

10 OBLIGACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS

PLAN DE IGUALDAD

1

El plan de igualdad es un conjunto de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Son obligatorios en las empresas que tienen más de 50 trabajadores.

REGISTRO RETRIBUTIVO

2

Todas las empresas están obligadas a realizar un registro retributivo, es decir, a contar con un documento que detalle la estructura salarial y los componentes de remuneración en una organización, que cumpla con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Anualmente deberá actualizarse, o bien durante el año si hay un cambio destacable.

REGISTRO DE JORNADA

3

Todas las empresas deberán registrar el horario de inicio y finalización de jornada de cada persona trabajadora. Además de indicar las horas extra diarias y mensuales realizadas.

Los datos se deben conservar durante 4 años y son las responsables de que toda la plantilla fiche correctamente.

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

4

Si un empleado realiza más del 30% de su jornada teletrabajando se considera obligatorio disponer de un acuerdo de trabajo a distancia que recoja fehacientemente los derechos y obligaciones derivados de la actividad laboral realizada en remoto por la persona trabajadora, de forma voluntaria y consensuada con el empresario.

El acuerdo se deberá formalizar por escrito

PROTOCOLO DE DESCONEJION DIGITAL

5

Es un documento que establece una serie de normativas para garantizar a los trabajadores/as el tiempo de descanso y su derecho a la intimidad fuera de las horas de trabajo, potenciando así la conciliación.

Afecta tanto a las personas que trabajen de forma presencial como a distancia, así como si trabaja a jornada completa o parcial.

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

6

Todas las empresas tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que responda a la necesidad de prevenir, sensibilizar y atajar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Las empresas deberán elaborar y difundir códigos de buenas prácticas.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7

El plan de prevención de riesgos laborales supone la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en sus niveles jerárquicos.

Debe incluir: estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

CALENDARIO LABORAL

8

Tiene que comprender horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornada, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal.

Se confeccionará anualmente.

PROTOCOLO UTILIZACIÓN DISPOSITIVOS DIGITALES

9

Es un protocolo obligatorio que establece criterios de utilización de los dispositivos digitales de la empresa.

Por ejemplo, no utilizar el dispositivo de la empresa para buscar información personal.

PROTOCOLO DISCRIMINACIÓN COLECTIVO LGTBI

10

Obligatorio para las empresas que tienen más de 50 trabajadores. Este protocolo de actuación es para la atención del acoso o la violencia contra las personas que formen parte de este colectivo, cuyas medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Es obligatorio que se implemente con fecha límite de 2 de marzo de 2024.