



## OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA

Enero-2025

En el **ámbito laboral** todas las empresas han de cumplir anualmente con una serie de **obligaciones legales** que detallamos a continuación:

### PROTOCOLO ACOSO LABORAL

Todas las empresas, indistintamente de su tamaño, tienen la **obligación de implantar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo**, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones. No basta con tener el documento, sino que debe estar convenientemente implantado y difundido en la empresa.

Igualmente, existe **obligación de implantar las medidas preventivas y denuncia para evitar y erradicar situaciones de acoso o “mobbing” en la empresa**, así como acoso moral o violencia física.

### PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL

La ley de protección de datos obliga a las empresas a elaborar una política interna que defina cómo garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores previa audiencia de los representantes de los trabajadores. **El derecho a la desconexión digital es el derecho de los empleados a no contestar videollamadas, emails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral.** Consiste en respetar el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones, además de la intimidad personal y laboral de los trabajadores.

**Novedad:** Se incorpora (en anteproyecto de ley) la obligación de **desconexión digital** para las personas trabajadoras que **trabajan a distancia**, así como su derecho a la intimidad en usos de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, y en dispositivos de videovigilancia y geolocalización, a la garantía de sus derechos digitales y de protección de sus datos personales.

### CANAL DE DENUNCIAS

Una importante novedad y obligación para las empresas es la necesidad de contar con un **canal de denuncias**, para garantizar un medio confidencial para que los trabajadores puedan denunciar irregularidades, o incumplimientos normativos. Tras la publicación de la Ley de protección del Informante las **empresas de más de 50 personas** en plantilla tienen que implantar canales de denuncia efectivos.

### LA LEY ZEROLO, EL RD Ley 5/2023 Y EL FIN DE LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS

La Ley Zero lo incluyó una importante restricción para las empresas. **Las compañías no pueden despedir a sus trabajadores cuando estos se encuentren de baja médica.** Por tanto, cuando se despida a una persona trabajadora que se encuentra de baja IT el empresario tendrá que justificar el motivo del despido. Se contemplan sanciones que podrían ir desde los 300 hasta los 500.000 € para las compañías que despidan a su personal trabajador sin causa justificada y de manera discriminatoria. Además, el RD Ley 5/2023 ha conllevado la introducción en el Estatuto de los Trabajadores de nuevas causas de nulidad ante los despidos. Por ejemplo, se considerará nulo un despido cuando se realice a una persona embarazada, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión.

### PLAN IGUALDAD

Los planes de igualdad tenían el carácter obligatorio para empresas de más de 250 trabajadores, ahora de forma paulatina, se va instaurando esta obligatoriedad a empresas con menos empleados. **A partir del 7 de marzo de 2022 la obligación afecta a empresas entre 50 y 100 trabajadores.**



## PLAN DE IGUALDAD LGTBI

Es necesario recordar que tras la entrada en vigor de la Ley 4/2023, más conocida como Ley Trans, las empresas han tenido que modificar el Plan de Igualdad.

Esto es para incluir de manera expresa la no discriminación a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Por tanto, si tu empresa ya tenía un Plan de Igualdad, pero no habías incluido las referencias al colectivo, tendrás que modificarlo. De lo contrario, tu compañía podría verse envuelta en sanciones de hasta 150.000 euros.

**Novedad:** Las empresas con 51 trabajadores o más deben contar con **un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, pactadas a través de la negociación colectiva.** La adopción de estas medidas es voluntaria para empresas con 50 trabajadores o menos.

La negociación debe iniciarse en un plazo máximo de 3 meses desde el 10-10-2024, y se aplicarán medidas planificadas si no se alcanza un acuerdo en 3 meses. Los convenios colectivos o acuerdos de empresa deben incluir cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, y entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

## REGISTRO JORNADA DIARIA

La empresa ha de garantizar el registro diario de la jornada y deberá incluir, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona de la plantilla. En el caso de empleados **contratados a tiempo parcial, es obligatorio entregarles además copia de dicho registro, junto con la nómina de cada mes.**

**Prohibición de fichar con control biométrico o huella digital.**

**Novedad 2025:** En proceso de aprobación legislativa, no es obligatorio todavía. **Fichajes obligatorios a través de medios digitales. Acceso al registro laboral digital de forma inmediata y remota por la Inspección de trabajo y por los representantes de los trabajadores. Acceso de los trabajadores al registro de forma inmediata en el centro de trabajo.**

**Se considera la comisión de infracción por cada persona trabajadora en los supuestos de ausencia de registro o falseamiento de datos registrados. Esta pendiente de ser aprobado.**

**Sanciones hasta 10.000 euros.**

## REGISTRO SALARIAL POR GÉNERO

Todas las empresas, indistintamente de su tamaño, están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. **Para el año 2025 deberá de actualizarse con los valores del año 2024.**

## CONTRATAR FALSOS AUTONOMOS ES UN DELITO

Para evitar esta situación, se modificó, a través de la Ley Orgánica 14/2022, el párrafo 2º del artículo 311 del Código Penal. Tras esta modificación se podrán imponer multas económicas e incluso penas de cárcel. **Tener a falsos autónomos en una empresa podría dar lugar a sanciones y a penas de prisión de hasta 6 años.** Además, la contratación de falsos autónomos constituye un fraude laboral que puede ser castigado, según la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social, con multas de entre 3.000 y 10.000 euros.

## CUOTA DE RESERVA DE PERSONAS CON INCAPACIDAD

Las empresas que empleen un número de **trabajadores de 50 o más** están obligadas a que, de entre ellos, **al menos un 2% sean trabajadores con discapacidad**. Las empresas pueden, excepcionalmente, quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, adoptando alguna de las medidas sustitutorias (medidas alternativas: Contrato con un centro especial, Donación o patrocinio y Enclave laboral). Las compañías que incumplan con esta obligación podrían incurrir en una sanción de hasta 7.500 €.

## 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 de la **formación e información de los riesgos en el trabajo** y del material que sea necesario para realizar sus funciones con plenas garantías y de forma segura.

Según establece la Ley 31/1995 de PRL tener un Plan de Prevención de Riesgos Laborales es una obligación para todas las empresas con personas trabajadoras a su cargo.

Además, en los últimos años se ha vuelto muy relevante el hecho de prestar atención también a los **riesgos psicosociales**. La falta de atención a la salud mental podría conllevar sanciones de hasta 819.000 euros €.

**Ante la falta del plan de prevención y formación en los riesgos laborales con las personas trabajadoras, la empresa podría tener graves repercusiones económicas en el supuesto de sanciones por infracción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en un accidente de trabajo. Además, en caso de accidente laboral y lesiones producidas al trabajador existe el riesgo de que la administración pública inicie diligencias penales contra el empresario por posibles delitos contra los trabajadores.**

## REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL A 37,5 HORAS

**Novedad: Para el año 2025 se implantará la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.**

**Se ha firmado el anteproyecto entre el gobierno y sindicatos y se encuentra en tramitación legislativa.**

**Se prevé en el anteproyecto que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos la incorporen a los mismos antes del 31 de diciembre de 2025.**

**En el momento de su publicación se deberá de adaptar el calendario laboral de la empresa a la nueva normativa.**

## CALENDARIO LABORAL.

Las empresas están obligadas a elaborar y exponer en cada centro de trabajo, en lugar visible, el Calendario Laboral, conteniendo, el horario de trabajo de la empresa y la distribución anual de los días de trabajo, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o convencional.

## SEGURO DE CONVENIO

Muchos convenios de trabajo establecen la obligación de las empresas de abonar una indemnización a los empleados que puedan resultar fallecidos o incapacitados permanentemente como consecuencia de un accidente laboral.

Los importes son considerablemente grandes, por lo que es necesario firmar un **seguro que proteja frente a este riesgo**. Para cualquier duda podemos ayudarles en la gestión y asesoramiento sobre dicho seguro.



## PROTECCION DE DATOS

El artículo 2 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) señala que sus principios se aplican a “*cualquier tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero*”. Por tanto, la aplicación de la normativa de protección de datos en empresas **será obligatorio en todo caso, ya que todas suelen tratar datos clientes, proveedores o empleados**, entre otros.

## SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Una empresa puede tener que afrontar indemnizaciones producto de responsabilidad civil con respecto a terceros (ya sean clientes, suministradores, etc.), los cuales podrían incluir también a los trabajadores si la compañía genera daños y perjuicios. Por ello, es recomendable contar con una **póliza de responsabilidad civil** que pueda amparar ese peligro en algún momento.

El incumplimiento de dichas obligaciones, pueden ocasionar sanciones para la empresa. Para cualquier consulta, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

**Satorre & García, S.L**  
**Departamento laboral**

Ontinyent, 8 de enero de 2025

