



OBLIGACIONES QUE TODA EMPRESA DEBE CUMPLIR



ASEFICO CONSULTING S.L

Encuétranos en:
C. Juan de Bethencourt, 38, 35240 Carrizal,
Las Palmas



Llámanos al: 928 78 02 47

Para **TODAS** las empresas

INDEPENDIENTEMENTE DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS TODAS LAS EMPRESAS DEBEN CONTAR CON :

REGISTRO OBLIGATORIO DE JORNADA

Conforme a lo dispuesto en los artículos 12.4.c), 34.7 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, es imperativo llevar un registro detallado del horario de inicio y conclusión de la jornada laboral de cada trabajador. Este registro deberá también reflejar las horas extraordinarias realizadas, tanto diarias como mensuales.

Los datos recopilados deberán ser conservados durante un período de cuatro años, quedando a disposición de los trabajadores, sus representantes legales, y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su consulta y verificación.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Todas las empresas están obligadas a fomentar condiciones laborales que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a establecer procedimientos específicos tanto para la prevención de tales conductas como para canalizar las denuncias o reclamaciones que pudieran surgir. Asimismo, las empresas deberán desarrollar y difundir códigos de buenas prácticas, además de llevar a cabo campañas informativas y acciones formativas orientadas a evitar este tipo de comportamiento.



LLEVAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO



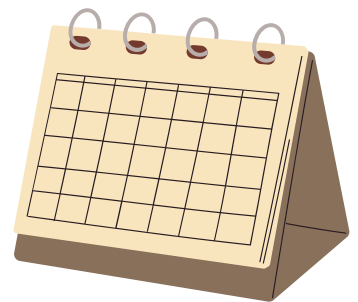
En virtud del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, relativo a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se establece la obligación de confeccionar un registro retributivo que garantice el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de género en lo concerniente a la remuneración.

Este registro deberá incluir los valores promedio de los salarios, así como de los complementos salariales y percepciones de la totalidad de la plantilla, distinguidos según el sexo y organizados por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo equivalentes o de igual valor.

Asimismo, se exige que dicho registro contenga las medias aritméticas y las medianas de las retribuciones correspondientes a los trabajos de igual valor. Además, en aquellos supuestos en los que la media aritmética o la mediana de las remuneraciones totales en la empresa, para uno de los sexos, resulte superior en al menos un 25% respecto al otro, deberá proporcionarse una justificación adecuada para tal disparidad.

ELABORAR UN CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral constituye un documento en el cual se estipulan los horarios de trabajo, así como la distribución anual de las jornadas laborales, días festivos, descansos semanales o entre jornadas, y demás días inhábiles, todo ello en consonancia con la jornada máxima legalmente establecida o, en su caso, la convenida.



La elaboración de este calendario se efectúa con carácter anual, previa consulta y con informe de los representantes legales de los trabajadores, quienes deben ser oídos antes de su aprobación definitiva.

UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El plan de prevención de riesgos laborales implica la incorporación de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, abarcando tanto el conjunto de sus actividades como los diferentes niveles jerárquicos que la conforman.

Este plan deberá contemplar los siguientes elementos esenciales:

1. La estructura organizativa de la empresa.
2. Las responsabilidades asignadas a cada miembro.
3. Las funciones específicas a desempeñar en materia de prevención.
4. Las prácticas recomendadas para garantizar la seguridad.
5. Los procedimientos a seguir para evitar riesgos.
6. Los procesos implicados en la gestión de la prevención.
7. Los recursos necesarios para llevar a cabo de manera efectiva las acciones de prevención de riesgos en el seno de la empresa.

Este plan asegura que la prevención de riesgos laborales esté integrada en todos los aspectos operativos y jerárquicos de la empresa, reforzando así la seguridad y bienestar de todos sus trabajadores.

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



Un protocolo de desconexión digital se erige como un escrito en el cual se consignan las disposiciones internas y las diligencias tomadas por la empresa con el propósito de asegurar el derecho de todos los trabajadores a la desconexión digital. Esta normativa concierne tanto a aquellos que laboran de manera presencial como a quienes ejercen sus funciones a distancia,

sin distinción de si su jornada es plena o parcial.

El artículo 18 de la Ley de Trabajo a Distancia prescribe que aquellos que desempeñan su labor a distancia, en particular bajo la modalidad de teletrabajo, gozan del derecho a la desconexión digital fuera de las horas señaladas para su labor, conforme a lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

En los artículos comprendidos entre el 5 y el 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, se establecen las finalidades y características esenciales del acuerdo que regula el trabajo a distancia. Dicho acuerdo documenta de manera inequívoca los derechos y obligaciones que emergen de la labor desempeñada de forma remota por el trabajador, siempre bajo el principio de voluntariedad y con el consenso del empleador.

Este acuerdo deberá ser formalizado por escrito, pudiendo integrarse en el contrato laboral inicial o, en su defecto, en un momento ulterior, pero siempre con anterioridad al inicio de la labor a distancia.

El contenido de tal acuerdo habrá de incluir los siguientes elementos:

- Inventario detallado de los medios necesarios para teletrabajar.
- Determinación de los gastos derivados de la actividad.
- Horario de trabajo y normas relativas a la disponibilidad.
- Porcentaje y distribución del tiempo entre trabajo presencial y remoto.
- Identificación del centro de trabajo al cual el trabajador se halla adscrito.
- Especificación del lugar donde se llevará a cabo el trabajo.
- Plazos de preaviso en caso de que se produzca la reversibilidad del acuerdo.
- Medios de control que la empresa ejercerá sobre la actividad laboral.
- Procedimientos para la resolución de dificultades técnicas.
- Instrucciones respecto a la protección de datos y la seguridad de la información.
- Duración del acuerdo que regula el trabajo a distancia.

Este acuerdo garantiza que la relación laboral a distancia se desarrolle dentro de un marco de seguridad jurídica, preservando tanto los intereses del trabajador como los del empleador.

Por lo tanto

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN QUE CUMPLIR TODAS LAS EMPRESAS SIN EXCEPCIÓN?

1

CONTAR CON UN REGISTRO OBLIGATORIO DE JORNADA

2

UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3

LLEVAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO

4

ELABORAR UN CALENDARIO LABORAL

5

UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6

TENER UN PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

7

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Para aquellas con más de **50** trabajadores/as

LAS EMPRESAS CON 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS DEBEN CUMPLIR CON TODO LO ANTERIOR Y, ADEMÁS, CON LOS SIGUIENTES PUNTOS

AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Las empresas que implementan un plan de igualdad están obligadas a llevar a cabo una auditoría retributiva.
- La finalidad de la auditoría retributiva es recabar la información precisa para verificar si el sistema de retribución de la empresa, en su totalidad y de manera integral, respeta el principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que concierne a las remuneraciones.
- A su vez, esta auditoría debe facilitar la identificación de las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades que puedan existir o surgir, con el objetivo de garantizar la igualdad retributiva, además de asegurar la transparencia y el adecuado seguimiento de dicho sistema retributivo.
- La auditoría debe incluir un diagnóstico detallado de la situación retributiva en la empresa, así como un plan de actuación destinado a corregir las desigualdades que, en su caso, se detecten.

Este enfoque busca garantizar que el sistema retributivo sea justo y equitativo, eliminando cualquier disparidad y promoviendo la igualdad en el ámbito laboral.

PLAN DE IGUALDAD



Toda empresa que cuente con 50 o más trabajadores tiene la obligación imperativa de disponer de un Plan de Igualdad, el cual debe ser aprobado y debidamente registrado. Para la cuantificación de este número, se debe tener en cuenta la totalidad de la plantilla; una vez alcanzado el umbral de los 50 trabajado-

res, dicha obligación subsistirá, aun cuando posteriormente se produzca una disminución en la cantidad de empleados.

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado y sistemático de medidas, las cuales se adoptan tras la elaboración de un diagnóstico exhaustivo de la situación existente en la empresa. Estas medidas están orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo.

Este plan se presenta, pues, como un instrumento esencial para garantizar que en el seno de la empresa se respeten los principios de equidad y justicia, velando por un entorno laboral donde la igualdad entre los géneros sea una realidad tangible y efectiva.

PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI+

Las empresas que superen el umbral de 50 trabajadores estarán investidas de la obligación ineludible de establecer un conjunto planificado y articulado de medidas y recursos que promuevan la igualdad real y efectiva para las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Dentro del marco de dichas disposiciones, será



imperativo incorporar un protocolo de actuación destinado a abordar y atender con diligencia cualquier forma de acoso o violencia que se dirija contra los integrantes de este colectivo.

Estas medidas, en aras de su legitimidad y plena eficacia, deberán ser establecidas mediante la negociación colectiva, alcanzando un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, quienes ostentan la voz de la plantilla en tales materias. De igual manera, el protocolo de actuación ha de pactarse bajo los mismos principios de consenso y concordia, asegurando así su adecuada implementación.

Es preciso destacar que la instauración de dicho protocolo reviste carácter obligatorio, y su ejecución deberá completarse sin dilación, fijándose como fecha límite el 2 de marzo de 2024, momento a partir del cual se garantizará un entorno laboral que refleje los más altos estándares de respeto, seguridad e inclusión para todos los trabajadores, sin distinción de identidad o preferencia sexual.

CANAL DE DENUNCIAS

La presente Ley tiene como propósito primordial la protección de aquellas personas que, en el ámbito laboral o profesional, detecten y denuncien infracciones de naturaleza penal o administrativa que revistan una gravedad considerable, ya sea como faltas graves o muy graves, utilizando para ello los mecanismos que la propia Ley establece y regula.

Además, la Ley se propone de manera explícita el fortalecimiento de una cultura de la información dentro de las organizaciones, así como la consolidación de infraestructuras de integridad que garanticen la transparencia y el buen gobierno. En este sentido, se promueve la comunicación responsable como un medio esencial para la prevención y detección de amenazas que puedan poner en riesgo el interés público.

Podrán acogerse a la condición de denunciante no solo los empleados de la empresa, sino también aquellos que se hallen en situación de prácticas o formación, los accionistas, los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión, antiguos empleados, así como cualquier persona que preste servicios o trabaje bajo la supervisión de contratistas, subcontratistas y empresas proveedoras

Por mandato de esta Ley, las empresas estarán obligadas a implementar un canal de denuncias adecuado y a gestionar con diligencia todas las comunicaciones que reciban a través de dicho medio, asegurando que se respeten los principios de confidencialidad y protección de los denunciantes, y contribuyendo así al mantenimiento de la integridad y legalidad dentro del entorno empresarial.

Por lo tanto

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN QUE CUMPLIR TODAS LAS EMPRESAS CON 50 O MÁS TRABAJADORES/AS?

1

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

2

PLAN DE IGUALDAD

3

PROTOCOLO CONTRA LA
DISCRIMINACIÓN DEL
COLECTIVO LGTBI+

4

CANAL DE DENUNCIAS

**PARA CUALQUIER CONSULTA
NO DUDE EN CONTACTAR
CON NOSOTROS**



PUEDE ENCONTRARNOS EN:

C. Juan de Bethencourt, 38, 35240 Carrizal, Las Palmas

O

LLAMARNOS AL:

928 78 02 47