CCOO comisiones obreras de Madrid

Cámara MADRID

UGT Madrid

GUÍA DE OBLIGACIONES LEGALES PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES RELACIONADAS

2024

Madrid Servicios Sociales

políticas sociales, familia e igualdad | MADRID

Ha sido mucha la normativa que se ha ido publicando en materia de igualdad y diversidad, que afecta al ámbito laboral y que es de obligado cumplimiento para las empresas.
A continuación se muestra el marco normativo que recoge dichas obligaciones:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- 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.

Esta guía recogerá los aspectos claves de su aplicación, así como de otra normativa relacionada.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD	TODAS LAS EMPRESAS	EMPRESAS DE + DE 50 TRABAJADORES/AS
Medidas para el fomento de la igualdad	✓	
Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo	✓	
Registro Retributivo	✓	
Plan de Igualdad		✓
Auditoría Retributiva		✓
Valoración de Puestos de Trabajo		✓
Planes LGTBI		✓
Ley de Paridad	*	
OTRAS OBLIGACIONES LEGALES	**TODAS LAS EMPRESAS**	**EMPRESAS DE +DE 50 TRABAJADORES/AS**
Registro Horario de Jornada	✓	
Protocolo de desconexión digital	✓	
Prevención de riesgos psicosociales	✓	
Canal de Denuncias		✓
CSRD. Corporate Sustainability Reporting Directive	*	
Teletrabajo	*	

OBLIGACIONES EN IGUALDAD PARA TODAS LAS EMPRESAS

1

Prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación

TODAS las empresas, públicas y privadas, deben asegurar que en su organización no hay limitaciones, segregaciones o exclusiones, por razón de sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual etc.

¿Qué se recomienda? Articular manuales, procedimientos y protocolos que regulen sistemas objetivos en los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y demás condiciones de trabajo.

NORMATIVA

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

2

Medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras que presten sus servicios, deben adoptar medidas concretas en favor de la igualdad en el seno de la organización.

Ej.: Igualdad retributiva; Igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional, etc.

NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3

Registro retributivo

Todas las empresas deben realizar anualmente un registro retributivo para toda su plantilla, incluyendo al personal directivo y altos cargos.

El objeto es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, mediante la elaboración de un documento con datos promediados, desglosados (por cada grupo profesional, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable) y desagregados por sexo.

La herramienta que pueden utilizar las empresas para realizar este registro está disponible aquí.

Este registro de salarios se realiza todos los años, con datos del año natural inmediatamente anterior. Ejemplo, en 2024 habrá que realizar el registro retributivo con datos del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

NORMATIVA

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4

Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Todas las empresas deben contar con un protocolo específico para la prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de otras condutas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Modelo de Protocolo

Además, las empresas deben ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

OBLIGACIONES EN IGUALDAD PARA EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES/AS

1

Plan de Igualdad

Están obligadas a disponer de un plan de igualdad todas aquellas empresas que:

- Cuenten con 50 o más personas trabajadoras en plantilla.
- Su convenio colectivo de aplicación así lo requiera.
- Por imposición de la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Debe ser objeto de negociación con la RLPT**.** En el supuesto, que no exista RLPT, por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Este plan de igualdad deberá ser inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, conocido como REGCON.

Si eres una empresa o institución pública, para el cumplimiento de esta finalidad el plan de igualdad debe depositarse en el buzón institucional:
registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

Plan de Igualdad

NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2

Auditoría Retributiva

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, es decir, las que tienen más de 50 personas en plantilla o aquellas que lo elaboren de forma voluntaria, deben incluir en el mismo una Auditoría Retributiva, de conformidad con lo establecido en el RD902/2020.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Guía para realizar la auditoría retributiva

La herramientas que pueden utilizar las empresas para realizar esta auditoría está disponible aquí.

La Auditoría Retributiva debe contener una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

NORMATIVA

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

La herramientas que pueden utilizar las empresas para realizar la Valoración de Puestos está disponible aquí.

Guía de uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

NORMATIVA

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4

Planes LGTBI

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar a partir del 1 de marzo de 2024 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.

El procedimiento para implantar dichas obligaciones queda recogido en el desarrollo reglamentario establecido a tal fin.

NORMATIVA

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

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

OTRAS OBLIGACIONES LEGALES

1

Registro horario de jornada

El registro horario de jornada es obligatorio para todas las empresas.

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.

Mediante negociación colectiva o acuerdo o, en su defecto, por decisión de la empresa -previa consulta con la RLPT-, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

NORMATIVA

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Guía sobre registro de jornada. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

2

Protocolo de desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Se trata de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa, previa consulta a la RLPT, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidas las personas 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, incluido en lo referente al trabajo a distancia.

NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

3

Evaluación de riesgos psicosociales

Las empresas están obligadas a realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de los diferentes puestos, incluyendo la violencia y el acoso entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar y capacitar a la plantilla acerca de los riesgos y de las medidas de prevención y protección.

NORMATIVA

L***ey 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales***

Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales

Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT

4

Canal de denuncias

El canal de denuncias o “Sistema interno de comunicación y protección de la persona informante” es obligatorio para todas la empresas con más de 50 personas trabajadoras, desde el 1 de diciembre de 2023.

La finalidad es otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones recogidas en la Ley, a través de los procedimientos previstos en la misma.

También tiene como finalidad el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público.

NORMATIVA

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.

5

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

La legislación de la UE obliga a todas las grandes empresas a publicar informes periódicos de sostenibilidad sobre sus actividades de impacto ambiental, social y gobernanza.

Las empresas ya sujetas a la Directiva sobre divulgación de información no financiera (Grandes empresas de interés público (más de 500 personas empleadas) deberán presentar en 2025 información sobre el año fiscal 2024.

Las grandes empresas no sujetas a la Directiva sobre divulgación de información no financiera (más de 250 personas empleadas y/o volumen de negocios neto de 40 M€ y/o total del balance de 20 M€) deberán presentar en 2026 información sobre el año fiscal 2025.

Las pymes cotizadas y entidades financieras pequeñas y no complejas deberán presentar en 2027 información sobre el año fiscal 2026.

Empresas no europeas: la obligación de presentar un informe de sostenibilidad se aplica a todas las empresas cuyo volumen de negocios neto en la UE supere los 150 millones de euros y que tengan al menos una filial o sucursal en la UE que supere determinados umbrales. Estas entidades deberán presentar en 2029 información sobre el año fiscal 2028.

La parte social del informe contendrá aspectos relativos a la diversidad e igualdad de género, brecha salarial, condiciones de trabajo, etc.

NORMATIVA

Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 (CSRD)

6

Trabajo a distancia/Teletrabajo

El trabajo a distancia con carácter regular es el que se presta en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se entiende por:
Trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

Se deberá especificar la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa.

NORMATIVA

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

7

Representación paritaria (ley de paridad)

Esta ley traspone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas.

Concretamente, en el ámbito empresarial, la norma indica que los consejos de administración de las sociedades cotizadas tengan una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un 40% de miembros del consejo del sexo menos representado. También se establece la presencia equilibrada en los puestos de alta dirección (40% del sexo menor representado) para estas sociedades.

Deberá aplicarse a las compañías del IBEX antes del 30 de junio de 2026. En el resto de entidades cotizadas, la fecha límite será el 30 de junio de 2027. El plazo para sindicatos y asociaciones empresariales será hasta el 30 de junio de 2028.

Las entidades de interés público que cuenten con más de 250 personas trabajadoras, o una cifra de negocios de más de 50 millones de euros, o un activo superior a 43 millones, también deberán tener una composición de sus consejos de administración y en sus puestos de alta dirección acorde con estos mismos principios de paridad.

Concretamente, deberán alcanzar el porcentaje del 33% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2029.

NORMATIVA

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

INFRACCIONES Y SANCIONES

INFRACCIONES Y SANCIONES

El incumplimiento de las obligaciones legales recogidas en esta guía conlleva aparejado una serie de infracciones y sanciones.

En función de la gravedad de las infracciones, de leves a muy graves, las sanciones varían en su cuantía.

A continuación recogemos algunos ejemplos de infracciones en materia de relaciones laborales y materia de empleo, así como en materia de prevención de riesgos laborales que establece el Real Decreto Legislativo 5/200, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social -LISOS-.

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO

Infracciones graves.

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

I*nfracciones muy graves.*

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Art. 8.12 LISOS

El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.Art. 8.13 LISOS

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.Art.8.13 bis LISOS

SANCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO

Cuantía de las sanciones.

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionarán:

a) Las leves, en su
grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros;
en su grado medio, de 151 a 370 euros;
y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES ESPECÍFICAS.

- *Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tendrán además las siguientes sanciones accesorias:*

    - *Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.*

    - *Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.*

En el caso de infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan, y si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Art. 46 y 46 bis LISOS

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, esta podrá dejar sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- *Pérdida automática, y de forma proporcional al número de personas trabajadoras afectadas por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía.*

- *Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias. Art. 46 bis LISOS*

LICITACIÓN Y CONCURSOS PÚBLICOS.

Según la Ley Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) , las empresas que tengan 50 o más personas en plantilla no podrán participar en una licitación pública si no cumplen con la obligatoriedad legal de tener un Plan de Igualdad.

INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Infracciones grave.

- Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sanciones en materia de prevención de riesgos laborales

Cuantía de las sanciones.
El incumplimiento recogido en el párrafo anterior conlleva la imposición de una multa por infracción grave cuantificada en:

- grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros;
- grado medio, de 9.831 a 24.585 euros;
- grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

“Proyecto para la promoción de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito laboral de la ciudad de Madrid”

Financiado por el Ayuntamiento de Madrid