LABORAL

NORMA	POLÍTICA/ PROCEDIMIENTO	OBLIGACIÓN NORMATIVA	EMPRESAS OBLIGADAS
LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.	Política de uso medios tecnológicos y Política Desconexión digital	Participación/Audiencia previa la RLT	TODAS (incluidas las Administraciones Públicas)
	Videovigilancia en el trabajo con fines de control laboral	Informar con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores y a la RLT, en su caso.	
	Geolocalización de los trabajadores con fines de control laboral.		
Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad.	Divulgación de información no financiera EINF (aspectos laborales)	Elaboración de “estados de información no financiera” para auditoría de cuentas, sobre empleo, organización del trabajo, salud y seguridad laboral, formación profesional, igualdad y respeto de los DDHH.	Sociedades que deban formular cuentas consolidadas + de 500 personas trabajadoras. Entidades de interés público. Durante dos ejercicios consecutivos: activo + de 20 mill. de euros, cifra de negocio neto + de 40 mill. de euros y/o + 250 personas trabajadoras.
LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Canales internos de denuncia “Whistleblowing”	Crear e implementar canales internos de denuncias para comunicar infracciones normativas o delitos, incluidas denuncias en materia de acoso, y especialmente de acoso sexual y por razón de sexo, o situaciones de discriminación en el trabajo. Identificación de las personas encargadas de atender las denuncias, y plazos concretos de actuación (7 días para acuse de recibo y 3 meses para la investigación) Inclusión de la posibilidad de denuncias anónimas. Tratamiento reservado de las denuncias e identidad de los denunciantes. Trámite de previa consulta a la RLT.	Obligatorio en empresas de 50 personas trabajadoras o más, y TODAS (incluidas las Administraciones Públicas), con independencia del volumen de plantilla, a los efectos de permitir la comunicación de <u>denuncias o comunicaciones en materia de acoso o discriminación.</u>



LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.		Prohibición de represalias en el ámbito laboral frente a la persona informante en el plazo de 2 años.	
Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.			
Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales	Plan de prevención riesgos laborales.	Evaluación de los riesgos laborales, psicosociales y planificación de la actividad preventiva.	TODAS (incluidas Administraciones Públicas)
Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.	Acuerdo de Trabajo A Distancia (ATD) obligatorio. <u>Política de Teletrabajo (recomendable)</u>	Traslado de información/participación para determinadas cuestiones (PD, seguridad de la información, control laboral por medios tecnológicos) a la RLT	TODAS (incluidas Administraciones Públicas), siempre que el teletrabajo suponga más de un 30% de la jornada en un periodo de 3 meses.
RD 901/2020 en materia de Planes de Igualdad y el RD 902/2020 sobre igualdad retributiva.	Plan de Igualdad y Auditoria retributiva	Negociación con la RLT y/o con sindicatos más representativos del sector	Empresas de 50 personas trabajadoras o más .
RD 902/2020 en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Registro retributivo	Trámite de consulta previa a la RLT y derecho de acceso al registro a través de la RLT.	TODAS las empresas (incluidas Administraciones Públicas)

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	Política de prevención de Discriminación, canal de denuncias y medidas de gestión del riesgo	Aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias. Las empresas no podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones que sean discriminatorias. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto. Obligación de informar a la RLT de las medidas adoptadas de RSC destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación.	TODAS (incluidas Administraciones Públicas)
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	Protocolo de prevención de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral (incluido el acoso sexual o por razón de sexo) Canal de denuncias	Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, <u>incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la LO 3/2007.</u> Estas medidas se deberán negociar con la RLT. Sensibilización y ofrecimiento de formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal. Inclusión en la valoración de riesgos laborales, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.	TODAS (incluidas Administraciones Públicas)

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI	Protocolo de actuación para la prevención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Elaboración de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Negociación de las medidas con la RTL en caso de inexistencia de convenio. Desarrollo reglamentario RD 1026/2024.	Empresas de más de 50 personas trabajadoras.
Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible	Planes de movilidad sostenible	Elaboración de un Plan de Movilidad Sostenible Con medidas y soluciones de movilidad sostenible Negociación con la RLPT o en su defecto, con los sindicatos más representativos.	Empresas de más de 200 personas trabajadoras por centro de trabajo, o 100 por turno. Medidas adicionales para centros de alta ocupación (más de 1000 personas trabajadoras en municipios de más de 500.000 habitantes)



A continuación, se muestra la información de forma esquemática, a través de la siguiente **infografía**:

ECIJA Principales políticas obligatorias en el ámbito laboral ¿Qué empresas son las implicadas?

Todas las empresas incluidas administraciones públicas

POLÍTICA / PROCEDIMIENTO



Todas las empresas con 50 personas trabajadoras o más



Empresas de 200 trabajadores. Planes de movilidad sostenible.

Contenido de los planes de movilidad sostenible:



Se deberá tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro y los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad. Los planes podrán contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.



Calle Serrano, 69.
28006 Madrid
www.ecija.com

Área de LABORAL de ECIJA
info@ecija.com
Telf: + 34 91.781.61.60