

Nota Técnica

2025

25 DE ABRIL

Matching Place SL

Creado por: Dirección



TENER MAS DE 50 EMPLEADOS

Empresas de 50 o más trabajadores: obligaciones

Desde octubre de 2024 hay nuevas obligaciones para las empresas de 50 o más trabajadores. Vea cuáles son y recuerde las obligaciones que ya tenía y que siguen estando vigentes para evitar sanciones y reclamaciones de sus empleados.

50 o más trabajadores

Personas con discapacidad

Reserva. Si su empresa tiene al menos 50 trabajadores, está obligada a tener en plantilla, como mínimo, a un 2% de trabajadores con discapacidad (es decir, personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% o titulares de pensiones de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez). Para cubrir este porcentaje de reserva, usted puede utilizar cualquier modalidad contractual. En caso de no poder cubrirlo, puede solicitar medidas alternativas a través de convenios con centros especiales de empleo [RDL 1/2013].

Cómputo. En cuanto al cómputo de este 2% de trabajadores:

- Deberá tener en cuenta como período de referencia el correspondiente a los 12 meses anteriores al momento del cómputo.
- Los trabajadores con contratos temporales de duración inferior al año y con contratos fijos-discontinuos computarán según el número de días trabajados. Concretamente, cada 200 días trabajados se computará como un trabajador más.

Igualdad y diversidad

Acoso sexual. Si su empresa tiene más de 50 trabajadores, también deberá tener un protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual. Este protocolo deberá negociarse con los representantes legales de los trabajadores (RLT) –si los hay– y que deberá ser comunicado a toda la plantilla (con el fin de evitar este tipo de conductas). Además, deberá establecer procedimientos específicos para su prevención y fijar el cauce para las posibles denuncias.

Protocolo LGTBI. Asimismo, en caso de tener más de 50 empleados, desde octubre de 2024 deberá contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para la prevención del acoso

a las personas del colectivo LGTBI; entre otras, deberá disponer de un protocolo de actuación para la atención del acoso [RD 1026/2024].

Plan de igualdad. De la misma manera, si su empresa tiene más de 50 trabajadores, está obligada a elaborar e implementar un plan de igualdad a través del cual se establezcan los objetivos y estrategias que deberán adoptarse para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Protección de los trabajadores

Canal de denuncias. Disponer de un canal de denuncias es también una obligación para aquellas empresas cuya plantilla supere los 50 miembros. Además, están obligadas a proteger de posibles represalias a quienes denuncien infracciones penales o administrativas y las pongan en conocimiento mediante los mecanismos legales vigentes (tanto los internos de la empresa como los externos –como una denuncia penal, por ejemplo–).

Representación. Recuerde asimismo que, si tiene 50 o más trabajadores, se podrá constituir un comité de empresa como órgano representativo de los trabajadores. También es obligatorio que su empresa cuente con un comité de seguridad y salud de composición paritaria (mismo número de representantes de la empresa y de los trabajadores), que deberá reunirse al menos cada tres meses para tratar temas de prevención de riesgos laborales.

Todas, sin excepción

Igualdad y diversidad

Acoso laboral o acoso psicológico. Todas las empresas, *con independencia del número de trabajadores que tengan*, deben disponer de un protocolo para hacer frente a situaciones de acoso laboral (*acoso psicológico*). Aunque no es necesario negociar este protocolo con la RLT, sí debe comunicarse a toda la plantilla.

Igualdad. Si su empresa no alcanza los 50 trabajadores, no es necesario que cuente con un plan de igualdad como tal, pero sí debe establecer en cualquier caso un plan de gestión de la diversidad para detectar, prevenir y poner fin a las situaciones discriminatorias.

Registros obligatorios

Jornada laboral. Recuerde que, desde el año 2019, todas las empresas están obligadas a registrar la jornada laboral de sus empleados, tanto la jornada ordinaria como las horas extraordinarias (excepto la jornada de quienes tengan relaciones laborales especiales –como, por ejemplo, los

altos directivos–, que quedan excluidos de este régimen de control). Los registros deben mantenerse durante al menos cuatro años.

Política interna. Si bien no es obligatorio, es recomendable implementar una política interna de control de registro horario, detallando las instrucciones y el procedimiento que se debe seguir, y negociar dicha política con la RLT.

Salario

Registro retributivo. Todas las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo de su plantilla. Este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones no salariales desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.

En el caso de que la brecha salarial supere el 25%, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de la persona trabajadora.

Nuevas tecnologías

Política interna de desconexión digital. Todas las empresas deben contar con una política interna de desconexión digital que regule el derecho del trabajador a no ser contactado por la empresa fuera del trabajo y que establezca las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Debe dar audiencia previa a los representantes de los trabajadores, si los hay.

Videovigilancia y grabación de sonido. Sea cual sea el número de trabajadores que tenga, si dispone de sistemas de vigilancia o grabación de sonido, deberá contar con protocolos que recojan sus bases legales. Por ejemplo, deberá informar a la plantillas y a la RLT de la existencia de las cámaras y de su posible uso con fines disciplinarios. Además, en los accesos a las zonas videovigiladas deberá colocar un distintivo informativo. Aunque no es necesario el consentimiento de la persona trabajadora, la comunicación de la implantación de esos sistemas sí es de carácter obligatorio.

Prevención de riesgos

Auditoría externa. Las empresas que no hayan concertado su servicio de prevención con una entidad especializada externa, así como aquéllas que lleven a cabo las actividades preventivas con recursos propios y ajenos de forma simultánea, deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Excepción. La norma establece una excepción que debe tenerse en cuenta: las empresas de hasta 50 trabajadores cuya actividad no se considere que presenta cierto grado de peligrosidad y que tengan su propio sistema preventivo no tendrán que llevar a cabo esta auditoría. Bastará con que remitan a la Autoridad Laboral una notificación sobre la concurrencia de las causas que la hacen innecesaria.

Conclusión

Ventajas. En resumen: tanto si su empresa tiene 50 o más personas trabajadoras como si no alcanza esta cifra, las obligaciones legales que debe observar son amplias y variadas, pues abarcan desde la inclusión y la igualdad hasta la seguridad y la transparencia. Cumplir con estas normativas no sólo le evitará la imposición de sanciones, sino que también contribuirá a crear un entorno laboral más justo, seguro y respetuoso, mejorando la satisfacción y la productividad de toda su plantilla.

Cualquier duda no repare en contactarnos, estaremos encantados.

info@matchingplace.com

+34.695.40.49.50