

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

Nota informativa

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.

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

(i) Registro retributivo.

Art. 8.2 ET

- El empresario está **obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma o 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.

(ii) 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).

(iii) 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.

(iv) 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

(v) Política de uso y control de dispositivos digitales.

Art. 87 LO 3/2018 PDGDD; Art .20 bis ET.

- Los empleadores **deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales** 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.
- En su elaboración **deberán participar la RLPT.**
- **Los trabajadores deberán ser informados** de los **criterios de utilización** a los que se refiere este apartado.

(vi) 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)

- **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).

(vii) Registro de horario y jornada de trabajo. Protocolo interno.

Art. 34.9 ET

- 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))**.

(viii) 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.

(ix) 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**.

(x) **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.

(xi) **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.

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

(i) **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).

(ii) Protocolo prevención acoso colectivo LGTBI.

Art. 15 L 4/2023.

- 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 y acordadas con la RLPT**.
- El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente, actualmente en fase de borrador de Real Decreto.

(iii) 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**.

(iv) 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.

(v) 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)

(vi) 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.

(vii) 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 auditaría 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

(viii) Publicidad salarial.

LEGE FERENDA. Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

- 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 aprobación de la Directiva y posterior trasposición nacional.**

3. Políticas y protocolos no obligatorios pero recomendables para todo tipo de compañías

(i) Política de teletrabajo

(ii) Política de conciliación familiar, personal y laboral.

(iii) Política o protocolo de seguridad y protección de la información confidencial + cláusula contractual o NDA.

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.	<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"	<ul style="list-style-type: none"> 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

<p>LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.</p> <p>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.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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 denunciados. • Trámite de previa consulta a la RL. • Prohibición de represalias en el ámbito laboral frente a la persona informante en el plazo de 2 años. 	<p><u>denuncias o comunicaciones en materia de acoso o discriminación.</u></p>
<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales</p>	<p>Plan de prevención riesgos laborales.</p>	<p>Evaluación de los riesgos laborales, psicosociales y planificación de la actividad preventiva.</p>	<p>TODAS (incluidas Administraciones Públicas)</p>
<p>Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.</p>	<p>Acuerdo de Trabajo A Distancia (ATD) obligatorio. <u>Política de Teletrabajo (recomendable)</u></p>	<p>Traslado de información/participación para determinadas cuestiones (PD, seguridad de la información, control laboral por medios tecnológicos) a la RL</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 Auditoria retributiva</p>	<p>Negociación con la RL 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 RL y derecho de acceso al registro a través de la RL.</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 RTL.• Pendiente de desarrollo reglamentario.	<p>Empresas de más de 50 personas trabajadoras.</p>
---	--	--	--



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



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

Área de LABORAL & COMPLIANCE de ECIIA
info@ecija.com
Telf: + 34 91.781.61.60