

www.olmoscases.com

LAS EMPRESAS

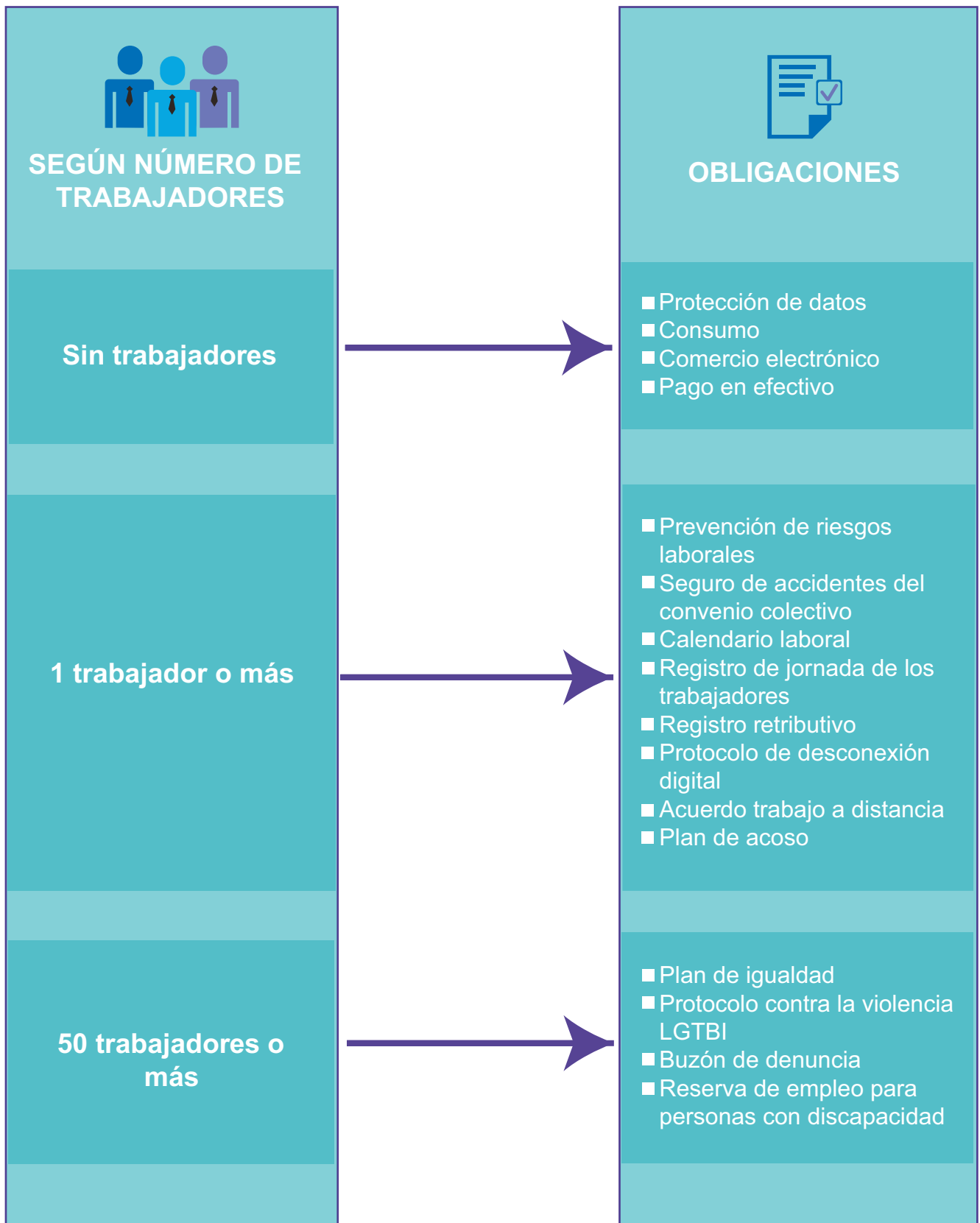


968 602 477

ÍNDICE

Resumen: «Obligaciones de la de las empresas.....	3
Empresas sin trabajadores	4
- Protección de datos	4
- Consumo	5
- Sistemas de información y comercio electrónico	8
- Pago en efectivo	10
Empresas con 1 trabajador o más	11
- Prevención de riesgos laborales	11
- Seguro de accidentes del convenio colectivo	12
- Calendario laboral	13
- Registro de jornada de los trabajadores	14
- Registro retributivo	15
- Protocolo de desconexión digital	17
- Acuerdo de trabajo a distancia	18
- Plan de acoso	20
Empresas con 50 trabajadores o más	21
- Plan de igualdad	21
- Protocolo contra la violencia LGTBI	23
- Buzón de denuncia	24
- Reserva de empleo para personas con discapacidad	26

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS



EMPRESAS SIN TRABAJADORES

PROTECCIÓN DE DATOS

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que gestionen o traten datos de carácter personal.

OBLIGACIONES

El [Reglamento Europeo sobre protección de Datos](#) (Reglamento 2016/679) y la [Ley Orgánica 3/2018](#), de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales obliga a las empresas / autónomos, a la hora de recoger y tratar datos de carácter personal, a aplicar medidas técnicas y organizativas apropiadas a fin de garantizar y poder demostrar que el tratamiento de datos es conforme a la normativa vigente.

Asimismo, entre otras obligaciones, el empresario / autónomo debe ser capaz de demostrar que el interesado consintió el tratamiento de sus datos personales, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, y ofrecer y facilitar al interesado los siguientes derechos con respecto a sus datos: a retirar su consentimiento, de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición, en cuanto al tratamiento de sus datos, así como del resto de derechos contemplados normativamente.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de hasta 40.000 €
- Graves: de 40.001 a 300.000 €;
- Muy graves: de 300.001 € hasta 20.000.000 €

CONSUMO

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que ejerzan la actividad de autoescuela, tengan o no trabajadores.

OBLIGACIONES

Entre las muchas obligaciones que se imponen en este tema, destacamos las siguientes:

A) INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD:

La información contenida en la publicidad que realicen las autoescuelas sobre sus actividades deberá ser veraz, suficiente y objetiva de manera que no pueda inducir a engaño a las personas consumidoras.

Antes de que el consumidor y usuario quede vinculado por un contrato y oferta correspondiente, el empresario deberá facilitarle gratuitamente, de forma clara y comprensible, en un formato fácilmente accesible, la información relevante, veraz y suficiente sobre las características principales del contrato, en particular sobre sus condiciones jurídicas y económicas, de forma que aseguren su adecuada comprensión y permitan la toma de decisiones óptimas para sus intereses.

Del mismo modo, el empresario deberá obtener el consentimiento expreso del cliente para todo pago adicional a la remuneración acordada para la obligación contractual principal.

B) CONTRATO:

El art. 42 del Reglamento de Escuela Particular de Conductores establece que toda escuela deberá suscribir con cada uno de sus alumnos un contrato de enseñanza en el que se especifiquen los derechos y obligaciones que, como consecuencia de aquél, se deriven para cada una de las partes contratantes.

Se debe entregar copia del contrato al alumno y quedar archivado en la escuela.

Estos contratos:

- No contendrán cláusulas abusivas, de modo que deben cumplir un justo equilibrio entre los derechos y las obligaciones de las partes.
- Serán redactados de forma clara, sencilla y concreta, con posibilidad de comprensión directa, sin reenvíos a textos o documentos que no se faciliten previa o simultáneamente a la conclusión del contrato.
- Deben ser accesibles y legibles, de forma que permita al consumidor y usuario el conocimiento previo a la celebración del contrato sobre su existencia y contenido. En ningún caso se entenderá cumplido este requisito si el tamaño de la letra del contrato fuese inferior a los 2.5 milímetros, el espacio entre líneas fuese inferior a los 1.15 milímetros o el insuficiente contraste con el fondo hiciese dificultosa la lectura.
- Si el contrato celebrado contuviese cláusulas más beneficiosas, estas prevalecerán sobre el contenido de la oferta, promoción o publicidad.
- Se prohíben las cláusulas que impongan obstáculos onerosos o desproporcionados para el ejercicio de los derechos reconocidos al consumidor en el contrato.
- Deben constar de forma inequívoca la voluntad del consumidor o usuario de contratar o, en su caso, de poner fin al contrato.

C) FACTURA

En los contratos con consumidores y usuarios, estos tendrán derecho a recibir la factura en papel, no pudiendo quedar condicionado al pago de cantidad económica alguna.

En su caso, la expedición de la factura electrónica estará condicionada a que el empresario haya obtenido previamente el consentimiento expreso del consumidor. La solicitud del consentimiento deberá precisar la forma en la que se procederá a recibir la factura electrónica, así como la posibilidad de que el destinatario que haya dado su consentimiento pueda revocarlo y la forma en la que podrá realizarse dicha revocación.

Los empresarios no podrán facturar a los consumidores y usuarios, por el uso de determinados medios de pago, cargos que superen el coste soportado por el empresario por el uso de tales medios.

D) EXHIBICIÓN DE PRECIOS

La mayoría de las Comunidades Autónomas, mediante las correspondientes normas de protección y defensa de consumidores y usuarios, contemplan el derecho de los consumidores a conocer el precio de un servicio previamente a su contratación, así como la obligación de exhibir la lista de precios de los servicios ofrecidos. Los precios de los servicios serán expuestos al público en los establecimientos donde se presten u oferten, mediante la exhibición de carteles perfectamente visibles y legibles o en el lugar donde efectivamente se presten, a través de un soporte escrito.

E) HOJAS DE RECLAMACIONES

Igualmente, las Comunidades Autónomas también establecen la obligatoriedad de disponer de hojas de quejas y reclamaciones en soporte papel a disposición de las personas consumidoras y usuarias en sus centros y establecimientos, de acuerdo con un modelo establecido, o en formato electrónico.

De igual modo, las empresas deberán tener de modo permanente y perfectamente visible y legible, un cartel normalizado en el que se anuncie que existen hojas de quejas y reclamaciones, en soporte papel y electrónico, a disposición de quienes las soliciten.

El cartel se colocará en las zonas de entrada y, en su caso, de salida de los establecimientos o centros, así como en las zonas de atención a la clientela. En caso de existir varios locales, físicamente independientes, se colocará un cartel en cada uno de ellos.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

Depende de las Comunidades Autónomas.

- Leves: de 150 € a 10.000 €, pudiéndose llegar hasta alcanzar entre dos y cuatro veces el beneficio ilícito obtenido.
- Graves: de 10.001 € a 100.000 €, pudiéndose llegar hasta alcanzar entre cuatro y seis veces el beneficio ilícito obtenido.
- Muy graves: de 100.001 € hasta 1.000.000 €, pudiéndose llegar hasta alcanzar entre seis y ocho veces el beneficio ilícito obtenido.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMERCIO ELECTRÓNICO

¿A QUIÉN AFECTA?

A todas personas físicas o jurídicas, tengan o no trabajadores, que ofrezcan servicios por Internet: comercio electrónico, contratación en línea, información y publicidad, servicios de intermediación...servicios online, tiendas, blogs, páginas web corporativas, redes sociales y cualquier otra plataforma digital que proporcione servicios a través de internet.

OBLIGACIONES

La [Ley 34/2002](#), de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, regula la venta de productos, la prestación de servicios en la sociedad de la información, la contratación a través de canales electrónicos y el envío de publicidad o comunicaciones comerciales a través de medios electrónicos.

Entre las obligaciones más destacables se encuentran las relativas a:

- Comercio electrónico, incluyendo la obligación de proporcionar información clara y transparente sobre los productos y servicios ofrecidos, los precios, los plazos de entrega y las condiciones de contratación; la prohibición de realizar envío de comunicaciones publicitarias o promocionales por correo electrónico u otro medio de comunicación electrónica equivalente que previamente no hubieran sido solicitadas o expresamente autorizadas por los destinatarios de las mismas; ofrecer al destinatario la posibilidad de oponerse al tratamiento de sus datos con fines promocionales, o revocar el consentimiento prestado, mediante un procedimiento sencillo y gratuito, tanto en el momento de recogida de los datos como en cada una de las comunicaciones comerciales que le dirija.

En todas las comunicaciones comerciales a distancia deberá constar inequívocamente su carácter comercial.

El consumidor y usuario tendrá derecho a oponerse a recibir ofertas comerciales no deseadas, por teléfono, fax u otros medios de comunicación equivalente.

- Uso de cookies dispositivos de almacenamiento y recuperación de datos en equipos terminales de los destinatarios): a condición de que los destinatarios o usuarios hayan dado su consentimiento después de que se les haya facilitado información clara y completa sobre su utilización, en particular, sobre los fines del tratamiento de los datos.

- Obligaciones previas a la contratación: la entidad que realice actividades de contratación electrónica tendrá la obligación de poner a disposición del destinatario, antes de iniciar el procedimiento de contratación y mediante técnicas adecuadas al medio de comunicación utilizado, de forma permanente, fácil y gratuita, información clara, comprensible e inequívoca sobre la contratación electrónica.
- Información posterior a la celebración del contrato: El oferente está obligado a confirmar la recepción de la aceptación mediante el envío de un acuse de recibo por correo electrónico u otro medio de comunicación electrónica equivalente a la dirección que el aceptante haya señalado, en el plazo de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la aceptación, o bien, por un medio equivalente al utilizado en el procedimiento de contratación.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: hasta 30.000 €
- Graves: de 30.001 € a 150.000 €
- Muy graves: de 150.001 € hasta 600.000 €

PAGO EN EFECTIVO

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que ejerzan la actividad de autoescuela, aunque no disponga de trabajadores.

OBLIGACIONES

Con el fin de dificultar los comportamientos defraudatorios que suponen la utilización de medios de pago en efectivo en las operaciones económicas, mediante, el artículo 7 de la [Ley 7/2012](#), establece que “no podrán pagarse en efectivo las operaciones, en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 1.000 euros o su contravalor en moneda extranjera”.

Para el cálculo de los 1.000 euros, se sumarán los importes de los pagos en los que se haya fraccionado la prestación del servicio (en nuestro caso, el curso de formación en cuestión).

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- El 25% de la cuantía pagada en efectivo.

EMPRESAS CON 1 TRABAJADOR O MÁS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

La [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y su normativa de desarrollo tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Para el cumplimiento de estos fines, se regula las actuaciones a desarrollar tanto por las Administraciones públicas, como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

De conformidad con la citada Ley, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A tales efectos, entre sus principales obligaciones se encuentran la de implantar y aplicar el PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, a través del cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales. Este plan debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 45 € a 2.450 €
- Graves: de 2.451 € a 49.180 €
- Muy graves: de 49.181 € a 983.736 €

SEGURO DE ACCIDENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

¿A QUIÉN AFECTA?

Afecta a todas aquellas empresas cuya actividad principal sea la enseñanza especializada de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio español (on line o presencial, teórica o práctica), incluyendo a las escuelas particulares de conductores, a los centros de reeducación y sensibilización vial, u otras formaciones análogas.

OBLIGACIONES

El art. 37 del [Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas](#) obliga a las autoescuelas a contratar una póliza de seguro que garantice la cobertura de accidentes durante las veinticuatro horas del día a los trabajadores/as, en cuantía de 36.000 euros en caso de muerte y 54.000 euros en caso de invalidez permanente.

Dicha póliza deberá estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio.

El referido contrato de seguro estará a disposición de la persona trabajadora.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Multa de hasta 187.000 €

CALENDARIO LABORAL

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

El artículo 34.6 del [Estatuto de los Trabajadores](#) dispone que la empresa deber elaborar anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En caso de que el calendario se publique con retraso deberá acreditarse la causa justificativa.

El trabajador tiene derecho a conocer las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leve: de 70 € a 750 €

REGISTRO DE JORNADA DE LOS TRABAJADORES

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

El art. 34.9 del [Estatuto de los Trabajadores](#) dispone que 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, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

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

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 70 € a 750 €
- Graves: de 751 € a 7.500 €
- Muy graves: de 7.501 € hasta 225.018 €

REGISTRO RETRIBUTIVO

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

El artículo 28.2 del [Estatuto de los Trabajadores](#), así como el artículo 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, obliga a todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que disponga, a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo es un documento que recopila de forma detallada los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Se debe actualizar cada año natural o cuando se produzcan cambios significativos en la estructura retributiva en la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a acceder a este registro, bien a través de sus representantes legales o bien directamente, si no hay representación de los trabajadores.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 70 € a 750 €
- Graves: de 751 € a 7.500 €
- Muy graves: de 7.501 € hasta 225.018 €

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

El art. 88.3 de la [Ley Orgánica 3/2018](#), de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, establece que la empresa con empleados, con independencia del número de trabajadores que tenga, debe elaborar una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los 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. Esto es, un PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.

En la elaboración de este protocolo deben ser oídos los representantes de los trabajadores.

Este derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, los empleados tendrán derecho al respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar; no tienen la obligación de atender ningún tipo de comunicación de la empresa, tanto de sus superiores como de sus compañeros o de clientes, e incluso pueden desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa.

Ahora bien, que la empresa deba tener un protocolo de desconexión digital, no implica que los empleados estén obligados a cumplirlo, aunque sí se les debe informar del mismo y concienciarles sobre la importancia de desconectar del trabajo durante sus periodos de descanso y un uso razonable de las tecnologías

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 70 € a 750 €
- Graves: de 751 € a 7.500 €
- Muy graves: de 7.501 € hasta 225.018 €

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

La [Ley 10/2021](#), regula el trabajo a distancia de los empleados, definiéndose este como 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. Dentro de esta definición se encuentra incluida la de “teletrabajo”, siendo 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 es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y su ejercicio requiere de la firma de un acuerdo por escrito, con un contenido mínimo obligatorio, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

Se debe remitir una copia a la oficina de empleo.

En el caso de existir representación legal de los trabajadores, la empresa deberá entregarles una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser igualmente objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 70 € a 750 €
- Graves: de 751 € a 7.500 €
- Muy graves: de 7.501 € hasta 225.018 €

PLAN DE ACOSO

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que tengan, al menos, un trabajador, a su cargo.

OBLIGACIONES

El artículo 48 de la [Ley Orgánica 3/2007](#) establece que todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En este sentido, las empresas deben arbitrar procedimientos específicos y medidas necesarias para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Además, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias que deben figurar en el diagnóstico del plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo.

El registro de estos planes es voluntario.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Muy graves: de 7.501 € hasta 225.018 €

EMPRESAS CON 50 TRABAJADORES O MÁS

PLAN DE IGUALDAD

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que dispongan de cincuenta o más trabajadores.

OBLIGACIONES

El artículo 45.2 de la [Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a las empresas de cincuenta o más trabajadores, a elaborar y aplicar un plan de igualdad y a inscribirlos en el correspondiente Registro Público de Planes de Igualdad de las Empresas.

Los planes de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia. No obstante, deberán revisarse, en todo caso, sin perjuicio de los plazos que se hayan acordados en la elaboración del plan, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Los trabajadores y trabajadoras, directamente o a través de sus representantes, tienen derecho a acceder a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una AUDITORÍA RETRIBUTIVA. (Art. 6 y ss. del Real Decreto 902/2020), cuya vigencia es la misma que el plan de igualdad del que forma parte, salvo que éste determine otra inferior.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 70 € a 750 €
- Graves: de 751 € a 7.500 €
- Muy Graves: de 7.501 € hasta 225.018 €

PROTOCOLO CONTRA VIOLENCIA LGTBI

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que dispongan de cincuenta o más trabajadores.

OBLIGACIONES

El artículo 15.1 de la [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, establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Leves: de 200 € a 2.000 €
- Graves: de 2.001 € a 10.000 €
- Muy graves: de 10.001 € hasta 150.000 €

BUZÓN DE DENUNCIA

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que dispongan de cincuenta o más trabajadores.

OBLIGACIONES

Los artículos 7 y 10 de la [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, obligan, a las empresas con 50 o más trabajadores, a contar con un canal de denuncias.

Los canales de denuncias permitirán incluso la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.

El órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad u organismo obligado por esta ley será el competente para la designación de la persona física responsable de la gestión de dicho sistema o «Responsable del Sistema», y de su destitución o cese.

Si se optase por que el Responsable del Sistema fuese un órgano colegiado, este deberá delegar en uno de sus miembros las facultades de gestión del Sistema interno de información y de tramitación de expedientes de investigación.

El Responsable del Sistema en quien el órgano colegiado responsable haya delegado sus funciones, será un directivo de la entidad, que ejercerá su cargo con independencia del órgano de administración o de gobierno de la misma. Cuando la naturaleza o la dimensión de las actividades de la entidad no justifiquen o permitan la existencia de un directivo Responsable del Sistema, será posible el desempeño ordinario de las funciones del puesto o cargo con las de Responsable del Sistema, tratando en todo caso de evitar posibles situaciones de conflicto de interés.

Las personas jurídicas en el sector privado que tengan entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores y que así lo decidan, podrán compartir entre sí el Sistema interno de información y los recursos destinados a la gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión se lleva a cabo por cualquiera de ellas como si se ha externalizado, respetándose en todo caso las garantías previstas en esta ley.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

Responsable: [Persona física](#)

- Leves: multas de 1.001 € a 10.000 €
- Graves: multas de 10.001 € a 30.000 €
- Muy graves: multas de 30.001 € a 300.000 €

Responsable: [Persona jurídica](#)

- Leves: multas de hasta 100.000 €
- Graves: multas de 100.001 € hasta 600.000 €
- Muy graves: multas de 600.001 € hasta 1.000.000 €

RESERVA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿A QUIÉN AFECTA?

Estas normas se aplican a todas las empresas o autónomos que dispongan de cincuenta o más trabajadores.

OBLIGACIONES

El artículo 42.1 de [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras están obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinan en el Real Decreto 364/2005.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS

- Graves: de 751 € a 7.500 €