

En Madrid, a 05 de febrero de 2025.

Estimado cliente,

Mediante la presente comunicación, queremos recordarle las diferentes obligaciones formales que tienen todas las empresas, **independientemente del número de trabajadores por cuenta ajena**, con el objeto de comprobar si su empresa cumple con el cumplimiento de las mismas.

Las obligaciones que tienen **TODAS LAS EMPRESAS** son:

- 1. La elaboración de un Calendario 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.
- 2. Registro de Jornada.** Se establece la obligatoriedad a las empresas de garantizar el registro diario de la jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de trabajo de cada empleado. Aunque la normativa no especifica el modo en que debe realizarse dicho registro, bien es cierto que los tribunales prefieren modos de fichaje digitales. En todo caso el modo de realizar el registro horario debe ser eficaz y veraz.

La empresa tendrá la obligación de conservar dichos registros durante 4 años, debiendo permanecer a disposición de los trabajadores, representantes legales e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El registro de jornada debe estar en todo momento a disposición de la Inspección de Trabajo durante un periodo de cuatro años.

Actualmente, la intención normativa, el proyecto de ley, es la eliminación del registro horario en papel, y adoptar un sistema de registro de jornada digital, que garantice la objetividad, fiabilidad y accesibilidad del mismo. El incumplimiento por la empresa de dicha obligación dará lugar a que:

1. Se presumirá realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extras y complementarias realizadas y manifestadas por el trabajador, salvo prueba en contrario.
2. Se presumirá celebrado a jornada completa el contrato de trabajo a tiempo parcial.
3. La totalidad de la jornada se presumirá tiempo de trabajo efectivo.

También cambiaría la sanción tipificada para el incumplimiento por parte de la empresa respecto al registro de jornada, se entenderá cometida una infracción por

cada persona trabajadora a la que le falte el registro de jornada o falseamiento de los datos de la misma.

- 3. Registro Retributivo.** Este registro deberá incluir valores medios correspondientes a los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que le sea aplicable.

**El registro salarial debe estar en todo momento a disposición de la Inspección de Trabajo, de los representantes de los trabajadores o en su defecto del trabajador que lo solicite durante un periodo de cuatro años.**

Si desea que ACONFISA le emita el registro retributivo es posible su elaboración con un suplemento de coste de 40€.

- 4. Acuerdo de trabajo a distancia/ Teletrabajo.** Tras la publicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, todas las relaciones de trabajo en las que exista una realización de sus funciones en modalidad de trabajo a distancia o en modalidad de teletrabajo, esto es que un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, la empresas deberán realizar un acuerdo entre las partes donde se recoja el contenido regulatorio de la relación laboral incluyendo todos los puntos recogidos en el artículo 7 de la norma.
- 5. Protección de datos.** En cumplimiento de la normativa Europea, en concreto el Reglamento de la Unión Europea 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales la Protección de datos es uno de los derechos fundamentales que se debe tener en cuenta en el ámbito laboral, la aplicación de la normativa relativa a los mismos es obligatoria en todas las empresas, porque estas cuentan con multitud de datos privados pertenecientes tanto a empleados, proveedores como clientes.

Dentro de la protección de datos, existen dos obligaciones relacionadas con la relación laboral y son:

- **La elaboración de un Protocolo de desconexión digital.** Consiste en la elaboración de una política interna, que permitan garantizar los tiempos de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar de los trabajadores.
- **La elaboración de un Protocolo de utilización de dispositivos digitales.** Se trata de la obligación que tiene el empresario a establecer criterios de

utilización de los dispositivos digitales respetando unos mínimos de protección de la intimidad del trabajador, así como el acceso por parte del empresario al contenido de los dispositivos digitales que se hayan usado para fines privados por parte de los empleados, siendo necesario que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y siempre garantizando la intimidad de los trabajadores.

- 6. La elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.** Todas las empresas personas físicas o personas jurídicas, están obligadas a cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el momento que tenga trabajadores contratados a su cargo, independientemente del tamaño de la empresa y de su actividad. Esta obligación se genera al inicio de la actividad, así como en el momento en que exista un cambio de centro de trabajo o de actividad desarrollada.

Si ya tiene suscrita esta obligación con una empresa de prevención, les rogamos nos indiquen el nombre de la empresa colaboradora, para nuestro control.

Si aún no tiene cubierta esta obligación, ACONFISA se pone a su disposición para ponerles en contacto con las distintas entidades de gestión de PRL según la opción que se adapte a sus necesidades.

- 7. Protocolo de acoso laboral.** Todas las empresas, con independencia del número de trabajadores por cuenta ajena con los que cuente, deben tener un Plan contra el acoso laboral, que contemple aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, sea este acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral. Su objetivo es, por tanto, erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

Esta obligación se puede cumplir con los créditos de formación bonificados que tienen las empresas con el pago de los seguros sociales y se generan anualmente. Si aún no tiene cubierta esta obligación, ACONFISA se pone a su disposición para ponerles en contacto con las distintas entidades de gestión de formación bonificada que se adapte a sus necesidades.

- 8. Medidas para sensibilizar y ofrecer formación para la protección integral contra la violencia sexual.** Cumpliendo con las obligaciones establecidas en la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las empresas deben adoptar medidas o procedimientos específicos para la prevención de delitos y conductas contrarias que atenten contra la libertad sexual, y la integridad moral.

Si la empresa cuenta ya con un protocolo de acoso, éste debe incluir dichas medidas y procedimientos, en caso de no contar con dicho protocolo de acoso, deberá la empresa establecer dicho procedimiento específico en aras de cumplir con la normativa.

**9. Comunicación de la apertura del centro de trabajo en la Comunidad Autónoma correspondiente.** Las empresas al inicio de su actividad, así como en los diferentes cambios de domicilio, tienen la obligación de comunicar la apertura de centro de trabajo, acompañando el plan de prevención de riesgos laborales.

**10. Seguro de accidentes establecido en algunos convenios colectivos.** Algunos convenios colectivos establecen la obligación de suscribir un seguro de accidentes por empleado. En el caso de que su convenio colectivo así lo establezca, nos pondremos en contacto con Vd. para verificar si lo tiene suscrito.

Por otro lado, para las empresas con **MÁS DE CINCUENTA TRABAJADORES**, tiene, además de las obligaciones ya mencionadas, las siguientes:

**1. Plan de Igualdad.** Esta obligación está enfocada en la elaboración de un conjunto 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.

Este plan debe contener como mínimo el contenido recogido en el art.8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Una vez finalizado el Plan de Igualdad, éste debe ser registrado en el plazo de 15 días en el Ministerio de Trabajo, y la vigencia de este plan es de 4 años.

**2. Protocolo de discriminación del colectivo LGTBI.** El Plan LGTBI tiene como objetivo instaurar un entorno laboral libre de discriminación, asegurando la igualdad de trato para todos los empleados, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Este plan debe abarcar diversas áreas, incluyendo entre otras la prevención del acoso, la formación en diversidad y la sensibilización. Siempre con un enfoque específico hacia la protección de las personas LGTBI. Además, las empresas están obligadas a desarrollar políticas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación. **Este protocolo debe ir alineado con el Plan de Igualdad que debe tener la empresa.**

**3. Contratación de personas con discapacidad.** Las empresas con cincuenta o más trabajadores están obligados a que al menos el 2% de la misma, sean personas con discapacidad.

Dicho porcentaje, equivale a un trabajador con discapacidad por cada cincuenta trabajadores.

**Conviene revisar si estáis cumpliendo todas las obligaciones para evitar sanciones de la inspección de trabajo.**

- 4. Comité de Seguridad y Salud.** De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en aquellas empresas que cuenten con +50 trabajadores, además de contar con el correspondiente plan de prevención se debe formar un Comité de Seguridad y Salud compuesto por los representantes de los trabajadores especializados en materia de prevención o representante en número equivalente al número de trabajadores.
- 5. Auditoria Retributiva.** Esta obligación tiene como objetivo analizar el sistema salarial de la empresa con la finalidad de obtener información para comprobar si el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- 6. Canal de denuncias interno (Directiva Whistleblowing).** Las empresas deben contar con un canal interno de denuncias que proporcione a los trabajadores un medio seguro y confidencial para informar sobre fraudes, abusos, irregularidades o cualquier comportamiento contrario a la ética en el ámbito laboral. Esta directiva busca promover un entorno más ético en las empresas, habilitando opciones de denuncia de conducta ilícitas, que proteja al denunciante.

Por último, comentarle que, algunas de estas obligaciones formales se pueden realizar con empresas de formación especializadas, desde ACONFISA, colaboramos con entidades acreditadas que pueden realizar los citados cursos.

Asimismo, colaboramos con diferentes entidades que pueden ayudarlos a cumplir con las obligaciones formales citadas, como prevención de riesgos laborales y protocolos de actuación.

La presente circular permanecerá a su disposición en nuestra página web, en el siguiente enlace <https://aconfisa.es/blog-aconfisa/>.

Sin otro particular, quedamos a su disposición, y, reciba un cordial saludo.

ACONFI, S.A.