

Principales políticas obligatorias de Compliance Laboral

En Madrid, a 21 de marzo de 2023

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/ 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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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 denuncias o comunicaciones en materia de acoso o discriminación.
LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.		- 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)	
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.		<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de la posibilidad de denuncias anónimas. - Tratamiento reservado de las denuncias e identidad de los denunciantes. - Trámite de previa consulta a la RLT. - Prohibición de represalias en el ámbito laboral frente a la persona informante en el plazo de 2 años. 	
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)



<p>Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.</p>	<p>Acuerdo de Trabajo A Distancia (ATD)</p>	<p>Traslado de información/participación para determinadas cuestiones (PD, seguridad de la información, control laboral por medios tecnológicos) a la RLT</p>	<p>TODAS (incluidas Administraciones Públicas), siempre que el teletrabajo suponga más de un 30% de la jornada en un periodo de 3 meses.</p>
<p>RD 901/2020 en materia de Planes de Igualdad y el RD 902/2020 sobre igualdad retributiva.</p>	<p>Plan de Igualdad y Auditoría retributiva</p>	<p>Negociación con la RLT y/o con sindicatos más representativos del sector</p>	<p>Empresas de 50 personas trabajadoras o más.</p>
<p>RD 902/2020 en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>	<p>Registro retributivo</p>	<p>Trámite de consulta previa a la RLT y derecho de acceso al registro a través de la RLT.</p>	<p>TODAS las empresas (incluidas Administraciones Públicas)</p>
<p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.</p>	<p>Política de prevención de Discriminación, canal de denuncias y medidas de gestión del riesgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>TODAS (incluidas Administraciones Públicas)</p>
<p>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>TODAS (incluidas Administraciones Públicas)</p>
<p>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</p>	<p>Protocolo de actuación para la prevención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. - Negociación, y "acuerdo" de las medidas con la RLT. 	<p>Empresas de más de 50 personas trabajadoras.</p>



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



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

Un cordial saludo,

Área de LABORAL de ECIJA

info@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60