Obligaciones empresariales y negociación colectiva: riesgos, oportunidades y estrategia

Informe de KPMG Abogados para CEIM

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: INTERÉS Y CONTEXTO DEL INFORME 3

2. OBLIGACIONES FORMALES Y MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 4

2.1. PRINCIPALES OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL **4**

- **Planes de igualdad** 4
- **Auditoría retributiva** 8
- **Protocolos de prevención del acoso sexual** 10
- **Protocolos de prevención del acoso laboral** 12
- **Medidas plantificadas y protocolo LGTBI** 13
- **Políticas de teletrabajo** 16
- **Protocolo de desconexión digital** 19
- **Registro de jornada** 22

2.2. OTRAS MATERIAS Y OBLIGACIONES **25**

- **Personas con discapacidad / diversidad funcional** 25
- **Canal de denuncias (Whistleblowing)** 28
- **Inteligencia Artificial en el ámbito laboral** 30
- **Planes de movilidad sostenible** 32
- **Planes de catástrofes** 34
- **Transparencia retributiva** 36

3. EJEMPLOS DE CONVENIOS RELEVANTES (COMUNIDAD DE MADRID) 37

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 46

1. INTRODUCCIÓN: INTERÉS Y CONTEXTO DEL INFORME

La negociación colectiva constituye un eje fundamental para comprender la dinámica actual de las relaciones laborales y su impacto en la organización empresarial. En los últimos años, el marco normativo ha experimentado una transformación profunda que ha ampliado las obligaciones de las empresas, afectando directamente a su capacidad decisoria y organizativa. Este fenómeno no solo redefine el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos de las personas trabajadoras, sino que también plantea interrogantes estratégicos sobre cómo mantener la competitividad en un entorno regulatorio cada vez más complejo.

La negociación colectiva está jugando un papel muy importante como instrumento para incorporar nuevas exigencias legales y sociales en los convenios y acuerdos laborales. Aspectos como la igualdad de género, la conciliación, la sostenibilidad, la digitalización y la integración de la inteligencia artificial han pasado a formar parte de la agenda negociadora, generando tanto oportunidades para la modernización empresarial como riesgos asociados a la pérdida de flexibilidad organizativa. En este contexto, las empresas se enfrentan al reto de adaptar sus estructuras y procesos sin comprometer su capacidad de innovación y respuesta ante los cambios del mercado.

Desde 2021, la evolución normativa ha estado marcada por reformas laborales, directivas europeas y tendencias globales que impulsan la transición hacia modelos que incorporan criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), regulación del teletrabajo, protección de datos y la gestión ética de la inteligencia artificial, etc. Todos ellos son ejemplos de obligaciones que, directa o indirectamente, se negocian en el ámbito colectivo. Estas tendencias no solo condicionan la forma en que se diseñan los convenios, sino que también exigen una visión estratégica que permita anticipar impactos y aprovechar oportunidades.

En este escenario, el objetivo del presente informe es ofrecer una guía práctica para empresas y asociaciones empresariales, orientada a identificar los principales riesgos y oportunidades derivados de la negociación colectiva en relación con las nuevas obligaciones normativas. Asimismo, se pretende proporcionar herramientas y recomendaciones para definir estrategias que faciliten la toma de decisiones informadas, fomenten la colaboración con los representantes legales de las personas trabajadoras y contribuyan a construir acuerdos equilibrados que favorezcan tanto la estabilidad laboral como la competitividad empresarial.

Este documento no se limita a describir el marco normativo, sino que busca aportar una visión integral que combine análisis jurídico, tendencias emergentes y propuestas estratégicas. De este modo, se convierte en un recurso esencial para quienes deben gestionar procesos negociadores en un contexto de cambio acelerado, donde la anticipación y la planificación son factores clave para el éxito.

2. OBLIGACIONES FORMALES Y MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. PRINCIPALES OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL

- **Planes de igualdad**

Conforme al artículo 45.2 de la **Ley de Igualdad**[1], desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas con **50 o más personas trabajadoras** están obligadas a **elaborar e implantar un Plan de Igualdad** cuyo objetivo es garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante medidas concretas y evaluables.

El **Real Decreto 901/2020**[2], desarrolla reglamentariamente **la obligación de** elaborar, **negociar**, aplicar y registrar planes de igualdad en las empresas, en cumplimiento de la Ley de Igualdad y del Real Decreto-ley 6/2019.

Esta obligación también puede derivar del **convenio colectivo** aplicable o de un **requerimiento de la autoridad laboral** en un procedimiento sancionador.

Asimismo, debe tenerse en cuenta el Real Decreto 902/2020, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementando las obligaciones sobre registro y auditoría salarial.

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se ha de tener en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al alcance del **umbral de las 50 personas** trabajadores, la Guía elaborada por el Ministerio de Igualdad[3], establece que la obligación nace desde el momento en el que se alcanza este umbral, y se mantiene incluso, aun cuando posteriormente el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo del mismo.

El plan de igualdad ha de estar constituido por un conjunto medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Entre el **contenido mínimo** que debe contemplar cabe destacar el siguiente:

- Informe diagnóstico de situación de la empresa.
- Registro retributivo y auditoría salarial.
- Medidas y objetivos concretos con indicadores de seguimiento.
- Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Acciones formativas y de sensibilización para toda la plantilla.

[1] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
[2] El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
[3] Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, elaborada por el Ministerio de Igualdad

- Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

El **ámbito subjetivo** del plan incluye a toda la plantilla, incluidas las personas cedidas por ETT (art. 10 RD 901/2020). Además, el plan debe inscribirse obligatoriamente en el **registro público**, incluso si se aprueba de forma voluntaria (art. 11 RD 901/2020).

El plan tendrá una vigencia máxima de cuatro años (art. 9 RD 901/2020) y deberá revisarse ante cambios sustanciales en la empresa, como modificaciones en la estructura o plantilla.

El proceso se estructura en cinco fases:

1. Comunicación interna y constitución de la comisión negociadora.
2. Diagnóstico de situación.
3. Negociación y elaboración del plan.
4. Implantación y registro.
5. Evaluación y seguimiento.

La **negociación colectiva** es un requisito esencial: debe constituirse una **comisión negociadora paritaria** entre empresa y personas trabajadoras. A efectos de la negociación, la legitimación cambia según el supuesto concreto:

1. Empresas con un centro y RLT: La negociación corresponde al comité de empresa y/o a las delegadas y delegados de personal, o a las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité. Estas secciones sindicales pueden asumir la negociación si así lo acuerdan y representan dicha mayoría.
2. Empresas con un centro y sin RLT: Si no se promueven elecciones, la interlocución se realizará mediante una comisión sindical integrada por los sindicatos más representativos y los del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio aplicable. Esta comisión tendrá un máximo de seis miembros por cada parte y se constituirá con las organizaciones que respondan a la convocatoria en un plazo de diez días.
3. Empresas varios centros y comité intercentros: El comité intercentros podrá intervenir siempre que tenga competencias para negociar.
4. Empresas con varios centros, unos RLT y otros no RLT: La negociación se llevará a cabo por la representación legal en los centros que la tengan y por la comisión sindical mencionada en los centros que carezcan de representantes.
5. Empresas con varios centros sin RLT: Si no se promueven elecciones, la interlocución se realizará mediante una comisión sindical integrada por los sindicatos más representativos y los del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio aplicable. Esta comisión tendrá un máximo de seis miembros por cada parte y se constituirá con las organizaciones que respondan a la convocatoria en un plazo de diez días.
6. Grupos de empresa: La negociación corresponde a los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, según el ámbito territorial del plan, así como a las

organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas. También pueden negociar los sindicatos que cuenten con al menos un 10 % de representación en los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito afectado.

Sentadas las bases de legitimación para la negociación colectiva del plan de igualdad, es necesario tenerlas presente, puesto que, en ocasiones, los tribunales **declaran la nulidad** del plan por los siguientes motivos:

1. La falta de negociación con representantes legitimados[4].
2. Crear una comisión *ad hoc* para negociarlo[5].

Como excepción cabe destacar que se reconoce la posibilidad empresarial de elaborar el plan de igualdad unilateralmente ante un bloqueo negocial imputable a los sindicatos por incomparecencia o negativa a negociar[6]. Pero esta opción no es automática, debe probarse el bloqueo negociador de los sindicatos y esta solución debe entenderse provisional hasta que puedan restablecerse las negociaciones reales con la representación sindical.[7] No obstante, se reconoce la validez del plan de igualdad negociado con una comisión ad hoc, e incluso entiende que en este caso su carácter no es provisional, cuando ha sido imposible constituir la mesa con los sindicatos correspondientes[8].

Cuadro de riesgos y sanciones:

En el siguiente cuadro se detallan los principales riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con los planes de igualdad:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No elaborar el plan de igualdad	Art. 7.13 TRLISOS[9]	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No elaborar o no aplicar el plan de igualdad cuando corresponda según art. 46 bis apartado 2 LISOS	Art. 8.17 TRLISOS	Art. 40.1.c) TRLISOS Infracción muy grave: multa 7.501 - 225.018 €
No negociar con RLT cuando corresponda	STS 26-01-2021	Nulidad del plan (posibles sanciones como si no existiera) + riesgo

[4] Sentencia del Tribunal Supremo 95/2021, de 26 de enero de 2021, rec. 50/2020
[5] Sentencia del Tribunal Supremo 126/2017, de 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016
[6] Sentencia del Tribunal Supremo 545/2024, de 11 de abril de 2024, rec. 123/2023
[7] Sentencia del Tribunal Supremo 388/2025, de 7 de mayo de 2025, rec. 101/2023, Sentencia del Tribunal Supremo 1355/2024, de 20 de diciembre de 2024, rec. 225/2023
[8] Sentencia del Tribunal Supremo 1360/2024, de 20 de diciembre de 2024, rec. 82/2024, Sentencia del Tribunal Supremo 1297/2024, de 20 de noviembre de 2024
[9] 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.

		reputacional
No registrar el plan de igualdad	Art. 11 RD 901/2020	Bloqueo de validez formal = plan sin efectos (sanciones como si no existiera)
No contar con un plan de igualdad o falta de registro	71.1d) LCSP	Prohibición de contratar con la Administración
Incumplimiento por sustitución de sanción	Art. 8.17 TRLISOS	Art. 40.1.c) TRLISOS Infracción muy grave: multa 7.501 € – 225.018 € Otras sanciones accesorias: pérdida automática de ayudas, bonificaciones y otras ayudas, y exclusión del acceso a tales beneficios por un período de 6 meses a 2 años.

Recomendaciones estratégicas

- **Anticipar la obligación**: verificar el umbral de 50 personas trabajadoras y revisar convenios colectivos para detectar obligaciones adicionales.
- **Documentar la negociación**: en caso de no contar con un plan de igualdad, convocar formalmente a la RLT y sindicatos legitimados, documentando todas las actuaciones (actas, comunicaciones).
- **Integrar el diagnóstico y auditoría retributiva** antes de iniciar la negociación, para evitar bloqueos y cumplir con el contenido mínimo exigido.
- **Registrar y comunicar** el plan una vez aprobado, asegurando trazabilidad documental y acceso para la plantilla.
- **Establecer un sistema de seguimiento** con indicadores claros y revisiones periódicas, para garantizar la eficacia y evitar sanciones futuras. Ejemplos de indicadores: brecha salarial, porcentaje de mujeres en puestos directivos, participación en formación. Se recomienda revisión anual o semestral.
- **Gestionar el riesgo reputacional**: un plan nulo o impugnado no solo implica sanciones económicas, sino también impacto en imagen corporativa y relaciones laborales.

- **Auditoría retributiva**

Por otro lado, las **empresas que elaboren un plan de igualdad**, tanto con carácter obligatorio por alcanzar el umbral de 50 trabajadores como con carácter voluntario, -también las ETT- deben incluir en el mismo una **auditoría retributiva** a fin de obtener la información necesaria para comprobar si su sistema retributivo aplica el principio de igualdad entre mujeres y hombres, definir las necesidades para evitar obstáculos que la garanticen y asegurar su transparencia y seguimiento.

Debe incluir una valoración objetiva de puestos de trabajo, conforme a criterios de adecuación, totalidad y objetividad, para garantizar la transparencia y evitar sesgos (art. 8 RD 902/2020).

Su vigencia es la misma que el plan de igualdad del que forma parte (máximo 4 años), salvo que éste determine otra inferior, e implica las siguientes obligaciones para la empresa:

1. Realizar diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. Requiere evaluar y valorar objetivamente los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción, asignándoles una puntuación o valor numérico, y la relevancia de otros factores que producen diferencias retributivas, las posibles deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores.
2. Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, a partir de los resultados obtenidos.

Los tribunales reconocen la validez del plan de igualdad cuando la auditoría retributiva ha sido elaborada mediante metodología reconocida y aceptada mayoritariamente en la negociación, y cuando refleja adecuadamente la realidad de la plantilla. En el caso de que la auditoría adolezca defectos formales, como la falta de formación previa de los negociadores, uso de datos de un año anterior o la omisión expresa de mención a personas trans, no constituyen incumplimientos determinantes de nulidad ni vulneran el derecho a la negociación colectiva.[10]

Adicionalmente, en virtud del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas, **con independencia del número de empleados**, están obligadas a llevar un **registro retributivo** de toda su plantilla desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019[11]. Dicha obligación la desarrolla el **Real Decreto 902/2020[12],** que establece el contenido mínimo del registro, su actualización anual y el derecho de acceso de la representación legal de las personas trabajadoras.

Este registro debe actualizarse anualmente y siempre que haya cambios relevantes en la estructura salarial (art. 5.4 RD 902/2020).

Este registro debe **incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones no salariales** de la plantilla desglosados por sexos y distribuidos por grupos

[10] Sentencia de la Audiencia Nacional 147/2024, de 12 de noviembre de 2024, rec. 264/2024
[11] Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
[12] Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Todo ello con especial motivación en combatir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

No obstante, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en **un 25% 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. Por ende, aunque contemos con un registro salarial, si existen **brechas salariales superiores al 25%, es obligatoria su justificación**.

Asimismo, el artículo 5.3 del Real Decreto 902/2020 establece que **la RLT tiene derecho a ser consultada** con una antelación mínima de diez días antes de la elaboración del registro retributivo o de cualquier modificación del mismo, garantizando su participación en el proceso.

La obligación de **registro** salarial **no supone incluir** (y facilitar a los sindicatos) **datos que permitan identificar la retribución individualizada de un trabajador**, lo que ocurre cuando en el grupo profesional o en el puesto solo hay una persona o muy pocas, o de un mismo sexo, sino solo los valores medios de la retribución desagregados por sexo para conocer si revelan desigualdad por dicha razón, así lo ha venido a establecer el Tribunal Supremo[13]. Por tanto, la representación legal de trabajadores tiene derecho a recibir información sobre la masa salarial desagregada por grupos profesionales y sexo, pero no a la entrega de datos individualizados de cada trabajador, dado que la normativa vigente **no autoriza la divulgación** de **retribuciones individualizadas**.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los principales riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con los registros y auditorias retributivas:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No incluir en el plan de igualdad una auditoría retributiva	Art. 7.13 TRLISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No disponer de un registro retributivo		

Recomendaciones estratégicas:

- **Anticipar la obligación**: verificar si la empresa dispone de un registro retributivo. En caso de que disponga de un plan de igualdad, comprobar si se ha llevado a cabo la auditoría retributiva correspondiente.

[13] Sentencia del Tribunal Supremo 32/2025, de 15 de enero de 2025, rec. 136/2023, Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024, rec. 218/2023

- **Documentar el proceso**: en caso de no contar con un registro retributivo, consultar formalmente a los representantes para la elaboración del mismo, documentando todas las actuaciones (actas, comunicaciones).
- **Integrar autoría retributiva con el Plan de Igualdad**: incluir auditoría retributiva y valoración de puestos para detectar y corregir desigualdades.
- **Actualizar periódicamente**: revisar el registro al menos una vez al año o cuando haya cambios relevantes en la estructura salarial.

- **Protocolos de prevención del acoso sexual**

En virtud de la **Ley de Prevención de Riesgos** Laborales (LPRL)[14], y, del **artículo 48 de la Ley de Igualdad**[15], todas las empresas, **con independencia de su tamaño**, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad y la integridad moral en el trabajo, con especial incidencia en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el entorno digital.

Esta obligación se refuerza con la **Ley Orgánica 10/2022, de garantía de libertad sexual** (art. 12), que exige arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a denuncias, incluyendo las sufridas en el ámbito digital, así como promover la sensibilización y ofrecer formación obligatoria a todo el personal.

El **protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo debe negociarse** con los **representantes legales de los trabajadores** y debe ser comunicado a todas las personas trabajadoras, según establece el artículo 48 de la Ley de Igualdad.

Contenido mínimo del protocolo:

- Definición clara de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas preventivas y formativas (sensibilización y formación anual obligatoria).
- Garantía de confidencialidad y protección frente a represalias.
- Canales seguros para denuncias, incluyendo entorno digital.

El procedimiento de actuación se debe componer de varias fases, entre las que cabe apreciar:

1. Presentación de la queja o denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso (máximo 3 días laborables desde la percepción de la denuncia).
3. Fase preliminar (potestativa) (máximo 7 días laborables).
4. Expediente informativo (máximo 10 días laborables prorrogables por otros 10).
5. Resolución del expediente de acoso (máximo 3 días laborables).

[14] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
[15] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Seguimiento (máximo 30 días naturales).

En cuanto a la **comisión instructora** del protocolo de acoso, la misma busca garantizar paridad y formación específica en igualdad, así como evitar relación jerárquica directa con la persona denunciada. Al respecto, se recomienda que esté integrada por un mínimo de 3 y un máximo de 5 personas:

- Responsable de la empresa o responsable de Recursos Humanos.
- Representante legal de las personas trabajadoras (RLPT).
- Técnico/a de igualdad de la empresa.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.

En las empresas con representación legal, la comisión instructora se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras.

El **depósito** de estas medidas o protocolos es voluntario, a diferencia de lo que ocurre con el plan de igualdad, y se realiza en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.[16]

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con la elaboración de protocolos de prevención del acoso sexual:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No disponer de un protocolo de acoso sexual	Art.7.13 TRLISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No aplicar el protocolo de acoso sexual		
No disponer de un sistema interno de información en empresas		

Recomendaciones estratégicas:

- **Anticipar la obligación**: verificar si la empresa cuenta con medidas para prevenir el acoso sexual.
- **Documentar la negociación**: convocar formalmente a la RLT y sindicatos legitimados, documentando todas las actuaciones (actas, comunicaciones).
- **Definir el procedimiento completo antes de implantar**: denuncia, instrucción, investigación, resolución y seguimiento, con plazos máximos definidos, garantizando confidencialidad y protección frente a represalias.

[16] Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- **Registrar y comunicar** el protocolo una vez aprobado, asegurando trazabilidad documental y acceso para la plantilla.
- Implementar **formación** anual y campañas de sensibilización para toda la plantilla.
- Establecer un sistema de **seguimiento** con indicadores claros y revisiones periódicas, mínimo cada dos años o ante cambios normativos.
- Integrar el protocolo en el sistema de ***compliance*** y en la política de prevención de riesgos psicosociales.
- **Gestionar el riesgo** reputacional: no disponer o aplicar un protocolo implica sanciones económicas y deterioro de imagen corporativa y relaciones laborales.

- **Protocolos de prevención del acoso laboral**

De la LPRL (art. 14 y 15), nace la obligación para **todas las empresas,** con **independencia del número de la plantilla,** de implementar un **protocolo contra el acoso laboral o *mobbing***, y disponer de un **código de conducta** para **hacer frente a las situaciones de acoso laboral o moral**. El nacimiento de esta obligación es autónomo respecto de la del protocolo de acoso sexual.

El protocolo, principalmente, debe contener:

- Definición clara de conductas constitutivas de acoso laboral (*mobbing*).
- Medidas preventivas: evaluación psicosocial, formación en liderazgo saludable.
- Garantía de confidencialidad y protección frente a represalias.
- Canales internos seguros para denuncias.

Sin embargo, **no es necesario negociar** este protocolo con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de la **obligación de comunicarlo** tanto a los anteriores como al conjunto de la plantilla.

El protocolo puede integrarse en el plan de igualdad y registrarse en el registro del Ministerio de Trabajo. Si la empresa no está obligada a contar con un plan de igualdad, el protocolo debe estar accesible para posibles inspecciones laborales.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los principales riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con la elaboración de protocolos de prevención del acoso laboral:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No disponer de medidas para la prevención del acoso laboral	Art.12.16 TRLISOS	Art. 40.2b) TRLISOS Infracción grave: multa 2.451€ - 49.180€
No aplicar medidas para la prevención del acoso laboral		
No evaluar riesgos psicosociales		

Recomendaciones estratégicas:

- **Anticipar la obligación**: verificar si la empresa cuenta con medidas para prevenir el acoso laboral y riesgos psicosociales.
- **Informar y formar a toda la plantilla** sobre el protocolo.
- **Integrar el protocolo**: en el sistema de PRL y *compliance* laboral, junto con la política de prevención de riesgos psicosociales.
- Analógicamente, las que apliquen del protocolo de acoso sexual, como la gestión del riesgo reputacional.

- **Medidas plantificadas y protocolo LGTBI**

El 2 de marzo de 2023 entró en vigor la **Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI**[17]. Esta ley tiene por objeto garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación. Su desarrollo se encuentra en el Real Decreto 1026/2024[18], el cual, prevé un conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

A partir del 2 de marzo de 2024, todas las empresas **de 50 o más personas trabajadoras** deberán contar con: (i) conjunto planificado de medidas LGTBI (Política de Igualdad de Oportunidades); y (ii) protocolo específico frente al acoso o violencia hacia personas LGTBI.

El ámbito de aplicación incluye a toda la plantilla, incluidas las personas cedidas por ETT.

El RD 1026/2024 define el **contenido mínimo de las medidas planificadas,** que deben ser **transversales** y abarcar acciones de diversa índole como:

- formación y sensibilización obligatoria,

[17] 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.
[18] Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

- medidas destinadas al acceso al empleo, clasificación y promoción profesional,
- permisos sociales y beneficios específicos,
- acciones para garantizar entornos inclusivos y lenguaje no discriminatorio.

En todo caso, este contenido tendrá un carácter de mínimo, por lo que podrá ser ampliado por la negociación colectiva y por las empresas.

Las medidas planificadas tienen la **vigencia pactada** en el convenio colectivo aplicable o, en su caso, en el acuerdo de empresa. También pueden establecer los plazos para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas.

Respecto al **protocolo LGTBI**, la norma aclara que se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general de prevención del acoso, siempre que prevea medidas específicas para las personas LGTBI que cumplan con el contenido mínimo exigido por el propio RD, tales como:

- Procedimiento para denuncias.
- Medidas cautelares y resolución.
- Garantía de confidencialidad y protección frente a represalias.

En cuanto a la negociación, el RD 1026/2024 **prioriza la negociación** del conjunto planificado de medidas **a nivel de convenio colectivo.**

- ✓ Por tanto, las empresas que tengan convenio colectivo propio deberán negociar estas medidas en el marco de la **comisión negociadora**, que deberá constituirse en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de la norma (es decir, antes del 10 de enero de 2025). En caso de que se trate de un convenio colectivo sectorial, el citado convenio podrá establecer que las medidas se adapten a nivel empresarial.
- ✓ Cuando no existe convenio colectivo, pero sí **representación legal de trabajadores**, las medidas deben ser negociadas por ésta mediante acuerdos de empresa.
- ✓ En ausencia de representación legal de la plantilla, la **negociación con los sindicatos** sólo se prevé cuando las empresas no cuenten con un convenio colectivo de aplicación (situación menos frecuente en la práctica), en cuyo caso el plazo para la constitución de la comisión negociadora se amplía a 6 meses. En este escenario, la norma permite a la empresa **aprobar unilateralmente las medidas** en caso de falta de respuesta de los sindicatos a la convocatoria de la empresa.

La norma apuesta por la **negociación ágil** y trata de evitar que exista un bloqueo negociador injustificado, de forma que, transcurridos 3 meses desde la constitución de la comisión negociadora sin que exista acuerdo (o en el caso de que el convenio colectivo de aplicación no prevea las medidas), la empresa podrá aprobar el Plan LGTBI conforme al contenido del RD 1026/2024, provisionalmente.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los principales riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia

de la normativa en relación con la adopción de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No disponer del conjunto planificado de medidas LGTBI / No negociar dichas medidas cuando corresponda	Art.7.13 TRLISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No disponer de un protocolo LGTBI		
No aplicar el protocolo LGTBI		

Recomendaciones estratégicas:

- **Anticipar la obligación**: verificar el umbral de las 50 personas trabajadoras y si cuenta ya con un protocolo de acoso general que pueda adaptarse.
- **Documentar la negociación**: en caso de no contar medidas necesarias, convocar formalmente a la RLT y sindicatos legitimados, documentando todas las actuaciones (actas, comunicaciones).
- **Definir el contenido mínimo antes de negociar**: incluir medidas transversales: formación, sensibilización, acceso al empleo, clasificación profesional, etc.
- **Comunicar el plan y el protocolo una vez aprobados**, asegurando trazabilidad documental y acceso para la plantilla.
- **Establecer un sistema de seguimiento** con indicadores claros y revisiones periódicas, para garantizar la eficacia y evitar sanciones futuras.
- Integrar el Plan LGTBI en la política global de igualdad y *compliance*.
- **Gestionar el riesgo reputacional**.

- **Políticas de teletrabajo**

La normativa española en materia de teletrabajo ha evolucionado significativamente en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de 2020. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (precedida por el Real Decreto-ley 28/2020, ahora derogado) establece un marco jurídico detallado para el trabajo fuera de los centros de la empresa.

Esta ley define el *trabajo a distancia* como aquel realizado regularmente fuera del centro de trabajo (se considera "regular" si al menos el 30% de la jornada en un periodo de 3 meses se realiza a distancia según art. 1 LTD) y *teletrabajo* como la modalidad de trabajo que utiliza preponderantemente medios informáticos o telemáticos.

El teletrabajo en España tiene carácter **voluntario** tanto para la persona trabajadora como para el empleador. Por tanto, no puede ser impuesto unilateralmente mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), sino que requiere el **consentimiento mutuo** plasmado en un **acuerdo por escrito** específico de trabajo a distancia (artículos 5 y 6 LTD).

La negativa del trabajador a teletrabajar, el solicitar volver al trabajo presencial (reversibilidad) o las dificultades derivadas del cambio a trabajo a distancia **no pueden ser causa de despido ni de modificación sustancial de condiciones.** Asimismo, la decisión de pasar de trabajo presencial a teletrabajo es **reversible** para ambas partes, debiendo articularse los términos de esa reversión en el acuerdo individual o en la negociación colectiva (artículo 5.2 LTD).

En caso de discrepancia sobre el acceso o la reversión al teletrabajo, la Ley 10/2021 prevé un procedimiento judicial **urgente y preferente** para resolverlo[19], lo que refleja la importancia dada por parte del legislador a estas cuestiones de teletrabajo en la protección de derechos laborales.

La legislación establece una lista detallada de extremos que debe incluir el acuerdo escrito de trabajo a distancia (art. 7 LTD), para garantizar la seguridad jurídica y la claridad de las condiciones. Entre dichos contenidos obligatorios figuran:

- el **inventario de medios y equipos** que la empresa pone a disposición del teletrabajador (ordenador, software, mobiliario, etc.), incluyendo su mantenimiento y renovación;
- la **enumeración de los gastos** que pudiera tener el empleado por trabajar a distancia (por ejemplo, suministro eléctrico, internet) y la forma de compensación por parte de la empresa, ya que la ley reconoce el derecho a ser compensado por los gastos directos o indirectos vinculados al teletrabajo;
- el **horario de trabajo** y, en su caso, las franjas de disponibilidad obligatoria; el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia (en caso de modalidades mixtas);
- el **lugar o lugares elegidos** por el trabajador para teletrabajar (domicilio u otro lugar);
- los **medios de control empresarial** de la actividad (por ejemplo, sistemas de reporte de tareas, control de tiempo en línea, etc.);
- las instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información aplicables al teletrabajo;
- la **duración** del acuerdo y, si procede, los preavisos para revertir la situación;

[19] Artículo 138 bis Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- **medidas de prevención de riesgos laborales** (evaluación ergonómica y psicosocial).

La exigencia de documentar todos estos aspectos busca proteger tanto al trabajador como a la empresa, evitando ambigüedades sobre derechos y deberes durante el teletrabajo.

Con esta modalidad de trabajo surge un principio fundamental del teletrabajador, puesto que este debe mantener los **mismos derechos** laborales que tendría trabajando físicamente en la empresa.

La Ley de trabajo a distancia consagra expresamente la **igualdad de trato y de oportunidades**, sin sufrir perjuicio alguno en sus condiciones laborales por el hecho de trabajar remotamente (art. 4 LTD). Esto incluye:

- igualdad retributiva (mismo salario y complementos que un puesto equivalente presencial),
- idéntica duración de jornada,
- acceso a formación y posibilidades de promoción profesional,
- estabilidad en el empleo y mismos derechos en materia de conciliación,
- inclusión en planes de igualdad y protocolos de prevención de acoso, adaptados al entorno digital,
- derecho a la desconexión digital (art. 20 bis ET y art. 88 LOPDGDD).

Cualquier condición menos favorable estaría prohibida por discriminatoria y, por tanto, nula.

Igualmente, debe garantizarse que los teletrabajadores puedan ejercer sus **derechos colectivos** (sindicación, voto en elecciones de representantes, huelga, etc.) en igualdad de condiciones. La empresa debe facilitar la comunicación de los representantes con los trabajadores a distancia mediante **canales accesibles** como tablones de anuncios virtuales, correo corporativo u otras herramientas digitales (art. 19 LTD).

Además de estos aspectos individuales, **la negociación colectiva desempeña un papel esencial en la configuración material del teletrabajo.** Ley 10/2021 establece únicamente un marco mínimo y remite de forma expresa a los convenios y acuerdos de empresa para concretar numerosos aspectos de su aplicación práctica (art. 8.3 LTD).

A través del diálogo social se definen, entre otros:

- ✓ los **criterios de acceso al teletrabajo**, los supuestos de prioridad (trabajadores con responsabilidades familiares, víctimas de violencia de género, motivos de salud, formación académica, etc.),
- ✓ los **procedimientos internos** para solicitar esta modalidad, así como los **plazos y condiciones de reversibilidad**.
- ✓ las **cuantías y fórmulas de compensación de gastos**, la dotación de **medios materiales adicionales** (como mobiliario ergonómico),
- ✓ los **límites al control tecnológico**, los márgenes de flexibilidad horaria y las garantías específicas para evitar el aislamiento o la pérdida de oportunidades profesionales del personal que trabaja a distancia.

De este modo, el convenio actúa como una auténtica norma de desarrollo, transformando principios generales en reglas claras, estables y adaptadas a la realidad sectorial o empresarial. Por otro lado, la negociación colectiva suele articular mecanismos de seguimiento y resolución de conflictos, mediante **comisiones paritarias** encargadas de supervisar la implantación del teletrabajo, evaluar su impacto en la organización del trabajo y resolver discrepancias interpretativas derivadas de los acuerdos individuales.

Estas comisiones permiten ajustar de manera dinámica las condiciones del trabajo a distancia, adaptándolas a cambios tecnológicos, productivos u organizativos. De este modo, se garantiza que el teletrabajo no solo cumpla los requisitos legales, sino que se integre de forma equilibrada y sostenible en la estructura de la empresa, preservando los derechos individuales y colectivos de la plantilla.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con las políticas de teletrabajo:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No formalizar el acuerdo de teletrabajo por escrito	Art.7.1 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
Falta de abono de la compensación por gastos asociados al teletrabajo	Art. 7.10 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 € Además, diferencias salariales relativas a 1 año + 10% de mora
No garantizar igualdad de condiciones (retribución, formación, promoción)	Art. 7.10 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No evaluar riesgos laborales en teletrabajo	Art. 7.16 LISOS	Art. 40.2b) TRLISOS Infracción grave: multa 2.451€ - 49.180€

Recomendaciones estratégicas:

- **Formalizar acuerdos por escrito** con todos los requisitos previstos en la ley.
- **Garantizar voluntariedad y reversibilidad** en las condiciones pactadas.
- **Compensar gastos y dotar medios adecuados** (equipos, mobiliario, mantenimiento).
- **Asegurar igualdad y prevención de riesgos** en retribución, formación y protección frente al acoso.
- **Regular control empresarial** y protección de datos respetando la intimidad.
- **Facilitar derechos colectivos y canales de comunicación virtuales.**
- **Negociar en convenio colectivo** criterios, compensaciones y mecanismos de seguimiento.
- **Documentar todo el proceso** para trazabilidad y evitar sanciones.

- **Protocolo de desconexión digital**

El derecho a la desconexión digital es la facultad de los trabajadores a no responder comunicaciones ni realizar tareas de carácter laboral fuera de su horario de trabajo, con el objetivo de garantizar su tiempo de descanso, vacaciones y conciliación de la vida personal y familiar. En España, este derecho se reconoce expresamente desde 2018, con la incorporación del artículo 88 en la **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales** (LOPD). Dicho precepto establece que los trabajadores (tanto del sector privado como empleados públicos) tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada legal o convencionalmente establecida, para asegurar el respeto de su tiempo de descanso y su intimidad personal y familiar.

Asimismo, el derecho se conecta con el **art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores** (intimidad y uso de dispositivos digitales) y se ha visto reforzado por la Ley **10/2021 de trabajo a distancia, cuyo artículo 18** subraya este derecho especialmente para quienes teletrabajan, reconociendo que el empleador debe limitar el uso de medios tecnológicos de comunicación fuera de las franjas de trabajo y respetar los tiempos de descanso y vacaciones del personal.

Todas las empresas en España, **sin distinción de tamaño**, están obligadas a **adoptar un protocolo o política interna de desconexión digital,** previa audiencia de los representantes de los trabajadores, **dirigida a todos los trabajadores (incluyendo directivos)** donde se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones formativas o de sensibilización necesarias para un uso razonable de las tecnologías, evitando la fatiga informática.

En otras palabras, **tener un protocolo de desconexión digital no es opcional**, sino un requerimiento legal desde 2018 (artículo 88.3 LOPD).

Si bien la ley no dicta un formato fijo para dicho protocolo, el protocolo debe establecer **cómo y cuándo** tiene la persona trabajadora derecho a **no atender** dispositivos digitales por motivos de trabajo una vez finalizada su jornada, e incluir, al menos:

- ✓ **Criterios claros de disponibilidad y prohibición de comunicaciones fuera de horario** salvo urgencia justificada.
- ✓ **Reglas sobre reuniones, llamadas y mensajería** para que no afecten tiempos de descanso.
- ✓ **Garantía de no represalias por ejercer el derecho**: Igualmente, el protocolo debe dejar claro que el trabajador puede ignorar comunicaciones fuera de hora sin repercusiones negativas.
- ✓ **Establecer qué medios están permitidos en el horario habitual** (correo electrónico, app interna, teléfono corporativo) y cuáles no lo estarían en el horario de desconexión.
- ✓ **Fijar reglas para emergencias**: cuándo es justificable contactar fuera del horario y bajo qué criterios.
- ✓ **Definir mecanismos de control** y sistemas técnicos para limitar notificaciones, aplicar filtros automáticos o avisos de fuera de horario.
- ✓ **Formación y sensibilización** anual para mandos y plantilla (fatiga digital; buenas prácticas que eviten la "hiperconectividad").
- ✓ **Inclusión en planes de igualdad y protocolos de acoso**, para garantizar la protección en entornos digitales.
- ✓ **Medidas específicas para teletrabajadores**, adaptando la desconexión a las particularidades del trabajo remoto.
- ✓ **Publicidad interna** (entrega, firma de recepción, tablones virtuales, intranet).

En este sentido, la **negociación colectiva** adquiere un protagonismo fundamental en la implementación real del derecho a la desconexión digital. El art. 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018 (LOPD) dispone que "*las modalidades de ejercicio de este derecho (…) se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores*".

Una vez consensuado, debe formalizarse por escrito, difundirse entre toda la plantilla y estar accesible; lo ideal es integrarlo en el reglamento interno o convenio de empresa, entregar copia o versión digital al trabajador y realizar sesiones explicativas o talleres de presentación.

Por ello, los convenios o acuerdos de empresa pueden concretar plazos, franjas de desconexión, protocolos de disponibilidad y mecanismos efectivos de control o sanción en caso de incumplimiento, adaptando el mandato legal a la realidad productiva del sector o la empresa. De este modo se logra mayor operatividad y previsibilidad, otorgando seguridad tanto a la plantilla como al empleador.

En la práctica, numerosos convenios colectivos han incorporado ya el derecho a la desconexión digital: algunos se limitan a "calcar" la norma legal, mientras que otros van más allá especificando medidas concretas (por ejemplo, acciones formativas obligatorias sobre un uso razonable de las herramientas digitales, consideraciones especiales para quienes ocupan puestos de mando o para el personal que teletrabaja, etc.).

Por otro lado, la empresa debe garantizar canales accesibles para comunicación y difusión (tablón virtual, correo corporativo, intranet) y establecer mecanismos de seguimiento. Al respecto, la negociación colectiva constituye el foro idóneo para establecer **comisiones de seguimiento** y mecanismos de resolución de conflictos derivados del protocolo de desconexión.

Tal enfoque surge de la previsión del art. 88.3 LOPDGDD, que exige que el empleador – *"previa audiencia de los representantes de los trabajadores"* – elabore la política interna de desconexión digital.

La Audiencia Nacional, en sentencia de 6 de mayo de 2024,[20] confirmó que las empresas pueden aprobar unilateralmente estas políticas, siempre respetando la audiencia, mientras que la regulación del ejercicio del derecho requiere negociación colectiva. Esta posición matiza una sentencia de 2022,[21] que declaró nula parcialmente una política que imponía conexión obligatoria en casos de urgencia, al considerar que el derecho a la desconexión no es absoluto, pero tampoco puede ser limitado de forma genérica por la empresa.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los principales riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con el protocolo de desconexión digital:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No contar con un protocolo de desconexión digital	Art.7.5 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No aplicar o comunicar el protocolo de desconexión digital		

Recomendaciones estratégicas:

- **Anticipar la obligación:** verificar si la empresa cuenta con protocolo de desconexión digital.
- **Elaborar un protocolo interno obligatorio:** definir modalidades de ejercicio (franjas, disponibilidad, urgencias) y formación.
- **Dar audiencia a la RLT** antes de aprobarlo y, si procede, **negociar en convenio colectivo** las modalidades de ejercicio.
- **Definir medidas concretas:** criterios de disponibilidad y garantías de no represalias.
- **Incluir formación y sensibilización** para fomentar un uso responsable de las tecnologías y evitar fatiga digital.
- **Garantizar igualdad y conciliación**: el derecho aplica también a teletrabajadores y debe reflejarse en planes de igualdad y protocolos de acoso.
- **Establecer mecanismos de seguimiento y resolución de conflictos** mediante comisiones paritarias o acuerdos internos.

[20] SAN 2119/2024 del 6 de mayo del 2024 (rec. 62/2024)
[21] SAN 1132/2022 del 22 de marzo del 2022 (rec. 33/2022)

- **Comunicar el protocolo a toda la plantilla y asegurar su accesibilidad.**
- **Aplicar sistemas técnicos:** filtros automáticos, avisos fuera de horario y limitación de notificaciones.

- **Registro de jornada**

El registro de jornada (control horario) es una obligación laboral introducida en España en 2019 con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa sobre tiempos de trabajo y combatir las horas extraordinarias no pagadas. Mediante el **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo**, se reformó el Estatuto de los Trabajadores para exigir a todas las empresas llevar un registro diario de la jornada de cada persona trabajadora.

Concretamente, el actual artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores establece que la empresa "*garantizará el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora*". Esta medida alcanza a todos los sectores y trabajos, con independencia del tamaño de la empresa o tipo de contrato, incluyendo obviamente también a quienes teletrabajan o trabajan a distancia. La finalidad es asegurar un conteo objetivo del tiempo trabajado para hacer cumplir la jornada máxima legal o pactada, controlar las horas extraordinarias y proporcionar seguridad jurídica tanto al empleado (que tiene evidencia de su horario) como al empleador (que puede acreditar el cumplimiento).

La norma exige que el **registro sea fiable, veraz y objetivo**. Debe contemplar la hora de inicio y de fin de la jornada diaria de cada trabajador, aunque puede incluir adicionalmente pausas o incidencias si así se acuerda (por ejemplo, algunas empresas registran también las pausas para comer). No obstante, la obligación legal mínima se centra en el momento de inicio y final de la actividad laboral efectiva.

Existe cierta flexibilidad en cómo implementar el registro, ya que la ley permite que su organización y documentación se establezca **por negociación colectiva o acuerdo de empresa**, y en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores. De este modo, la negociación colectiva se convierte en el espacio natural para adaptar la obligación a la realidad del sector o empresa, lo que significa que cada empresa puede escoger el sistema de fichaje o de registro (manual, digital, mediante tarjeta, aplicación informática, hoja en papel firmada, sistemas biométricos, etc.).

Igualmente, cabe la posibilidad de negociar la regulación de pausas, descansos intermedios, tiempo efectivo de trabajo, y tratamiento de ausencias/incidencias, de modo que el registro refleje con claridad el "tiempo de trabajo efectivo", tal y como refleja la sentencia del Tribunal Supremo del 24 de septiembre de 2024 (rec. 236/2022).[22]

Asimismo, el Tribunal Supremo, en su sentencia del 18 de enero del 2023 (rec. 78/2021), establece que es ajustado a derecho un sistema de registro de jornada basado en la **autodeclaración** de los trabajadores, siempre que dicho sistema esté aprobado mediante convenio colectivo.[23] Así, se refuerza la idea de que la **negociación colectiva es el instrumento**

[22] STS (Social) 1161/2024, sec. 1ª, del 24 de septiembre del 2024, (rec. 236/2022)
[23] STS (Social Pleno) 41/2023, del 18 de enero del 2023, (rec. 78/2021)

adecuado para definir cómo se organiza el registro horario, incluso cuando se opta por fórmulas flexibles como la autodeclaración.

Por otra parte, la empresa debe **conservar** los registros durante 4 años y tenerlos disponibles para su consulta por los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo. Este periodo de 4 años coincide con el plazo general de prescripción de infracciones en el orden social, de modo que la Inspección puede requerir registros de años anteriores para verificar el cumplimiento histórico (art. 34.9 ET).

Impacto de la reforma sobre tiempo de trabajo en el registro de jornada

La futura reforma sobre tiempo de trabajo, actualmente en tramitación, introduce cambios relevantes que afectan directamente al sistema de registro de jornada:

- **Reducción de la jornada máxima**: Se prevé que la jornada ordinaria pase de 40 horas semanales a **37,5 horas en cómputo anual**, lo que obliga a adaptar el registro para garantizar el cumplimiento del nuevo límite y evitar excesos.
- **Mayor precisión y trazabilidad**: El registro deberá reflejar con exactitud la hora y el minuto de inicio y fin de la jornada, así como diferenciar pausas y tiempo efectivo de trabajo. Se refuerza la exigencia de que los datos sean **fiables, verificables y no manipulables**, incorporando sistemas digitales que permitan trazabilidad y control de modificaciones.
- **Derecho a la desconexión**: El sistema de registro tendrá que alinearse con el derecho a la desconexión digital, distinguiendo claramente los periodos de trabajo efectivo frente a tiempos de disponibilidad o interrupciones.
- **Acceso inmediato y remoto**: Se prevé que la Inspección de Trabajo y la representación legal de las personas trabajadoras puedan acceder al registro en tiempo real, incluso de forma remota, lo que implica la necesidad de soluciones tecnológicas robustas.
- **Nuevo régimen sancionador**: El incumplimiento o falseamiento del registro se considerará infracción por cada persona afectada, con multas que pueden alcanzar hasta **10.000 €** en los casos más graves.

Estos cambios refuerzan la importancia de revisar los sistemas actuales y, en su caso, negociar en el marco de la **negociación colectiva** cómo se implementarán las nuevas exigencias para garantizar el cumplimiento normativo.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con el registro de jornada:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No implementar un registro de jornada	Art.7.5 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
Implementar un registro de jornada de forma deficiente		

Recomendaciones estratégicas:

- **Definir el sistema de registro** mediante negociación colectiva o acuerdo interno para adaptarlo a la realidad de la empresa.
- Garantizar que el **sistema sea fiable, verificable y accesible.**
- Incluir en la política interna **criterios claros sobre pausas, descansos y ausencias.**
- **Formar** a los responsables y trabajadores sobre la correcta utilización del sistema.
- **Revisar** periódicamente el cumplimiento y **conservar** los registros durante el plazo legal.

2.2. OTRAS MATERIAS Y OBLIGACIONES

- **Personas con discapacidad / diversidad funcional**

La legislación española impone una serie de obligaciones a las empresas dirigidas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (también denominadas de *diversidad funcional*, término que pone el acento en las distintas capacidades más que en las limitaciones). Estas obligaciones se fundamentan en **principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y acción positiva**[24], plasmados en normas nacionales y también inspirados en directivas europeas y convenios internacionales, como la Convención de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad, ratificada por España, y la Directiva 2000/78/CE.

Debemos tener en cuenta que se considera "*persona trabajadora con discapacidad*" aquella que tenga **reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%** por los órganos competentes (o con asimilación legal equivalente, como pensionistas de incapacidad permanente total o absoluta, considerados legalmente como discapacidad del 33%[25].

La principal obligación cuantitativa la establece la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social** (LGDPD), aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Según el **artículo 42 de dicha ley**, las empresas públicas y privadas que empleen a **50 o más trabajadores** vienen obligadas a que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores con discapacidad, y esta cuota de reserva es de aplicación general en todo el territorio español. Por ejemplo, una empresa de 100 empleados debería tener al menos 2 con discapacidad.

Ahora bien, la norma prevé la posibilidad de excepciones y medidas alternativas en casos particulares. En efecto, existe un régimen de **medidas alternativas** (regulado por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril) al que las empresas pueden acogerse si, tras realizar las gestiones oportunas, les resulta especialmente difícil cubrir esa cuota con personas con discapacidad. Para ello han de solicitar una **declaración de excepcionalidad** a la autoridad laboral, alegando causas como:

(i) la imposibilidad de encontrar candidatos con discapacidad adecuados para los puestos vacantes a través de los servicios públicos de empleo, o

(ii) cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que dificultan especialmente la incorporación de trabajadores con discapacidad en la empresa.

Si la autoridad concede la excepcionalidad (suele otorgarse por períodos de hasta 3 años renovables), la empresa entonces debe implementar **medidas alternativas** para contribuir a la integración laboral de manera indirecta.

Adicionalmente a las obligaciones legales previstas en la LGDPD y el Real Decreto 364/2005, la **negociación colectiva** se revela como herramienta clave para hacer operativas las políticas de inclusión. A través de los convenios colectivos se pueden establecer cláusulas de **acción positiva** que superen el umbral mínimo del 2%, como las reservas de plazas en determinados

[24] 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.
[25] Art. 4 Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social

departamentos, planificación de incorporación progresiva y objetivos temporales de cumplimiento, así como el establecimiento de incentivos para contratación de personal con diversidad funcional.

De hecho, hay sindicatos que suelen proponer que los convenios colectivos contemplen aumentar la cuota obligatoria del 2% para lograr una contratación efectiva más ambiciosa de personas con discapacidad. Adicionalmente, el convenio colectivo puede articular medidas de seguimiento, formación y promoción interna destinadas a este colectivo, de manera que la inclusión no se limite al acceso, sino que abarque también el desarrollo profesional dentro de la empresa.

Así, el convenio colectivo tiene la capacidad de transformar los mandatos legales en una política estructural de diversidad, adaptada a las particularidades del sector o empresa, y con mecanismos reales de control, seguimiento y rendición de cuentas.

Por otra parte, la normativa (armonizada con la **Directiva 2000/78/CE de la UE**) obliga a los empleadores a adoptar los **ajustes razonables** necesarios para que un empleado con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones que los demás. En este sentido, se entiende por ajustes razonables las adaptaciones o medidas adecuadas en el puesto, las herramientas, la accesibilidad física o comunicativa, los horarios, la organización del trabajo, etc., para permitir que la persona trabajadora con discapacidad desempeñe su labor.

El único límite a esta obligación es que dichos ajustes no supongan una **carga desproporcionada** para la empresa (teniendo en cuenta su tamaño, coste de la medida, ayudas públicas disponibles, etc.). La falta de adaptación razonable, cuando es posible, constituye una forma de discriminación por discapacidad.

Pues bien, **la negociación colectiva resulta esencial** también para concretar los **ajustes razonables** («*reasonable accommodations*») que la normativa exige a los empleadores. Mediante acuerdos colectivos se pueden definir procedimientos internos claros para solicitar adaptaciones (modificación de puesto, cambio de funciones, accesibilidad física, ayudas técnicas, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.), criterios para valorar la "carga desproporcionada", plazos de respuesta, recursos disponibles y canales de mediación o arbitraje en caso de conflicto.

Esta estructuración colectiva facilita que la empresa cumpla sus obligaciones de manera sistemática, evita decisiones arbitrarias y da al trabajador con discapacidad una garantía adicional de derechos.

Cuadro de riesgos y sanciones:

A continuación, se detallan en el siguiente cuadro, los principales riesgos en los que podría incurrir la empresa, con su correspondiente sanción o consecuencia, en caso de inobservancia de la normativa en relación con el cumplimiento de las cuotas de reserva para personal con discapacidad o sus medidas alternativas:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No cumplir con la cuota exigida en la normativa o medidas alternativas	Arts. 15.3 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
No cumplir con la cuota exigida en la normativa o medidas alternativas	Art. 71.1d) LCSP	Prohibición de contratar con la Administración
Decisiones empresariales que impliquen discriminación por razón de discapacidad	Arts. 8.12 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €

Recomendaciones estratégicas:

- **Anticipar la obligación:** verificar si la empresa alcanza el umbral de 50 personas trabajadoras, y en caso de que así sea, comprobar que, al menos, el 2% de la plantilla son personas trabajadoras con discapacidad o cuente con medidas alternativas.
- **Negociar en convenio colectivo cláusulas que refuercen la inclusión**: reservas de plazas, objetivos temporales, incentivos y seguimiento.
- **Aplicar ajustes razonables** para personas con discapacidad en puestos, horarios, accesibilidad y herramientas para garantizar igualdad de condiciones.
- **Promover formación y sensibilización** sobre diversidad funcional para toda la plantilla.
- **Documentar todas las actuaciones** (contrataciones, adaptaciones, acuerdos) para trazabilidad y cumplimiento normativo.

- **Canal de denuncias (Whistleblowing)**

Conforme a 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 **("Ley 2/2023"),** todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras están obligadas a **implantar un sistema interno de información ("canal de denuncias") seguro, confidencial y accesible**. Esta norma traspone al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019 ("Directiva de Whistleblowing"), cuyo objetivo es garantizar que los informantes puedan comunicar irregularidades de manera segura y que las organizaciones adopten medidas eficaces para recibir, tramitar y resolver dichas comunicaciones.

El ámbito subjetivo de protección es amplio; incluye no solo a los trabajadores en sentido estricto, sino también a autónomos, accionistas, miembros de órganos de administración, contratistas, subcontratistas y proveedores, reconociendo que todos ellos pueden tener acceso a información relevante sobre infracciones y que su colaboración es fundamental para preservar la legalidad y la transparencia.

Los canales de denuncia se estructuran en tres niveles de comunicación: los internos, que deben habilitar las empresas y organizaciones; los externos, que corresponden a las autoridades competentes de cada Estado miembro; y la divulgación pública, que se admite en casos excepcionales, como cuando existe un riesgo inminente para el interés general o cuando los canales oficiales no funcionan adecuadamente.

Estos canales deben permitir la presentación de denuncias tanto por escrito como verbalmente, garantizando siempre la protección de la identidad del informante y la integridad de la información transmitida.

La gestión de estos canales **debe organizarse siguiendo criterios precisos**.[26]

- La empresa está obligada a designar un responsable del sistema interno de información, que puede ser una persona física o un órgano colegiado, encargado de recibir las denuncias y darles seguimiento. Este responsable debe actuar con independencia y autonomía respecto de la dirección de la empresa, garantizando la imparcialidad en la tramitación.
- La ley exige que se acuse recibo de la denuncia en un plazo máximo de siete días y que se proporcione una respuesta o información sobre las medidas adoptadas en un plazo no superior a tres meses. Estos plazos son esenciales para asegurar la eficacia del sistema y la confianza del informante.
- Se garantiza **la confidencialidad** del denunciante y de terceros mencionados[27], evitando revelar su identidad sin consentimiento, salvo en casos legales excepcionales y con salvaguardias. Las empresas deben aplicar medidas técnicas y organizativas para prevenir filtraciones y proteger los datos, cumpliendo la normativa europea. Además, todas las

[26] Art. 9 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

[27] Art. 16, 17 y 18 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

denuncias deben registrarse de forma segura, conservarse solo el tiempo necesario y documentarse con exactitud mediante grabación o transcripción.

La prohibición de represalias se configura como un principio rector.[28] La ley establece que cualquier medida adoptada contra el informante como consecuencia de su denuncia será nula de pleno derecho. Se consideran represalias, entre otras, el despido, la suspensión, la degradación, la negativa a renovar contratos, la intimidación, el acoso o cualquier trato desfavorable.

El incumplimiento de esta obligación, tal y como establece el artículo 23, puede dar lugar a sanciones administrativas de carácter grave o muy grave, con multas que pueden alcanzar cifras significativas.

Por otro lado, la **negociación colectiva en sentido amplio** adquiere un papel esencial en la implantación del Sistema interno de información, dado que este proceso exige una consulta previa con la representación legal de las personas trabajadoras.[29]

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No disponer de canales de denuncias	Art. 63.1 G	Art 65 ley 2/2023 Infracción muy grave: multa 10.001€ - 30.000€
Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato previstas en esta ley	Arts. 63.1 C y 63.2 B	Infracción grave: multa 10.001€ - 30.000€ Infracción muy grave: multa 10.001€ - 30.000€
Incumplimiento de la obligación de información, audiencia y consulta	Art. 7.7 LISOS	Art. 40.1b) TRLISOS Infracción grave: multa 751€ - 7.500€

[28] Artículo 19 de la Ley 2/2023 de protección de informantes
[29] Artículo 5 de la Ley 2/2023 de protección de informantes

- **Inteligencia Artificial en el ámbito laboral**

El Reglamento (UE) 2024/1689, de 12 de julio, publicado en el DOUE, establece que todas las empresas que desarrollen, comercialicen o implanten sistemas de inteligencia artificial deben cumplir un marco común basado en el riesgo.

El cumplimiento es exigible **a todos los agentes de la cadena de valor de la IA** (desde proveedores hasta implantadores) con especial intensidad en los sistemas de alto riesgo, que deben ajustarse estrictamente a los requisitos técnicos y organizativos previstos.

Los sistemas de alto riesgo deben cumplir, como mínimo, con las siguientes obligaciones:

- **Diseño y desarrollo conforme a estándares reconocidos** (art. 8.1).
- **Responsabilidad del proveedor** de garantizar coherencia normativa e integración documental con otros actos de la UE (art. 8.2).
- **Sistema de gestión de riesgos** iterativo y continuo durante todo el ciclo de vida (art. 9).
- **Calidad y gobernanza de datos** de entrenamiento, validación y prueba: pertinentes, representativos, completos y libres de sesgos (art. 10).
- **Documentación técnica** previa a la puesta en mercado, actualizada y conforme al anexo IV (art. 11).
- **Registros automáticos** que aseguren trazabilidad y vigilancia post-comercialización; requisitos específicos en sistemas biométricos (art. 12).
- **Instrucciones de uso claras y accesibles**, incluyendo finalidad, precisión, limitaciones y medidas de supervisión (art. 13).
- **Supervisión humana efectiva**, con capacidad de detener el sistema y, en casos críticos, verificación dual (art. 14).
- **Precisión, solidez y ciberseguridad**, con medidas técnicas y organizativas frente a errores, fallos y ataques (art. 15).

Además de estas obligaciones, el Reglamento establece un conjunto de prácticas prohibidas que resultan especialmente relevantes en el ámbito laboral, como el uso de sistemas destinados a inferir emociones en el trabajo o la categorización biométrica basada en características sensibles.

El impacto transversal de la inteligencia artificial en las relaciones laborales ha comenzado a trasladarse también al ámbito de la negociación colectiva. El **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** reconoce expresamente la necesidad de regular el uso de la IA en el trabajo, subrayando principios como el control humano, la seguridad, y el derecho a una información transparente y comprensible para los trabajadores.

El AENC atribuye a la negociación colectiva un papel esencial en la definición de criterios que garanticen un uso adecuado de estas tecnologías y en el desarrollo del deber de información periódica a la representación legal de los trabajadores.

En el plano interno, el artículo 64.4.d del ET refuerza este marco al reconocer a los comités de empresa el derecho a ser informados sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afecten a decisiones laborales.

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones en relación con los operadores o los organismos notificados	Art. 99.4 RIA	Multas de hasta 15 millones de euros o, si el infractor es una empresa, de hasta el 3 % de su volumen de negocios mundial total del ejercicio financiero anterior
La falta de respeto a las prácticas de IA prohibidas	Art. 99.3 RIA	Multa 35 millones de euros o, si el infractor es una empresa, de hasta el 7 % de su volumen de negocios mundial total del ejercicio financiero anterior.
La presentación de información inexacta, incompleta o engañosa a organismos notificados o a las autoridades nacionales competentes en respuesta a una solicitud	Art. 99.5 RIA	Multa 7,5 millones de euros o, si el infractor es una empresa, de hasta el 1 % de su volumen de negocios mundial total del ejercicio financiero anterior.
Incumplimiento de la obligación de información, audiencia y consulta del art. 64.4d	Art. 7.7 LISOS	Art. 40.1b) TRLISOS Infracción grave: multa 751€ - 7.500€

- **Planes de movilidad sostenible**

La Ley de movilidad sostenible[30] fue publicada en el Boletín Oficial del Estado el 4 de diciembre pasado y entrando en vigor el 5 de diciembre de 2025. Esta ley establece las bases de un modelo orientado a la coordinación entre administraciones y a la implicación activa del sector privado en la organización del transporte y los desplazamientos vinculados a los entornos laborales

Uno de los pilares de la norma son los **planes de movilidad sostenible** al trabajo, regulados en los artículos 26 y 27. La ley obliga a que, en el plazo de veinticuatro meses desde su entrada en vigor, las empresas dispongan de un plan de movilidad para los centros de trabajo, **con las obligaciones de negociación**, seguimiento y comunicación previstas en la norma.

El ámbito subjetivo incluye:

- Empresas públicas y privadas con ≥200 personas trabajadoras o ≥100 por turno.
- Entidades con centros de trabajo de más de 1.000 personas trabajadoras en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes.
- Grandes centros de actividad definidos por criterios del Ministerio de Transportes y del Ministerio de Trabajo (superficie, número de empresas y personas trabajadoras, afluencia de visitantes, movilidad en horas punta)

El plan deberá ser objeto de **negociación** con:

- la representación legal de las personas trabajadoras.
- en caso de no existir esta, se deberá constituir una comisión negociadora formada por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector, garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Asimismo, se modifica el Estatuto de los Trabajadores para añadir un párrafo al art. 85.1 con el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo que será de aplicación en la negociación de los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley de Movilidad Sostenible (es decir, a partir del 5 de diciembre de 2025).

Además, los planes de movilidad deberán ser objeto de un **seguimiento** que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años durante la vigencia del mismo.

Los planes de movilidad sostenible (y sus revisiones e informes de seguimiento) **deberán comunicarse** a la autoridad autonómica designada para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) en el plazo de tres meses desde su adopción. Las empresas que

[30] Ley de Movilidad Sostenible

ya tengan planes al entrar en vigor la ley dispondrá igualmente de ese plazo de tres meses para comunicarlos, y deberán actualizarlos conforme a los criterios de la norma.

Los planes de movilidad deberán incluir **soluciones de movilidad sostenible que contemplen**, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad compartida o colaborativa, facilidades para el uso y recarga de vehículos de cero emisiones o el teletrabajo en los casos en los que sea posible. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro.

Las entidades **con centros de trabajo de más de 1.000 trabajadores, situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes,** deberán incluir medidas que permitan reducir los desplazamientos en horas punta o durante la jornada, fomentar el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y servicios de movilidad colaborativa, impulsar la movilidad activa y facilitar la recarga de vehículos eléctricos.

Los centros que, de acuerdo con los criterios fijados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y el Ministerio de Trabajo, sean considerados **grandes centros de actividad** deberán disponer de planes de movilidad sostenible y definir los hitos cuantificables que dichos planes deberán alcanzar. Entre los criterios para identificar grandes centros se tendrán en cuenta, entre otros, la superficie del centro, el número de empresas y personas trabajadoras por turno, la afluencia de visitantes o usuarios y la movilidad en días y horas punta. Dichos planes deberán aprobarse en el plazo de 18 meses desde la publicación de los criterios, revisarse al menos cada cinco años y contar con la designación de un gestor de movilidad. Asimismo, deberán remitirse a la entidad local correspondiente y registrarse en el EDIM, incluyendo los parámetros e indicadores más relevantes.

El siguiente cuadro contiene algunos de los **riesgos** en los que podría incurrir una empresa en relación con estas obligaciones.

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No elaborar plan de movilidad sostenible en plazo de 24 meses	Art. 105 Ley movilidad	Art. 106 Ley movilidad Infracción leve: multa de 101 € – 2.000 €
Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente	Art. 7.10 LISOS	Art. 40.1b) TRLISOS Infracción grave: multa 751€ - 7.500€

- **Planes de catástrofes**

El Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre[31] introdujo modificaciones sustanciales en la normativa laboral y de prevención de riesgos, con el objetivo de reforzar la protección de las personas trabajadoras y garantizar la continuidad de la actividad empresarial en situaciones de emergencia climática.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda modificado en varios de sus preceptos.

- En primer lugar, se incorporó una nueva letra g) al artículo 37.3, que reconoce el denominado permiso climático retribuido, con una duración máxima de cuatro días. Este permiso resulta aplicable en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras no puedan acceder al centro de trabajo debido a restricciones de desplazamiento impuestas por las autoridades competentes y exista un riesgo grave e inminente derivado de catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos.
- Transcurrido dicho plazo de cuatro días, si las circunstancias de la catástrofe o del fenómeno meteorológico adverso persisten, las empresas podrán proceder a la activación de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor, conforme a la nueva redacción del artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Asimismo, el Real Decreto-ley 8/2024 introdujo una nueva letra e) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, que impone a las empresas la obligación de informar a la plantilla, con la mayor celeridad posible, acerca de los riesgos derivados de la catástrofe y de las medidas que se adopten para garantizar su seguridad.
- El artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores establece, además, que **los protocolos de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos deberán ser objeto de negociación colectiva** de modo que se garantice la participación de los representantes de los trabajadores en la definición de las medidas preventivas y organizativas.

  Aunque el texto legal no utiliza literalmente la expresión "deber de negociar", el uso de la forma imperativa ("*se negociarán*"), así como la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, dejan claro que la negociación de estos protocolos no es opcional, sino una exigencia que recae sobre las partes negociadoras.

Esto significa que la inclusión de estos protocolos en los convenios colectivos pasa a ser un contenido obligatorio, garantizando así que los representantes de los trabajadores participen activamente en la elaboración de las medidas preventivas y organizativas que se adopten en situaciones de emergencia climática.

[31] Real Decreto-ley 8/2024 sobre medidas urgentes por la DANA

Algunos de los riesgos que podrían incurrirse en relación con estos permisos son los siguientes:

Riesgo	Base legal	Sanción/Consecuencia
No reconocer el permiso climático retribuido	Art 7.10 LISOS	Art. 40.1.b) TRLISOS Infracción grave: multa 751 € – 7.500 €
Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente	Art. 7.10 LISOS	Art. 40.1b) TRLISOS Infracción grave: multa 751€ - 7.500€

- **Transparencia retributiva**

Por último, si bien está pendiente de transposición al derecho español, cuyo plazo finaliza el 7 de junio de 2026, la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Esta Directiva supone las siguientes obligaciones para las empresas:

Transparencia retributiva previa el empleo: la normativa exigirá a los empleadores informar a los solicitantes de empleo sobre el salario inicial o la banda retributiva del puesto ofertado, ya sea en el anuncio de la vacante o por otro medio que garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución.

Asimismo, se prohibirá que los empleadores pregunten a los solicitantes por su historial retributivo. Además, los anuncios de las vacantes y las denominaciones de los puestos deberán ser neutros respecto al género.

Transparencia retributiva durante el empleo: Una vez ocupen el cargo, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar a sus empleadores, a través de sus representantes, información sobre:

- Los niveles retributivos individuales y medios, desglosados por sexo, para las categorías de empleados que realicen el mismo trabajo o uno de igual valor.
- Los criterios utilizados para determinar la retribución, los niveles salariales y la progresión en la carrera profesional, que deberán ser objetivos y neutros en cuanto al género.

Las empresas con más de 250 personas empleadas deberán informar cada año a la autoridad nacional competente sobre la brecha retributiva de género en su organización.

En el caso de organizaciones más pequeñas, esta obligación se cumplirá cada tres años; salvo aquellas con menos de 100 personas empleadas, que estarán exentas de informar.

Si el informe muestra una diferencia retributiva superior al 5 % que no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutros respecto al género, las empresas deberán adoptar medidas, concretamente realizar una evaluación retributiva conjunta junto con los representantes de los trabajadores, para subsanar y evitar diferencias de retribución entre hombres y mujeres que no estén justificadas en dichos criterios.

Asimismo, los Estados miembros deberán establecer un régimen de sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias, aplicables a las infracciones de los derechos y obligaciones vinculados al principio de igualdad retributiva.

3. EJEMPLOS DE CONVENIOS RELEVANTES (COMUNIDAD DE MADRID)

Con el fin de facilitar la identificación de las obligaciones aplicables en función del sector de actividad, se han seleccionado distintos convenios sectoriales de la Comunidad de Madrid.

A partir de ellos, se presenta un cuadro comparativo que permite visualizar de forma comparada qué materias regulan y cómo las desarrolla cada sector.

	Metal	Oficinas y Despachos	Sanitarios	Limpieza	Construcción	Logística	Hostelería	Comercio Alimentación
Plan de Igualdad	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí
Protocolo LGTBI	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No
Auditoría Retributiva	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No
Teletrabajo	Sí	Sí	No	No	No	Si	No	Sí
Desconexión Digital	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
Registro Jornada	No	No	Sí	No	Sí	No	No	No
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	Sí	No	No	Sí	No	No	No
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	No	No	No	No	No	No	No
Inteligencia Artificial	No	No	No	No	No	No	No	No
Movilidad Sostenible	No	No	No	No	No	No	No	No
Planes de Catástrofes	No	No	No	No	No	No	No	No
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	No	Sí	No	No	No	No	No

Por otro lado, se presentan cuadros individuales por convenio (con link al convenio en cada uno de los encabezamientos) que permiten identificar de forma sencilla en qué disposiciones de cada texto convencional se recogen las obligaciones empresariales relevantes.

I. CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Art. 51
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Art. 52
Protocolo LGTBI	Sí	Disp. Transitoria 4ª
Auditoría Retributiva	No	—
Teletrabajo	Sí	Art. 13
Desconexión Digital	Sí	Art. 51 Ter
Registro Jornada	No	—
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	—
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

II. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Art. 42
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Art. 42
Protocolo LGTBI	Sí	Anexo III (Protocolo marco)
Auditoría Retributiva	No	—
Teletrabajo	Sí	Art. 45
Desconexión Digital	Sí	Art. 46
Registro Jornada	No	—
Discapacidad / Diversidad Funcional	Sí	Art. 14
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	— (breve mención en Anexo III)
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

III. CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Art. 33
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Art. 33
Protocolo LGTBI	No	—
Auditoría Retributiva	Sí	Art. 34 (Igualdad Retributiva y no discriminación)
Teletrabajo	No	—
Desconexión Digital	Sí	Art. 12.6
Registro Jornada	Sí	Art. 12.5
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	—
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	Sí	Art. 40 (Medio ambiente laboral: gestión medioambiental, residuos, eficiencia energética)

IV. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Art. 58.9 + Disp. Adicional 5ª
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Art. 58.10
Protocolo LGTBI	No	—
Auditoría Retributiva	No	—
Teletrabajo	No	—
Desconexión Digital	No	—
Registro Jornada	No	—
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	Salvo mención a protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos en art. 35.5
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

V. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Art. 60
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Art. 60.3
Protocolo LGTBI	No	—
Auditoría Retributiva	Sí	Art. 60.3
Teletrabajo	No	—
Desconexión Digital	No	—
Registro Jornada	Sí	Art. 49.5
Discapacidad / Diversidad Funcional	Sí	Art. 18 (contratación inclusiva) + Art. 32 (complemento económico)
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

VI. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LOGÍSTICA, PAQUETERÍA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	No	— Mención al principio de igualdad en art. 10
Prevención Acoso Sexual/Laboral	No	—
Protocolo LGTBI	No	—
Auditoría Retributiva	No	—
Teletrabajo	Sí	Art. 35
Desconexión Digital	No	—
Registro Jornada	No	—
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	—
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

VII. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Anexo II (Planes de Igualdad)
Prevención Acoso Sexual/Laboral	No	—
Protocolo LGTBI	No	—
Auditoría Retributiva	No	—
Teletrabajo	No	—
Desconexión Digital	No	—
Registro Jornada	No	—
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	—
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

VIII. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Materia	Obligación	Artículo / Disposición
Plan de Igualdad	Sí	Art. 7
Prevención Acoso Sexual/Laboral	Sí	Disp. 7ª (Protocolo acoso sexual/sexo) + Disp. 5ª (Acoso moral)
Protocolo LGTBI	No	—
Auditoría Retributiva	No	—
Teletrabajo	Sí	Art. 46
Desconexión Digital	Sí	Art. 47
Registro Jornada	No	—
Discapacidad / Diversidad Funcional	No	—
Canal de Denuncias (Whistleblowing)	No	—
Inteligencia Artificial	No	—
Movilidad Sostenible	No	—
Planes de Catástrofes	No	—
Otras Políticas de Sostenibilidad	No	—

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La negociación colectiva se está consolidando como un pilar esencial en la configuración de las relaciones laborales modernas. Su relevancia no se limita a la fijación de condiciones salariales o jornadas, sino que se extiende a la incorporación de nuevas obligaciones empresariales que responden a cambios normativos, sociales y tecnológicos. En este sentido, los convenios colectivos se han convertido en instrumentos estratégicos, no sólo de política laboral, sino también social que vienen a remover su función clásica, incorporando retos para los negociadores que exigen su adaptabilidad en un entorno regulatorio cada vez más exigente.

Los convenios no son meros documentos contractuales, sino mecanismos vivos que reflejan la evolución del mercado laboral y la necesidad de integrar principios como la sostenibilidad, la digitalización y la ética en el uso de tecnologías emergentes. A través de ellos, las empresas pueden anticipar riesgos, aprovechar oportunidades y establecer estrategias y marcos de actuación para incorporar también objetivos de productividad y competitividad sin renunciar al cumplimiento normativo. Por ello, la negociación colectiva debe abordarse desde una perspectiva estratégica, entendiendo que su correcta gestión es clave para la viabilidad empresarial a medio y largo plazo.

Resumen de obligaciones prioritarias:

- Cumplimiento de normativa laboral en igualdad, conciliación, transparencia retributiva y derechos digitales.
- Inclusión de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en políticas internas y convenios.
- Regulación del teletrabajo y protección de datos en entornos digitales.
- Gestión ética y transparente de la inteligencia artificial y la automatización.
- Refuerzo de la prevención de riesgos laborales en modelos híbridos.

Recomendaciones para empresas y asociaciones:

1. **Anticipar cambios normativos y tendencias sociales**, incorporando análisis prospectivo en la planificación estratégica.

2. **Fortalecer el diálogo social**, promoviendo negociaciones basadas en la transparencia y la búsqueda de soluciones equilibradas.

3. **Diseñar estrategias negociadoras proactivas**, que integren nuevas obligaciones sin comprometer la flexibilidad organizativa.

4. **Invertir en formación especializada**, tanto para equipos directivos como para representantes sindicales, en materias como sostenibilidad, digitalización y ética en IA.

5. **Implementar sistemas internos de seguimiento y control**, que permitan evaluar el cumplimiento de los acuerdos y adaptarse a futuros cambios normativos.

En definitiva, la negociación colectiva y los convenios asociados no deben verse como una carga, sino como una oportunidad para reforzar la competitividad empresarial y garantizar relaciones laborales sólidas y sostenibles. Las organizaciones que adopten un enfoque proactivo y colaborativo estarán mejor preparadas para afrontar los retos del presente y del futuro.

ceim
EMPRESARIOS
DE MADRID

www.ceim.es