



Decálogo de nuevas obligaciones sociolaborales

Nueva Norma UNE 19604 de compliance sociolaboral

Por su trascendencia práctica y la relevancia las consecuencias de su incumplimiento, compartimos cuadro-resumen que contiene **diez nuevas obligaciones de compliance sociolaboral** introducidas en el ordenamiento jurídico español a partir de principios del año 2020, es decir, hace menos de 4 años.

Protocolo / Sistema	Breve descripción de la obligación	Empresas afectadas por número de empleados	Fecha entrada en vigor posterior a 30/09/2023	Intervención de la R.L.P.T.	Fuente normativa de la obligación	Consecuencias del incumplimiento
Evaluación de puestos de trabajo	Obligación de evaluar los puestos de trabajo existentes en la empresa teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo	Empresas de + 50 trabajadores	Vigente	Consulta	R.D. 902/2020, de 13 de octubre, y art. 65.5.f) del E.T.	Necesarios para Plan de Igualdad (empresas de +50 trabajadores y requeridas por Inspección) Sanciones hasta 225.018€, prohibición de contratar con organismos y empresas públicas.
Registro Salarial por género (Registro retributivo)	Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de todos los empleados. Se desagrega la información por sexo y se distribuye por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor	Todas las Empresas (por puestos de igual valor para empresas de +50 trabajadores)	Vigente	Consulta	Art. 28.2 del E.T. y R.D. 902/2020 de 13 de octubre	
Diagnóstico de Igualdad y Auditoría Retributiva	Proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el Alcance establecido en el Anexo del RD 901/2020. Debe incluir una Auditoría Retributiva con el alcance establecido en el RD 902/2020	Empresas de + 50 trabajadores	Vigente	Acuerdo	Art. 46.2 L.O. 3/2007, R.D.-L. 6/2019 y R.D. 902/2020	
Acuerdos individuales de Trabajo a distancia	Documentación por escrito de los acuerdos individuales de Teletrabajo o trabajo a distancia y sus modificaciones, ajustado cuando sea conveniente a una Política de trabajo a distancia	Todas las empresas	Vigente	Entrega de copia de todos los acuerdos individuales	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	Sanción hasta 7.500€ / trabajador
Política de desconexión digital	Conjunto de medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos los empleados que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso. Se deben definir las modalidades de ejercicio, así como las acciones de formación y sensibilización	Todas las empresas	Vigente	Audiencia previa	Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia	Sanción hasta 7.500€

Protocolo / Sistema	Breve descripción de la obligación	Empresas afectadas por número de empleados	Fecha entrada en vigor posterior a 30/09/2023	Intervención de la R.L.P.T.	Fuente normativa de la obligación	Consecuencias del incumplimiento
Formación para la protección contra la violencia sexual	Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio	Todas las empresas	Vigente	Consulta previa	Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.	Posible sanción de hasta 983.736 € y responsabilidad penal así como indemnización por daños y perjuicios a la víctima
Causas de despido	Inclusión detallada de hechos, pruebas y causas de despidos y análisis de conveniencia de expediente contradictorio para evitar riesgos de nulidad. Ampliadas las causas de discriminación y las formas de efectuarla: directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional	Todas las empresas	Vigente	Posible conveniencia de expediente contradictorio	Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Nulidad del despido y readmisión sin posibilidad de sustitución por indemnización
Canal de Denuncias	Protocolo en el que se establezcan medios para realizar denuncias y comunicaciones en las entidades privadas cuyo objetivo sea el de proporcionar un cauce para la información de una infracción o irregularidad en un contexto laboral o profesional	Empresas de + 50 trabajadores	Vigente para empresas de +250 trabajadores 1 de diciembre de 2023 para empresas de 50 a 249 trabajadores	Consulta previa	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	Sanción de hasta 1.000.000€. Responsabilidad expresa del órgano de administración
Plan de Igualdad y protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI	Protocolo en el que se recoja 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	Empresas de + 50 trabajadores	1/03/2024	Acuerdo con la RLPT	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	Posible sanción hasta 225.018€
Política transparente de remuneración	Conjunto de reglas y criterios para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva	Pendiente de transposición, en todo caso afectará a empresas de +50 trabajadores	Una vez transpuesta la Directiva al derecho español y, como máximo, el 7 de junio de 2026	Audiencia previa	Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023	Sanción hasta 7.500€

A finales del pasado mes de Julio de 2023 se ha aprobado Norma UNE 19604 de compliance sociolaboral que incorpora las mejores prácticas de control de riesgos sociolaborales (“diligencia debida”) y los sistemas de control, que pretende recopilar y servir de vía de orientación a los aplicadores sobre buenas prácticas actualmente existentes.

Desde Mazars ofrecemos la colaboración y el soporte necesarios para:

1. Dar **Cumplimiento**, tanto a éstas como al resto de obligaciones vigentes en materia laboral, **con un alcance tanto jurídico como de gestión de personas** y recursos humanos, en función de las circunstancias de cada caso concreto.
2. Implantar el **Canal de Denuncias** anónimo con los requisitos establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero,
3. **Certificar** a la compañía en la nueva **Norma UNE 19604** de compliance sociolaboral que acaba de aprobarse.

Contactos

Madrid

Raquel González Castiñeira

Socia
Tel: +34 915 622 670
Móvil: +34 636 206 916
raquel.gonzalez@mazars.es

Juan Riquelme Brotóns

Of Counsel
Tel: +34 915 158 176
Móvil: +34 656 602 232
juan.riquelme@mazars.es

Jose Antonio Castrillo

Director
Tel: +34 915 622 670
Móvil: +34 608 346 332
joseantonio.castrillo@mazars.es

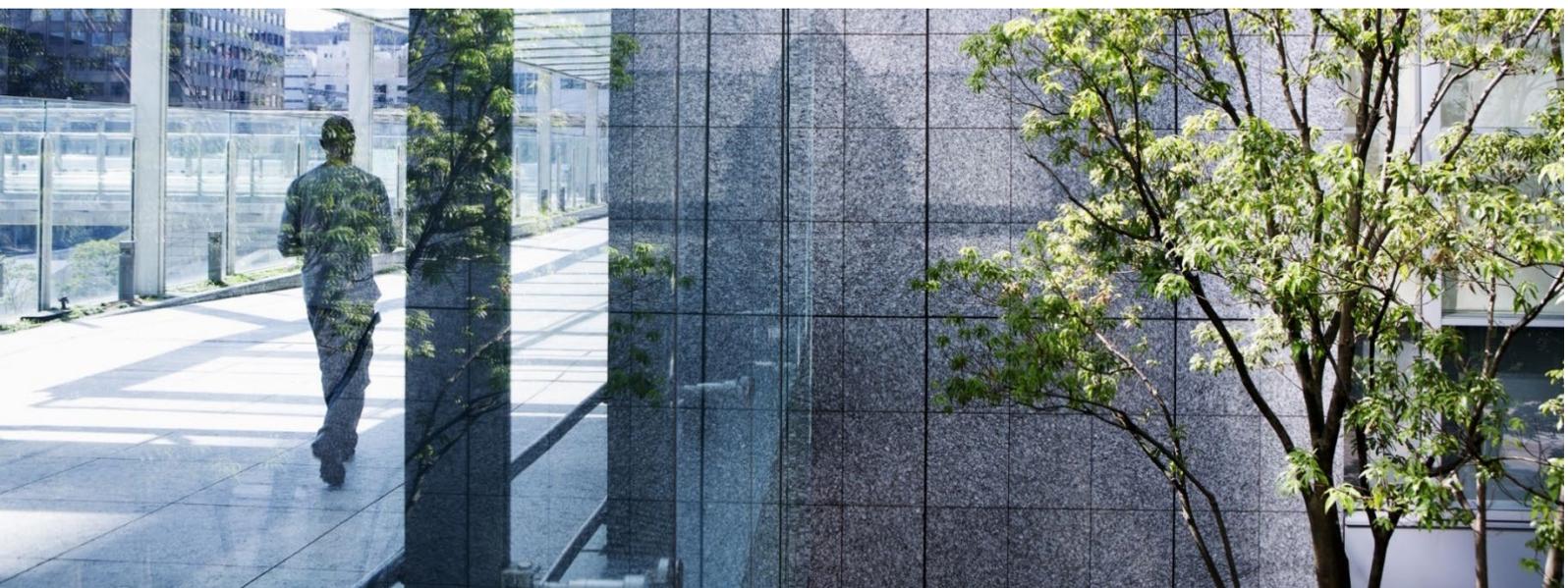
Barcelona

David Vilajoana

Socio
Tel: +34 934 947 750
Móvil: +34 636 464 926
David.vilajoana@mazars.es

Anna Benet Cáliz

Socia
Tel: +34 934 947 750
Móvil: +34 696 686 945
anna.benet@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 97 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es