

RECOPIULATORIO DE OBLIGACIONES LABORALES RECIENTES EN MATERIA DE IGUALDAD Y OTRAS AFINES

1. PLAN DE IGUALDAD.

La obligación del Plan de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) afecta a todas aquellas organizaciones con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, tanto si son empresas privadas como organismos o instituciones públicas, así como organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro.

Por tanto, actualmente, todas las empresas a partir de 50 empleados ya tendrían que tener elaborado e implantado su plan de igualdad y registrado en el REGCON. Por su parte, empresas con menos de 50 empleados y empleadas también deberán implementar un plan de igualdad cuando así lo exija el convenio colectivo de aplicación o en caso de que se haya impuesto esta medida como medida alternativa a una sanción de la autoridad laboral competente.

No cabe en ningún caso la imposición unilateral del plan por parte de la empresa. En caso de que la compañía no cuente con representantes de los trabajadores hay que convocar a los sindicatos mayoritarios para negociar el plan de igualdad.

Las principales características son:

- afectan a toda la plantilla, la representación sindical de la misma y los órganos de dirección. Todas las personas en la empresa se ven involucradas en el plan de igualdad, además, las personas a las que se destina el servicio o producto.
- han de ser sistemáticos, pues se pretenden conseguir los objetivos llevando a cabo medidas muy concretas dentro de la empresa u organismo. Aunque, al mismo tiempo han de ser adaptables y flexibles, pues se diseñarán medidas que respondan a la situación concreta que se da en cada empresa y organismo.
- la temporalidad es otra característica importante, pues las medidas finalizarán cuando se haya alcanzado el objetivo. Estos tiempos hay que marcarlos.
- han de ser dinámicos en función de los acontecimientos que vayan apareciendo, los objetivos han de ir adaptándose.
- han de ser ejecutables, es decir, han de llevarse a cabo, no quedarse en el papel como una mera declaración de intenciones.
- son de carácter colectivo, afectan al grupo de trabajadoras/es, no se programan medidas de carácter individual.



El contenido mínimo de un Plan de igualdad debe ser:

- Los objetivos concretos que se quieren alcanzar.
- Las estrategias y acciones concretas que se quieren llevar a cabo para la consecución de los objetivos.
- Un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Una temporalización. Lo que implica un calendario-cronograma, donde se recoja la vigencia del plan y el proceso de ejecución.

Aquellas empresas que no cumplan con la obligación de implantar un Plan de Igualdad o realizar un registro salarial podrían incurrir en una multa grave o muy grave y podrán ser sancionadas con una multa de entre 626 a 6.250 euros.

2. REGISTRO SALARIAL.

El artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que todas las empresas (sin importar el tamaño de la misma) estarán obligadas a contar con un Registro Retributivo para todos los trabajadores, el cual estará a disposición de la representación unitaria y los trabajadores, así como de la Inspección de Trabajo (en caso de ser requerido).

Las principales características del REGISTRO RETRIBUTIVO son:

- Todas las empresas están obligadas a tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Se deberá consultar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) con una antelación mínima de 10 días, tanto para su elaboración como para su modificación.
- Dicho registro contendrá, la media aritmética y la mediana (desglosadas por sexo) de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto, y a su vez, desagregada en atención a la naturaleza de la retribución (salario base, complementos y percepciones extrasalariales), especificando de modo diferenciado cada percepción.
- La información que habrá de facilitarse por la empresa dependerá en función de que exista o no representación legal de los trabajadores:
 - o Empresas con RLT: el acceso al registro se facilitará a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.
 - o Empresas sin RLT: la información se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.



Particularidades para el REGISTRO RETRIBUTIVO de empresas que lleven a cabo AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS (solo para las empresas que estén obligadas a disponer de Plan de Igualdad - las de más de 50 trabajadores-):

- Deberán reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo*, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, deberán incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

3. PROTOCOLO O PLAN ANTI ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO.

Todas las empresas (sea cual sea su número de empleados o sector de actividad) deben tener medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El protocolo de acoso laboral es una herramienta que recoge medidas preventivas y de denuncia para evitar y erradicar situaciones de acoso o mobbing en la empresa, sea del tipo que sea (acoso moral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; trato degradante, hostil o humillante; violencia física...).

Toda la plantilla de la empresa sin excepción debe quedar protegida bajo este paraguas, independientemente del tipo su contrato (se incluyen formación, prácticas y voluntariado), de la naturaleza del empleo, de la categoría laboral, del centro de trabajo, del lugar de prestación de servicios...

Además, no basta con contar con un plan de acoso: es necesario que la empresa lleve a cabo una labor informativa y que exista una implementación real y un seguimiento de este tipo de actuaciones para activar el protocolo de acoso laboral cuando se requiera. Si bien existen modelos de protocolo que cualquier empresa puede utilizar para cumplir con esta obligación, su funcionamiento debe garantizarse.

El empresario no debe perder de vista que también deben evitarse (y serán susceptibles de denuncia) todas aquellas actuaciones que sucedan en los márgenes de la relación laboral: viajes de trabajo, eventos, cenas de empresa... así como acoso durante el tiempo de descanso, en espacios privados a los que se acceda por motivos laborales... El ciberacoso, cada vez más frecuente, también debe tenerse en cuenta.

Esta obligación aparece recogida de forma indirecta en el Estatuto de los Trabajadores (ET), donde se reconoce a todos los trabajadores su derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por



razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral...

También se garantiza el derecho de los empleados a su integridad física y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales. Cabe recordar que las situaciones de acoso constituyen un riesgo laboral y que la responsabilidad de la empresa surge tanto por acción como por omisión.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 45 y 48) desarrolla con detalle la forma de hacer cumplir esta obligación empresarial, que no es otra que desarrollando un plan contra el acoso. Este protocolo anti-acoso se encuentra integrado en el llamado Plan de Igualdad, por lo que, si la empresa no está obligada a contar con un Plan de Igualdad, se deberá contar con un plan anti-acoso.

Implantar un protocolo de acoso laboral pasa por una primera fase de negociación y acuerdo por parte de una comisión negociadora. El objetivo es establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. En concreto, deben incluirse:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, régimen disciplinario.
- En cuanto a los pasos para diseñar el protocolo de acoso laboral, estos son los requisitos legales en materia de negociación y aprobación:
 - Designar una comisión o persona instructora. Si la empresa debe contar con Plan de Igualdad, la comisión designada para este fin se encargará también del plan antiacoso. De lo contrario, podrá designarse a una persona instructora. Su rol será tanto el diseño como la implementación de plan, incluyendo la recepción y tramitación de denuncias.
 - Desarrollar el protocolo de acoso. Debe contener la información mencionada (preventiva, productiva y reactiva) y tener en cuenta tanto la normativa como el convenio colectivo aplicable, en su caso.
 - Crear los canales y el procedimiento internos. La implementación del plan aprobado pasa por dar forma al canal de denuncias interno necesario para hacer efectivo su cumplimiento, del que se hará cargo la comisión instructora (o la persona instructora).
 - Divulgar estas medidas a la plantilla. Como hemos visto, puede realizarse de distintas maneras: cuanto más proactiva sea la organización, más claro será su compromiso.

Por otro lado, no consta específicamente como obligación realizar cursos sobre acoso laboral en la empresa, pero sí es responsabilidad de la organización comunicar la adopción del protocolo a sus empleados y a todas las personas que presten servicio a la empresa. Esta comunicación puede llevarse a cabo por cualquier vía: correo electrónico, por escrito, a través de medios de comunicación interna...



Respecto a quién debe encargarse de la elaboración del protocolo de acoso laboral, aunque no está específicamente establecido, es frecuente que esta responsabilidad recaiga en personal procedente del departamento de recursos humanos y/o en quienes se encarguen del área de prevención de riesgos laborales.

Finalmente, recordar que no contar con un protocolo para el acoso laboral puede acarrear importantes sanciones administrativas en caso de inspección con resultado desfavorable, con multas a partir de 7.501

4. PROTOCOLO O PLAN ANTI ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

El protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo es un documento que tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

A través del protocolo, también se establecen una declaración de intenciones de tolerancia cero ante el acoso y la adopción de medidas (códigos de buenas prácticas, acciones formativas y campañas informativas) para facilitar la erradicación del mismo.

Todas las empresas, independientemente del número de personas que constituyan la plantilla tienen la obligatoriedad de desarrollar medidas de actuación, protección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual es tipificado como una conducta discriminatoria que queda expresamente prohibida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En su Artículo 48.1. y 48.2 se establece la obligatoriedad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la prevención y la sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

La prevención y sensibilización frente al acoso sexual en el trabajo es una obligación de todas las empresas

El Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una infracción muy grave que, puede ser causa de despido para la persona acosadora.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social también hace referencia al acoso sexual.

En el artículo 8, se reconoce expresamente que el acoso sexual y por razón de sexo es una infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas. En el artículo 40, se hace referencia a multas para la empresa, en su grado mínimo de 6.251 a 25.000 euros, en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su máximo, de 100.006 a 187.515 euros.



Finalmente, recordar también que El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, establece el acoso sexual como delito que puede acarrear prisión y multa, instituyendo agravantes por superioridad laboral o jerárquica, y vulnerabilidad por edad, enfermedad o situación.

El protocolo de Prevención del acoso sexual puede estar regulado de forma específica en el convenio colectivo, sin embargo, es sumamente recomendable que la empresa u organización desarrolle acciones preventivas y adapte el protocolo a su propio contexto y necesidades.

A menudo, las empresas u organizaciones suelen recurrir a utilizar protocolos de acoso o violencia sexual que se encuentran en la red para escurrir el bulto y pasar la inspección, no obstante, esto puede incurrir en graves consecuencias cuando nos encontramos ante un verdadero caso de acoso sexual y como referíamos antes, la organización no tiene un protocolo adoptado a su entorno empresarial.

5. PROTOCOLO O PLAN LGTBI

De conformidad con el la Ley 4/2023, también conocida como Ley Trans, el objetivo de la norma es: “desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad”.

Por tanto, esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias.

Las obligaciones concretas, vigentes desde el 02 de marzo de 2024, varían en función del número de rabajadores. Así:

- empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán:
 - Disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos que aseguren la igualdad de oportunidades a las personas del colectivo LGTBI.
 - Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia ejercida específicamente contra las personas LGTBI.
 - Y promover la formación de todo su personal, especialmente el personal directivo y mandos intermedios, en cuanto al respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI

- En empresas de menos de 50 personas trabajadoras tendrán la obligación igualmente de:
 - Desarrollar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia ejercida específicamente contra las personas LGTBI.
 - Y promover la formación de todo su personal, especialmente el personal directivo y mandos intermedios, en cuanto al respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI



Estas medidas deberán ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras, en arreglo a lo dictado por dicha normativa.

De este modo, en el caso de las empresas que cuenten con Representación Legal de las personas trabajadoras propia, se deberá llevar a cabo la negociación de dichas medidas, entendiendo la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras como esencial, no únicamente con el objetivo de cumplir los requisitos formales y legales, sino además en aras de comprender las necesidades y preocupaciones de la comunidad LGTBI en el contexto laboral específico de la empresa de una manera transversal.

Los Planes LGTBI representan un paso significativo y necesario hacia la construcción de entornos laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad. Estos planes se conforman como el marco de las acciones que la organización llevará a cabo para promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

De este modo, los mismos consistirán en un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

6. CANAL DE DENUNCIAS.

La Ley 2/2023, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva de Whistleblowing, pretende reforzar la cultura de cumplimiento de las entidades públicas y privadas mediante la protección de los denunciantes que informen sobre infracciones conocidas en el contexto laboral o profesional.

En este sentido, las principales novedades que introduce esta norma son las siguientes:

- Obliga a implementar canales internos de información a las entidades públicas y a las privadas de 50 o más trabajadores (entre otras), que deberán cumplir determinadas características y garantías mínimas.
- Requiere la tramitación efectiva de las comunicaciones, en la que también habrá que respetar una serie de garantías y derechos mínimos.
- Se exige la integración de todos los canales de las entidades en un único sistema interno de información, garantizando así que la recepción y tramitación de todas las comunicaciones sobre potenciales infracciones cumplan las exigencias de la Ley 2/2023.
- Se exige que las entidades admitan y tramiten denuncias anónimas.
- Dispone la creación de la Autoridad Independiente de Protección al Informante, con potestades sancionadoras en esta materia y con responsabilidades de gestión del canal externo de denuncias que también crea la ley, así como de las medidas de apoyo a los informantes, entre otras funciones.
- Legitima la revelación pública de las infracciones en determinados supuestos.
- Impone la obligación al órgano de administración o de gobierno de designar a un responsable del sistema de información interno.



- Las medidas de protección no se limitan exclusivamente a la prohibición de represalias, sino también a medidas de tipo asistencial, que en algunos casos pueden incluso implicar la concesión de apoyo financiero al informante.

El objetivo de la Ley es proteger a cualquier persona que en un contexto laboral o profesional haya obtenido información sobre presuntas infracciones, ya sea en el sector público o en el privado. La protección no se circunscribe a los empleados de los sujetos obligados, sino también a cualquier otra persona que, en el ejercicio profesional o en el marco de la prestación de servicios, haya interactuado con dichos sujetos. La Ley 2/2023 incluye el siguiente listado no exhaustivo:

- empleados públicos;
- trabajadores por cuenta ajena;
- autónomos;
- accionistas, miembros del órgano de administración, dirección o supervisión de una entidad;
- voluntarios, becarios y trabajadores en períodos de formación; y
- cualquier persona que trabaje para contratistas, subcontratistas y proveedores.

Las comunicaciones pueden referirse a hechos conocidos en el ámbito de una relación laboral o profesional.

La obligación de disponer de un sistema interno de información se prevé tanto para las entidades públicas como para las privadas que se indican a continuación:

- Administraciones estatales, autonómicas y locales, así como sus organismos o entidades dependientes.
- Autoridades administrativas independientes (Banco de España, Seguridad Social, etc.).
- Universidades públicas.
- Corporaciones de Derecho Público.
- Fundaciones del sector público.
- Sociedades mercantiles participadas mayoritariamente por alguna de las entidades enumeradas anteriormente.
- Órganos constitucionales, de relevancia constitucional o análogos autonómicos.
- **Personas físicas o jurídicas que tengan contratados a 50 o más trabajadores.**
- **Personas jurídicas que entren en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, seguridad del transporte o protección del medio ambiente.**
- Partidos políticos, sindicatos, así como las organizaciones empresariales y fundaciones creadas por ellos que reciban fondos públicos.

El plazo máximo de implementación de los sistemas internos de información era hasta el 13 de junio de 2023). Excepcionalmente, las entidades con menos de 250 empleados la obligación nació el 1 de diciembre de 2023.

En lo que se refiere a la implementación, la responsabilidad recae en el órgano de administración o de gobierno de cada entidad, que deberá seguir un trámite de consulta con los representantes legales de



los trabajadores a tal efecto y tendrá la condición de responsable del tratamiento de los datos personales del sistema interno de información.

En lo que respecta a la gestión del sistema y la tramitación de las comunicaciones, las entidades deberán contar con un responsable del sistema interno de información.

El sistema interno de información constituirá el cauce preferente para la comunicación y tramitación de denuncias (frente al canal externo o la revelación pública).

El sistema de información contará con un canal interno para la gestión de las comunicaciones, con la posibilidad de externalizarlo a través de un tercero, que deberá ofrecer garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones, y que tendrá la consideración de encargado del tratamiento a efectos de la legislación sobre protección de datos personales. En todo caso, la gestión por un tercero externo no podrá suponer un traslado de las obligaciones atribuidas al responsable del sistema en persona distinta.

Respecto a la publicidad y registro, se puede hacer notar que las entidades que cuenten con una página web deberán incluir en su página de inicio (en una sección separada y fácilmente identificable) información clara y accesible sobre el uso de todo canal interno de información que hayan implantado, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión.

Sobre los plazos a tener en cuenta, destacamos:

- En caso de que el informante solicite mantener una reunión presencial, la entidad deberá fijarla dentro del plazo máximo de siete días desde la formulación de la petición.
- Tras la recepción de la comunicación, la entidad deberá enviar acuse de recibo al informante en el plazo máximo de siete días.
- El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación se establece en tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requirieran una ampliación del plazo, en cuyo caso este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.
- las comunicaciones podrán mantenerse dentro del sistema de información únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre si procede o no iniciar una investigación. Si esta decisión no se adoptara en un plazo de tres meses, deberá suprimirse del sistema la comunicación, salvo con el fin de mantener evidencia del funcionamiento del sistema y de forma anonimizada si fueran comunicaciones no cursadas.

En caso de incumplimiento o implementación deficiente de los sistemas de información, las entidades podrían enfrentarse a sanciones que, en caso de infracciones muy graves, podrían alcanzar:

- Multas de hasta 1.000.000 de euros para las personas jurídicas y 300.000 euros para las personas físicas.
- Amonestaciones públicas.
- Prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales durante 4 años.
- Prohibición de contratar con el sector público durante un plazo de 3 años.



7. PROTOCOLO A LA DESCONEXION DIGITAL.

El derecho a la desconexión digital en España tiene su origen en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En concreto, el artículo 88 dice: *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”*

Asimismo, en la normativa laboral, este derecho viene regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, cuando señala que *“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”*

Así mismo, este derecho ha sido incluido de una manera ligeramente más amplia en la regulación del teletrabajo, inicialmente a través del RD-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, y posteriormente por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Por tanto, más allá que específicamente sea discutible la obligación de formalizar e implantar un protocolo de desconexión digital, si que parece que la forma más sencilla de poder cumplir y respetar las obligaciones que contiene la normativa, de ahí que recomendamos su negociación y posterior implantación.

Valencia, diciembre de dos mil veinticuatro.