

# Obligaciones legales y laborales para las empresas aprobadas en los últimos años

En esta circular nos gustaría transmitirles de una forma clara las obligaciones legales y laborales que se han ido aprobando en los últimos años, y cuya implantación representa un aumento de costes y de obligaciones administrativas en su gestión. Por ello, entendemos que las empresas deben definir una estrategia para afrontar esas obligaciones, e integrarlas en sus procesos, de modo que les permita asumir los costes sin perder eficiencia en el desarrollo de su actividad.

Asimismo, les recordamos la entrada en vigor, el 1 de enero de 2025, del Coeficiente Adicional de Solidaridad, que representará un incremento en los costes salariales de las compañías.

<b>Obligaciones para todas las empresas .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Registro de jornada de los trabajadores:.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Registro retributivo: .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Protocolos .....</b>	<b>3</b>
3.1. Protocolo de desconexión digital.....	3
3.2. Protocolo contra el acoso moral en el trabajo .....	3
3.3. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y medidas de igualdad para el personal LGTBI .....	3
<b>4. Cumplimiento de la Ley de Igualdad. ....</b>	<b>4</b>
<b>5. Protección de datos: .....</b>	<b>4</b>
<b>Obligaciones para empresas con más de 50 trabajadores .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Canal de denuncias. ....</b>	<b>4</b>
<b>2. Plan de Igualdad: .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y medidas de igualdad para el personal LGTBI .....</b>	<b>5</b>
<b>Sectores específicos. ....</b>	<b>5</b>
<b>1. Prevención del blanqueo de capitales:.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Informes de sostenibilidad y estados de información no financiera.....</b>	<b>5</b>
<b>Novedades en materia de cotización a la Seguridad Social.....</b>	<b>6</b>
<b>Cotización adicional de solidaridad. En vigor el 1 de enero de 2025.....</b>	<b>6</b>

# Obligaciones para todas las empresas

## 1. Registro de jornada de los trabajadores:

Actualmente, el registro tiene **carácter obligatorio para todas las empresas** debiendo garantizar el registro diario de la jornada que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

La norma actual, establece que ha de ser un sistema de registro objetivo que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos, respetando la normativa de protección de datos.

**La empresa tiene el deber de conservar los registros durante cuatro años** permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### ❖ ¿Por qué es importante cumplir con esta obligación?

El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro de jornada se considera una infracción grave, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Además, en el proceso de reclamación de horas extraordinarias, la obligatoriedad del registro de jornada implica que la carga de la prueba recae sobre el empresario. Es decir, corresponde a la empresa demostrar que no se han realizado horas extraordinarias. Esta interpretación ha sido confirmada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 4 de abril de 2024.

## 2. Registro retributivo:

Todas las empresas, **independientemente del número de trabajadores**, así como los convenios y acuerdos colectivos, deben garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor, conforme a la normativa vigente.

**Es obligatorio elaborar anualmente un registro retributivo que abarque a toda la plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Este registro debe reflejar los valores medios —media aritmética y mediana— de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales del personal, desglosados por sexo y distribuidos según:

- Grupos profesionales
- Categorías profesionales
- Puestos de trabajo iguales o de igual valor

Este registro es una herramienta clave para detectar y prevenir desigualdades retributivas en el ámbito laboral.

### 3. Protocolos

Los protocolos de la empresa deben estar estructurados de manera similar para garantizar coherencia y claridad. Esto no solo facilita su implementación, sino que también mejora la comprensión de los empleados y asegura que cumplan con su propósito.

#### 3.1. Protocolo de desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de la desconexión digital con el objetivo de garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar. Este derecho aplica fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido.

#### 3.2. Protocolo contra el acoso moral en el trabajo

La empresa debe promover condiciones de trabajo que prevengan la comisión de delitos u otras conductas que atenten contra la integridad moral de las personas trabajadoras. Para ello, es necesario implementar protocolos o procedimientos específicos que permitan la prevención de estas conductas y brinden un cauce adecuado para las denuncias o reclamaciones de las víctimas, incluyendo las que se produzcan en el ámbito digital.

#### 3.3. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y medidas de igualdad para el personal LGTBI

Toda empresa, independientemente de su tamaño, debe contar con un protocolo o procedimiento específico para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, debe establecer un canal o medio para gestionar las denuncias o reclamaciones formuladas por las personas que hayan sido víctimas de estas conductas.

**En el caso de empresas con más de 50 personas trabajadoras**, es obligatorio disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI. Estas medidas deben ser negociadas en el marco de la negociación colectiva.

#### Recomendación general

En todos estos protocolos, es fundamental que las empresas los comuniquen de forma clara y promuevan la formación y sensibilización de las plantillas. Ello contribuirá a prevenir situaciones de riesgo y fomentará un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos los empleados.

#### 4. Cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Todas las empresas, con independencia del número de trabajadores, deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

#### 5. Protección de datos:

**Toda empresa que trate datos personales** (información que permita identificar a una persona) está obligada a cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos. Esto incluye tanto el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) como la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD).

Es una obligación ineludible, con independencia del tamaño de la empresa, su volumen de facturación o sector de actividad.

## Obligaciones para empresas con más de 50 trabajadores

#### 1. Canal de denuncias.

Es un procedimiento pensado para comunicar irregularidades y, al mismo tiempo, proteger a los informantes y su entorno ante posibles represalias.

**Esta Ley es aplicable, entre otros, a todas las empresas u organizaciones con 50 o más personas trabajadoras, pero también a aquellas con menos de 50 trabajadores si otra ley les obliga a ello, así como al sector público y a organizaciones empresariales y colegios profesionales.**

#### 2. Plan de Igualdad:

**Las empresas con más de 50 personas trabajadoras deben** elaborar e implementar planes de igualdad que incluyan un diagnóstico y medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De forma adicional, esta obligación también puede aplicarse a aquellas empresas en las que, como resultado de un proceso sancionador, la autoridad laboral haya acordado la sustitución de sanciones accesorias por la implantación de un plan de igualdad.

La negociación de estos planes debe realizarse con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Además, recordamos que el cumplimiento de esta obligación es un **requisito indispensable para contratar con la administración pública** y acceder a **beneficios en la cotización** a la Seguridad Social, lo que refuerza su importancia para la empresa.

### 3. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, y medidas de igualdad para el personal LGTBI

**Las empresas con más de 50 trabajadores** deben contar con un conjunto planificado de medidas y recursos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI, medidas que se han de negociar en el marco de la negociación colectiva.

## Sectores específicos.

### 1. Prevención del blanqueo de capitales:

**Las empresas obligadas a tomar medidas en este campo son aquellas entidades o profesionales que, por la naturaleza de su actividad, están en una posición clave para detectar y prevenir el blanqueo de capitales.**

Entre ellas se incluyen agentes inmobiliarios, compañías de seguros, auditores, contables externos, asesores fiscales, notarios y otros miembros independientes de profesiones jurídicas.

### 2. Informes de sostenibilidad y estados de información no financiera

Están obligadas las empresas de más de 250 trabajadores y en las que, a su vez, concurra al menos uno de los dos requisitos siguientes:

- que tengan un activo superior a 20 millones de euros durante 2 ejercicios consecutivos,
- que tengan una cifra de negocio superior a 40 millones de euros. También están incluidas las Entidades de Interés Público, independientemente del número de empleados.

Es importante destacar que clientes, colaboradores y asociados en general evalúan cada vez con más detenimiento este tipo de información. **Para las empresas contratistas que forman parte de las cadenas de valor de grupos relevantes, los informes de sostenibilidad se han convertido, en la práctica, en una necesidad ineludible.**

Estos informes están ganando relevancia en el mundo empresarial, ya que las organizaciones buscan ser más transparentes y responsables en sus operaciones. Además, inversores y otros *stakeholders* muestran un creciente interés en evaluar no solo los aspectos financieros de una empresa, sino también su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Las entidades sin ánimo de lucro, fundaciones y administraciones públicas, en particular, deben prestar especial atención a la elaboración de este tipo de informes. Por su naturaleza, afrontan una exigencia social más clara. Recordamos que **tanto la normativa nacional como la internacional están estandarizando las características de este tipo de información. En los casos de empresas en las que dichos informes sean obligatorios, deberán aprobarlos sus órganos de administración y verificarlos auditores independientes, un aspecto que requiere una atención específica.**

Por último, hay que tener presente que la Directiva CSRD de 2022 está en curso de transposición en España, y los umbrales de aplicación de la obligatoriedad de presentación de Informes de sostenibilidad van a variar próximamente.

## Novedades en materia de cotización a la Seguridad Social.

### **Cotización adicional de solidaridad. En vigor el 1 de enero de 2025**

El 1 de enero de 2025 entra en vigor la regulación de la llamada cuota de solidaridad para salarios por encima de la base máxima. (Pendiente de conocerse la BM 2025).

**El exceso salarial por encima de la base máxima tendrá una cotización extra que para el año 2025 se inicia en estos tipos:**

- / Un **0,92%** de cotización adicional para la parte de salario comprendida:  
entre la base máxima y un 10% superior a esa base máxima.
- / Un **1%** de cotización adicional para el tramo de salario situado:  
desde el 10% adicional de la base máxima hasta el 50%.
- / Un **1,17%** para el tramo de retribución:  
por encima del 50% adicional de la base máxima.

Estas cuotas a la seguridad social se irán incrementando gradualmente con carácter anual hasta alcanzar los tipos de cotización previstos del 5,5%, 6% y 7%; por lo que se prevé que supondrá un notable aumento de costes.

Por otra parte, recordamos que en 2023 entró en vigor el **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**, lo que representó un alza de costes con una cotización adicional sobre la base de cotización del empleado, y que en el año 2025 representará el 0,80% del que el 0,67% será a cargo de la empresa y 0,13% a cargo de la persona trabajadora.