

Madrid, Marzo de 2023.-

Circular 2/2023.

OBLIGACIONES LABORALES QUE TIENE QUE CUMPLIR SU EMPRESA PARA NO INCURRIR EN SANCIONES:

Estimados clientes:

Esta es la normativa laboral que debe cumplir su compañía en 2023:

- **Contar con un Plan de Igualdad:**

Las empresas con plantillas de 50 o más personas trabajadoras están obligadas a tener registrado un Plan de Igualdad. El incumplimiento de la obligación de disponer de un Plan de Igualdad en tu empresa podría suponer una sanción de hasta 225.018 €.

Además, la Ley de PGE modificó la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público y, tras su nueva redacción, las compañías obligadas a tener un Plan de Igualdad que no lo tengan no podrán contratar con la Administración.

- **Las empresas deben contar con un Registro Retributivo.**

Desde el 14 de abril de 2021, independientemente del número de personas trabajadoras que haya en la compañía, todas las empresas deberán contar con un Registro Retributivo de manera obligatoria.

El Registro Retributivo nace con el fin de asegurar la igualdad en cuanto a los salarios de hombres y mujeres que ocupen un mismo puesto en una empresa o realicen las mismas funciones.

No contar con un Registro Retributivo podría suponer una sanción de hasta 225.018 €.

- **Plan de Prevención del Acoso Laboral 2023.**

Tener un Plan de Prevención del Acoso Laboral es otra medida obligatoria para las compañías, ya que es fundamental ofrecer una vía de comunicación a cualquier persona trabajadora en el caso de sufrir algún tipo de acoso en su puesto de trabajo.

- **Acuerdo de Teletrabajo:**

Tal y como recoge la Ley 10/2021 todas las personas que actúen de manera regular en modalidad de teletrabajo deben formalizar por escrito el Acuerdo de trabajo a distancia. Este acuerdo deberá ser diseñado atendiendo a lo dispuesto en la Ley 10/2021.



El Acuerdo de Teletrabajo podrá incorporarse al contrato inicial o incorporarse posteriormente como un Anexo. Pero, ¡mucho ojo! Es fundamental que se firme el Acuerdo de Teletrabajo antes de que el trabajador comience a teletrabajar.

No formalizar el Acuerdo de Teletrabajo va a considerarse como infracción grave, por lo que las compañías podrían ser sancionadas con hasta 7.500 euros.

La Ley 10/2021 indica los siguientes derechos básicos que deben protegerse en el acuerdo de teletrabajo:

Derecho a la formación (Art.9).

Derecho a la promoción profesional (art. 10).

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (Art. 11).

Derecho al abono y compensación de gastos (Art. 12).

Derecho al horario flexible (Art. 13).

Derecho al adecuado registro horario (Art. 14).

Derecho a la prevención de riesgos laborales (Art. 15 y 16).

Derecho a la intimidad y a la protección de datos (Art. 17).

Derecho a la desconexión digital (Art. 18).

Derechos colectivos (Art. 19).

Control horario en teletrabajo, es obligatorio registrar la entrada y salida del personal trabajador, tal y como recoge la RD Ley 8/2019. Todas las personas trabajadoras tienen que registrar su jornada (tanto la hora de inicio como la de finalización de su actividad laboral).

Las compañías que no cumplan con su obligación de registrar la jornada de los empleados podrán ser sancionadas con hasta 225.018 euros.

- **Desconexión digital:**

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo o trabajo a distancia recoge el derecho a la desconexión digital. Todas las empresas tienen que respetar y garantizar el tiempo de descanso de sus empleados.

Asimismo, deben respetar su intimidad personal y familiar. Las compañías que no respeten el derecho a la desconexión digital y se pongan en contacto con sus empleados fuera de su jornada laboral podrán incurrir en multas de hasta 7.500 euros.

Para cumplir con la obligación de respetar el derecho a la desconexión digital las compañías tienen que crear un Protocolo de desconexión digital.

Se trata de un documento en el que se incluyen las medidas que va a tomar la compañía para respetar y garantizar el derecho de desconexión digital de su plantilla.

Dentro del protocolo de desconexión digital irán recogidas medidas específicas, como el derecho que tiene la plantilla para no atender ningún tipo de comunicación



fuera de su jornada laboral y el derecho a desconectar de sus dispositivos electrónicos de empresa cuando no estén en horario de trabajo.

- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales:**

Todas las compañías tienen la obligación de contar con un Plan de Prevención de Riesgos laborales. Para ello, deben proporcionar a su personal todo el material que sea necesario para realizar sus funciones con garantías y de forma totalmente segura.

Esta obligación está recogida en la Ley 31/1995 de PRL que indica que tener un Plan de Prevención de Riesgos Laborales es una obligación para todas las compañías que tengan personas trabajadoras a su cargo.

Asimismo, es necesario prestar atención especial a los riesgos psicosociales. La falta de atención a la salud mental de la plantilla podría conllevar sanciones de hasta 819.000 euros €.

- **Delegado de Protección de Datos:**

Las normativas que regulan la protección de datos son la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD) y el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) a nivel europeo.

Además, la Agencia Española de Protección de Datos suele publicar directrices sobre cómo aplicar de manera correcta la protección de datos en el ámbito laboral.

Debido a la digitalización y al uso de las nuevas tecnologías para realizar las actividades laborales, las empresas deben tener muy presente la normativa de Protección de Datos.

Para ello, todas las empresas están obligadas a establecer una política de protección de datos. Además, es muy conveniente contar con la figura de un Delegado de Protección de Datos.

El Delegado de Protección de Datos no es obligatorio pero sí es conveniente que todas las compañías cuenten con esta persona trabajadora.

Dentro de la protección de datos se incluyen el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen. Es decir, en los casos en los que se ofrezcan dispositivos electrónicos a la plantilla para realizar sus funciones, éstos deben conocer qué criterios de utilización se les van a dar.

Si hablamos del caso de instalar cámaras de videovigilancia, las empresas no podrán instalarlas en zonas de descanso, como comedores o vestuarios.



Para enviar comunicaciones comerciales es necesario tener el consentimiento expreso de dicho cliente, de lo contrario estará prohibido enviarles ningún tipo de información comercial.

Además, hay que proporcionar una vía a los clientes para que se den de baja en caso de que no quieran seguir recibiendo comunicaciones comerciales.

No cumplir con la Ley de Protección de Datos puede suponer una infracción grave de hasta 20 millones de euros.

- **Otras obligaciones laborales que afectan a tu empresa en 2023**

Fomentar el empleo estable

Tras la Reforma Laboral se impusieron restricciones a la temporalidad con el fin de impulsar la contratación indefinida y el empleo estable.

Para ello, tal y como recoge el Real Decreto 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección de las personas artistas, se han generado nuevas bonificaciones para la contratación laboral.

- **Proteger a los trabajadores que están de baja IT**

Si una empresa decide despedir a un empleado que está en ese momento de baja IT va a tener que justificar de manera detallada el motivo del despido. De lo contrario, el despido podría suponer una sanción de hasta 500.000 € y sería considerado como discriminatorio.

- **Reservar puestos dentro de la empresa para personas con discapacidad**

Las empresas que tengan más de 50 personas empleadas están obligadas a reservar un 2% de sus plazas para personas con discapacidad.

No cumplir con la cuota de reserva se entenderá como una falta grave, tal y como recoge la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Por tanto, las empresas que no cumplan con su obligación de reservar el 2% de sus plazas a personas con discapacidad podrían incurrir en una sanción de hasta 7.500 €.

Esperamos que esta noticia haya sido de su interés y quedamos a su disposición para cualquier duda al respecto.

Atentamente.

MARTÍN CORROTO Y ASOCIADOS.-