



Obligaciones laborales en las empresas en 2024

Existen una serie de **obligaciones laborales para las empresas**, que se recogen en el denominado COMPLIANCE LABORAL, que son de obligado cumplimiento y **su incumplimiento deriva en sanciones administrativas** de la Inspección de Trabajo.

1. Obligaciones laborales para todas las empresas

Registro horario y Control de la jornada

Conforme a lo establecido en los artículos 34.9 y 12.4 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas tienen la **obligación de asegurar el registro horario de la jornada de su plantilla**.

Las **sanciones por no contar con Registro Horario** en la empresa van desde 751 euros a 225.018 euros.

En cuanto a la implantación y vigencia de la misma, debe renovarse **anualmente**.

1.1 Registro Retributivo o Salarial

Según el RD 902/2020, de 13 de octubre, todas las empresas deben **contar con un registro salarial para identificar posibles disparidades salariales entre ambos géneros**.

Las sanciones por no contar con Registro Retributivo en la empresa, al igual que en el caso anterior, van **desde 751 euros a 225.018 euros**.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

La vigencia del registro, debe renovarse **anualmente**.

1.2 Protocolo de acoso en la empresa

Todas las empresas, sin importar su tamaño, deben **implementar un protocolo de acoso**, con el fin de prevenir y eliminar conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Las **sanciones por no contar con Protocolo de acoso en la empresa** van desde 7.501 euros a 225.018 euros.

Cuenta con **vigencia permanente**, por lo que únicamente deberá desarrollarse e implantarse una vez.

1.3 Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Las empresas tienen la responsabilidad de **garantizar la Seguridad Laboral de sus empleados**, incorporando medidas preventivas y adoptando las acciones necesarias para mantener un entorno laboral sin riesgos ni accidentes.

1.4 Formación en la empresa

Las empresas que cuentan con empleados a su cargo tienen asignado un **crédito formativo anual**, determinado por las cotizaciones a la SS del año anterior, con un mínimo de 420€ al año.

1.5 Seguro de convenio colectivo obligatorio

Otra de las obligaciones laborales que afectan a todas las empresas es el seguro de convenio colectivo. Este seguro brinda **cobertura a los accidentes que un trabajador pueda experimentar durante el ejercicio de sus funciones** laborales. En caso de fallecimiento o invalidez como resultado de un accidente, la compañía aseguradora otorgará una compensación al trabajador.

1.6 Calendario laboral anual

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, las empresas están obligadas a elaborar un **calendario laboral anual y exponerlo en un lugar visible del centro de trabajo**. Este incluirá los días laborales y los días festivos.

1.7 Acuerdo de teletrabajo

El Gobierno obliga a **firmar un acuerdo de teletrabajo a todas las compañías que quieran impulsar el trabajo a distancia total o parcialmente**. En caso de que no se firme el acuerdo, podría implicar multas de entre 7.500 y 225.000 euros.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

2. Obligaciones laborales para empresas de más de 50 trabajadores en plantilla

2.1 Plan de igualdad en la empresa

Desde marzo de 2022, todas las empresas con 50 o más empleados están obligadas a **implementar un Plan de Igualdad y registrarlo públicamente**.

Las **sanciones** por no contar con un plan de igualdad en la empresa varían **desde 751 euros hasta 225.018 euros**.

Su vigencia es **permanente**, revisable cada 4 años.

2.2 Auditoría Retributiva

La Auditoría Retributiva consiste en un **análisis del sistema salarial de la empresa** con el objetivo de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Un incumplimiento formal de las obligaciones respecto a la Igualdad Retributiva, puede ser considerado como una **infracción leve, grave o muy grave** de las relaciones laborales, según se recoge en la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), en función de la gravedad de los hechos. Las sanciones por no contar con la auditoría retributiva en la empresa varían **desde 751 euros hasta 225.018 euros**.

Su **vigencia es permanente**, revisable cada 4 años.

2.3 Protocolo de acoso LGTBI

Desde el 1 de marzo de 2024, las empresas de más de 50 trabajadores deberán **contar con un Plan LGTBI**, que incluirá un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, erradicando situaciones de discriminación.

Las **sanciones por no contar con un protocolo de acoso del colectivo LGTBI varían desde 200 euros hasta 150.000 euros**.

Su **vigencia es permanente**, por lo que únicamente deberá desarrollarse e implantarse una vez.

2.4 Canal de Denuncias

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Las empresas de más de 50 empleados deben contar con un **Canal de Denuncias** que proporcione al personal un medio seguro y confidencial para informar sobre fraudes, abusos, o cualquier comportamiento contrario a la ética en el ámbito laboral.

Las **sanciones** por no contar con un canal de denuncias varían **desde 100.000 euros hasta 1.000.000 euros**.

Su **vigencia es permanente**, por lo que únicamente deberá desarrollarse e implantarse una vez.

2.5 Protocolo de desconexión digital

Un protocolo de desconexión digital es un documento en el que se recogen la política interna y las medidas tomadas por la empresa para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados (presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluidos directivos).

Las **sanciones por no contar con un protocolo de desconexión digital varían desde 751 euros hasta 7.500 euros**. Sin embargo, **pueden alcanzar hasta los 984.000 euros** por falta de medidas preventivas

Su vigencia es **permanente**, por lo que únicamente deberá desarrollarse e implantarse una vez.

2.6 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

Las empresas con una plantilla de 50 o más empleados tienen la responsabilidad de garantizar que **al menos el 2% de su personal posea el certificado de discapacidad**, con un nivel de discapacidad igual o superior al 33%.

*CIRCULAR ETL



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.