

Principales políticas obligatorias en el ámbito laboral.

En Madrid, a 2 de noviembre de 2022.

NORMA	POLÍTICA/ PROCEDIMIENTO	OBLIGACIÓN	REQUISITOS DE LA EMPRESA/PLANTILLA
LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.	Política de uso medios tecnológicos/ Desconexión digital	Participación/Audiencia previa la RLT	TODAS (incluidas 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 (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. - Media de trabajadores de las sociedades + de 500. - Entidades de interés público. - Dos requisitos durante dos ejercicios consecutivos: activo + de 20 mill. de euros, cifra de negocio neto + de 40 mill. de euros y/o, media de trabajadores + 250.
LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Canales internos de denuncia "Whistleblowing"	• Crear e implementar efectivamente canales de denuncias de irregularidades en la empresa. • Creación de implementación de canales de denuncia para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. • Identificación de las personas encargadas de atender las denuncias. • Tratamiento reservado de las denuncias e identidad de los denunciantes. • Empresas de 50 trabajadores o más (Directiva 2019/1937)(*)	TODAS (incluidas Administraciones Públicas) *Salvo las entidades y sujetos excluidos por la normativa de prevención de blanqueo de capitales y normativa específica en esta materia.
LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.			
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad			
		(*) Pendiente de aprobarse el Anteproyecto de Ley por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión	



Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales	Plan de prevención riesgos laborales	Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.	TODAS (incluidas Administraciones Públicas)
Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD)	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 en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Planes de Igualdad para empresas de 50 trabajadores o más Auditoria retributiva	Negociación con la RLT y/o con sindicatos más representativos del sector	TODAS siempre que tengan obligación de contar con un plan de igualdad. TODAS las empresas, estén o no obligadas al plan de igualdad, deberán contar con un registro retributivo en los términos establecidos legalmente
RD 902/2020 en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Registro retributivo Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.	Negociación con la RLT, si existe	TODAS las empresas
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Adopción 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 (Política de prevención de Discriminación, canal de denuncias y medidas de gestión del riesgo)	- Las empresas no podrán establecerse 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	Política 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</u>, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. - Estas medidas se deberán negociar estas medidas con la RLT. - Sensibilización y ofrecimiento de formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal. - Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual	TODAS (incluidas Administraciones Públicas)



		entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.	
--	--	--	--

Quedamos a su disposición para cualquier duda o cuestión que pudiera necesitar.

Reciba un cordial un saludo,

Área de LABORAL de ECIJA

rojas@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60