



GUIA DE OBLIGACIONES LABORALES

Para empresas de **más de 50
personas trabajadoras**

En el actual marco laboral normativo, caracterizado por una constante evolución legislativa, las empresas que cuentan con **50 o más personas trabajadoras** se enfrentan a un escenario de creciente complejidad en el cumplimiento de sus obligaciones legales que pueden ser revisadas por las secciones sindicales de CNT.

Estas exigencias, que abarcan desde la implementación de planes de igualdad hasta registros retributivos, no solo buscan asegurar el cumplimiento regulatorio, sino también fortalecer el compromiso empresarial con un entorno laboral justo y respetuoso marcando obligaciones a las empresas en materia laboral.

La presente guía ofrece un análisis informativo de dichas obligaciones, con el fin de facilitar la correcta adecuación las normativas vigentes, evitar que las empresas incumplan sus obligaciones y poder supervisar que el clima organizacional está alineado con los principios de equidad y legalidad.

ÍNDICE

1. Contratación de personal con discapacidad
2. Plan de igualdad
3. Protocolo frente al acoso y violencia sexual
4. Protocolo contra el acoso laboral o *mobbing*
5. Plan de gestión de la diversidad
6. Protocolo LGTBI
7. Canal de denuncias
8. Registro retributivo
9. Registro horario
10. Política interna de desconexión digital
11. Protocolo para videovigilancia y grabación
12. Comité de empresa
13. Comité de seguridad y salud
14. Auditoría en prevención de riesgos laborales

Todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo

1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

En primer lugar, todas las empresas que cuenten con al menos **50 trabajadores** se encuentran obligadas de tener en plantilla, como mínimo, a un **2% de trabajadores con discapacidad** (art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). Dicho porcentaje es equivalente a un trabajador con discapacidad por cada 50 trabajadores.

Se consideran trabajadores discapacitados los siguientes:

- Aquellos que tengan una **discapacidad reconocida igual o superior al 33 %**.
- Trabajadores **titulares de pensiones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**.

Para el cómputo del número de trabajadores, será necesario tener en cuenta como periodo de referencia el correspondiente a los 12 meses anteriores al momento del cómputo, dando como resultado un promedio en el que debieron considerarse la totalidad de centros de trabajo de la empresa.

Las empresas pueden utilizar cualquier tipo de modalidad contractual para cubrir el porcentaje de reserva. De esta suerte, los trabajadores con contrato temporal de duración inferior al año y fijos discontinuos computarán según el número de días trabajados, siendo que **cada 200 días trabajados se computará como un trabajador más**.

No obstante, en caso de no poder cumplir con el porcentaje de reserva del 2% que establece la **Ley General de Discapacidad**, es posible solicitar una declaración o certificado de excepcionalidad, ello siempre que podamos acreditar la imposibilidad de cumplir la Ley mediante contratación directa. La declaración de excepcionalidad autoriza el cumplimiento de la Ley a través de medidas alternativas.



2. PLAN DE IGUALDAD

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, las empresas de **50 o más personas trabajadoras están obligadas a elaborar e implantar un Plan de Igualdad.**

La finalidad de esta exigencia es establecer los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución en la empresa.

El Real Decreto 901/2020 añade que todas aquellas empresas que elaboren un Plan de Igualdad deben proceder a su registro de forma telemática. Entre el contenido que debe valorarse para la elaboración de un Plan de Igualdad, cabe destacar el **registro retributivo**, donde se debe reflejar la información retributiva desglosada por sexos y valoración de puestos de trabajo.

En la negociación de este Plan será necesaria la participación de los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, de los sindicatos más representativos en el sector. Para ello **se debe constituir una comisión negociadora** en la que deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La no implantación correcta del Plan de Igualdad o la no aplicación del mismo constituye una falta grave o, en su caso, muy grave, y podrá ser objeto de sanción por la Inspección de Trabajo, **sancionable con multas de 7.501 a 225.018 €**, condicionar el acceso a concursos públicos, subvenciones y ayudas.



3. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

Todas las empresas deberán disponer de un protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual con el fin de **evitar este tipo de conductas** y establecer los procedimientos específicos para su prevención y el cauce para las posibles denuncias.

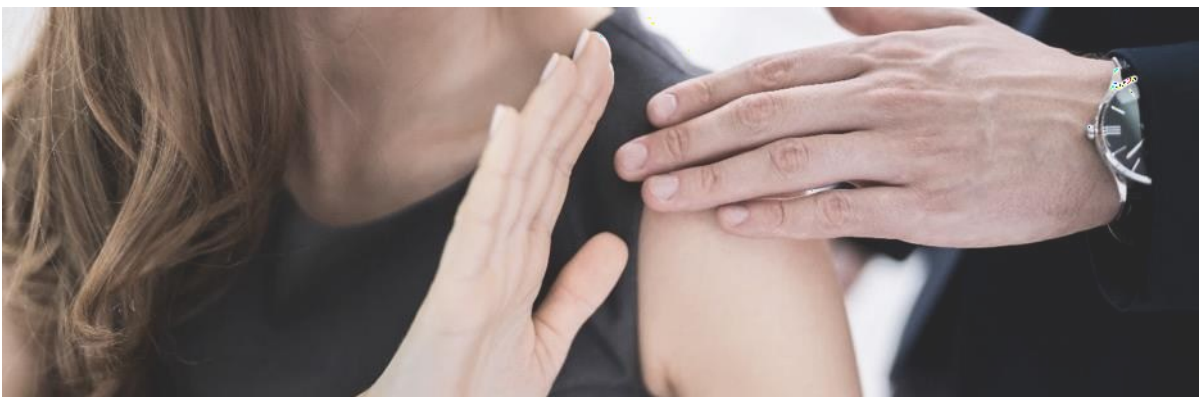
Este protocolo también **debe negociarse con los representantes legales de los trabajadores** y debe ser comunicado a todas las personas trabajadoras.

El incumplimiento de la obligación empresarial en esta materia, tanto por no promover las condiciones laborales tendentes a evitar el acoso como por no elaborar procedimientos específicos o dar cauce a canales de denuncias, puede conllevar la imposición **de sanciones desde los 7.500 € a los 225.018 €**.

4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL O *MOBBING*

Disponer de un código de conducta para **hacer frente a las situaciones de acoso laboral o moral** es una obligación para todas las empresas, con independencia del número de la plantilla.

Sin embargo, **NO es necesario negociar** este protocolo con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación de comunicarlo tanto a los anteriores como al conjunto de la plantilla.



5. PLAN DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD (MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN)

Desde septiembre de 2022, y en virtud de la Ley 15/2022, de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, todas las empresas están **obligadas a implantar instrumentos suficientes para detectar, prevenir y hacer cesar las situaciones discriminatorias.**

Para el cumplimiento de dicha obligación, puede articularse un Plan de Gestión de la Diversidad, siendo el mismo un instrumento integrado por un Protocolo Antidiscriminación y un conjunto de medidas cuyo fin último es evitar cualquier situación discriminatoria.

El incumplimiento de esta obligación puede acarrear **multas de entre 300 y 500.000 €**, entre otras sanciones.



6. PROTOCOLO LGTBI

El pasado 2 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley 4/2023, de 28 de marzo, para **la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Esta ley tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación.

En el artículo 15 de la Ley se establece que, a partir del 2 de marzo de 2024, todas las empresas de **más de 50 trabajadores deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos** para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Dentro de estas medidas debe incluirse un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas que formen parte de este colectivo.

Las sanciones por incumplimiento de esta obligación incluyen **multas que van de los 200 a los 150.000 €**, el condicionamiento de acceso a concursos públicos, subvenciones, o el cierre del establecimiento, entre otras.

7. CANAL DE DENUNCIAS

Las empresas con 50 o más trabajadores son entidades obligadas a disponer de un canal de denuncias (Directiva *Whistleblowing*).

No disponer de un canal de denuncias se considera como una infracción muy grave, pudiendo conllevar **multas desde 600.001 a 1.000.000 €**, en el caso de las personas jurídicas.

En este sentido, la ley 2/2023 de 20 de febrero, además de fortalecer la cultura de la información, tiene por finalidad principal **proteger frente a las posibles represalias de personas trabajadoras que detecten infracciones penales o administrativas** y las pongan en conocimiento a través de los mecanismos legales vigentes.

8. REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas, con independencia del número de empleados, están obligadas a llevar un registro retributivo de toda su plantilla desde la entrada del RDL 6/2019, de 1 de marzo. Este registro debe **incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones no salariales** de la plantilla desglosados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Todo ello con especial motivación en combatir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

No obstante, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un **25% 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.

Por ende, aunque contemos con un registro salarial, si existen brechas salariales superiores al 25%, **es obligatoria su justificación**. Asimismo, es necesaria la consulta a representantes legales, en el plazo de diez días, antes de la elaboración del registro o su posible modificación.

9. REGISTRO HORARIO

Desde el 12 de mayo de 2019, todas las empresas están obligadas a registrar la jornada laboral de los empleados (tanto la jornada diaria como las horas extraordinarias). La obligación de registro opera respecto de todos los empleados con relación laboral, incluidos los comerciales, los mandos intermedios y los de dirección. No obstante, las relaciones laborales especiales quedan excluidas de este régimen de control.

Se debe implementar una política interna de control de registro horario detallando el procedimiento que se seguirá para el control, especificación de la jornada laboral, y detallar qué circunstancias se consideran interrupción de la jornada. Es necesario un periodo de consultas (que no de negociación) con la RLT. Los registros deben mantenerse durante al menos 4 años y debe ser un control de carácter diario.

En caso de que esto no se cumpla, deberemos tener en cuenta que:

- El incumplimiento de la obligación de registrar la jornada se considera falta grave, lo que podría dar lugar a la imposición de multas de entre 751 y 7.500 € por persona.
- Asimismo, habrá que tener en cuenta la realización de horas extraordinarias. La ausencia de registro de jornada facilita que prosperen reclamaciones por horas extraordinarias y excesos de jornada, debido a la inversión de la carga de la prueba por la facilidad probatoria de la empresa al deber contar con registro de jornada.

No obstante, sobre esta cuestión se está gestando una inminente reforma laboral, por lo que, en su caso, habrá que estar a lo que disponga la eventual norma.

Entre las últimas novedades que se barajan en la propuesta de borrador de la próxima reforma laboral del Ministerio de Trabajo, cabe referirnos a la posibilidad de que se imponga la obligación de que el control horario sea telemático, dejando de ser válido el formato en papel, al que la Inspección a priori, podrá acceder de forma remota.

10. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Conforme lo establecido en el art. 88 de la LPDP, la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, 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 y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Por lo tanto, todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, **están obligadas a contar con esta Política**. En este caso, se exige previa audiencia RLT, sin ser obligatorio negociar.

No contar con la Política conforme la LISOS constituye una infracción grave, **sancionable entre 751 y 7.500 €**.

Igualmente, constituye infracción grave o muy grave la transgresión de los límites acordados en materia de jornada laboral (las conductas pueden ir desde obligar al trabajador a mandar emails fuera de la jornada laboral hasta si la vulneración comportase trastorno psicosocial: fatiga informática, visual, burnout -incumplimiento normativa riesgos laborales-), **sancionable entre 751 y 225.018 €**.

11. PROTOCOLO PARA LOS SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDO

En caso de disponer de sistemas de videovigilancia y grabación de sonido en el ámbito laboral, **debemos contar con un protocolo al efecto**. Las bases legales para la videovigilancia de los trabajadores en el plano de la relación laboral son las siguientes:

- **Deberá existir un distintivo informativo** (cartel amarillo aprobado por la Agencia Española de Protección de Datos -AEPD-) en lugar suficientemente visible, y como mínimo, en los accesos a las zonas vigiladas, ya sean interiores o exteriores. En caso de que el espacio videovigilado disponga de varios accesos, deberá disponerse de dicho distintivo en cada uno de ellos.
- Con carácter previo a utilizar las cámaras para control de la actividad laboral (y no solo como medida para velar por la seguridad de las instalaciones y de las personas), **se deberá informar por escrito a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores** de la existencia de cámaras y de su utilización como mecanismo de control laboral y posible utilización con fines disciplinarios.
- **No se requiere consentimiento expreso** del trabajador ni de los representantes, en cuanto la base jurídica para el control por videovigilancia en el contrato de trabajo y las facultades de control del empresario. Por tanto, la oposición de este a la comunicación del sistema de videovigilancia no tiene relevancia legal ni impide la grabación, siendo suficiente con que conste acuse de recepción de la comunicación (por ejemplo, firmado como no conforme o remisión vía correo electrónico certificado). No obstante, se debe cumplir con el principio de proporcionalidad en todo caso.

En caso no de efectuarse dicha comunicación, las imágenes obtenidas de las cámaras **serán ilícitas** (de cara a su aportación como prueba en un futuro juicio). Además, podrá condenarse a la empresa por vulneración del derecho a la intimidad e imagen de los trabajadores. Por último, podría constituir una sanción administrativa por incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos -pues esta obliga a informar a los trabajadores sobre la finalidad de las cámaras).

12. COMITÉ DE EMPRESA

Las personas trabajadoras de empresas o centros con 50 o más trabajadores podrán **constituir un Comité de Empresa como órgano representativo de los trabajadores**. Dicho Comité actuará en calidad de órgano representativo y colegiado para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. El número de componentes del Comité de Empresa en función al número de trabajadores será el siguiente:

N.º. DE TRABAJADORES	N.º. DE COMPONENTES DEL COMITÉ
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	dos por cada mil o fracción con un máximo de 75

Dicho órgano de representación tendrá derecho a ser informado y consultado por la empleadora sobre aquellas materias que puedan afectar a las personas trabajadoras.

13. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su **constitución es obligatoria** en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

Su **composición debe ser paritaria**, es decir por una parte el CSS debe estar integrado por los Delegados de Prevención (que son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo), y de otra por el mismo número de representantes de la empresa.

Además, en las reuniones del CSS participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y **técnicos en prevención ajenos a la empresa**, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el CSS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 LPRL, el CSS debe **reunirse trimestralmente** como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las partes.

El tiempo correspondiente a las reuniones del CSS así como aquel destinado a las visitas que los delegados de prevención pueden llevar a cabo se considerará **tiempo efectivo de trabajo** de conformidad con lo indicado en el artículo 37. 1 de la LPRL.

De acuerdo con el artículo 39 de la LPRL, las **competencias** del CSS son las siguientes:

- I. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- II. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- III. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- IV. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- V. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- VI. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

La composición del Comité de Seguridad y Salud debe obedecer a los siguientes parámetros:

N.º DE TRABAJADORES	N.º DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN	MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
De 50 a 100	2	4
De 101 a 500	3	6
De 501 a 1000	4	8
De 1001 a 2000	5	10
De 2001 a 3000	6	12
De 3001 a 4000	7	14
Más de 4000	8	16

14. AUDITORÍA EN MATERIA DE PRL

Finalmente, en caso de desarrollar alguna de las actividades del Anexo I Las empresas que no hubieran concertado su Servicio de Prevención con una entidad especializada externa, así como las empresas que lleven a cabo las actividades preventivas con recursos propios y ajenos de forma simultánea, **deberán someter su Sistema de Prevención al control de una auditoría o evaluación externa.**

No obstante, quedarán exentas de la obligación de someterse a dicha auditoría aquellas empresas de hasta 50 trabajadores cuya actividad no esté incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (empresas dedicadas a actividades con cierto grado de peligrosidad), que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría -por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de la actividad preventiva-. Si bien, en este último caso, la obligación de auditar se sustituye por la obligación de remitir a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría.

El plazo para la realización de dicha auditoría es de **12 meses** desde que se cuente con la planificación de la actividad preventiva. Además, las auditorías se deben dar **cada cuatro años**, excepto si nos encontramos ante actividades del Anexo I de Reglamento de los Servicios de prevención, para cuyo caso el plazo será de dos años.

Todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo a efectos de poder revisar el cumplimiento de normativa laboral.