16/01/2025

Ocho retos reales en ‘compliance’ laboral y dos futuribles en 2025

¿Será 2025 el año del ’compliance’ laboral? Por un lado, urge reflexionar sobre la vorágine de normativa laboral y aumento de las obligaciones laborales pero, por otro, es fundamental que las empresas cambien el chip



Este año 2025 puede suponer un importante punto de inflexión en materia de compliance laboral para las compañías. Por un lado, hay que poner sobre la mesa la necesidad de que las empresas interioricen la importancia de desarrollar una cultura adecuada de compliance laboral y conozcan y cumplan todas las obligaciones laborales correspondientes en función del número de personas trabajadoras en plantilla (además de cumplir con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación).

Pero por otro, urge reflexionar sobre la vorágine de normativa laboral, el aumento exponencial de las obligaciones laborales, el gran dilema cuando una empresa se acerca a la “peligrosa” cifra de 50 personas trabajadoras en plantilla y la importancia de aunar la parte de cumplimiento normativo con la política de dirección estratégica de personas implantada en cada compañía.

2025 arranca con 8 grandes retos reales en materia de compliance laboral en muchas compañías y con dos futuribles (a la espera de ver si finalmente se materializan o no): la jornada de 37,5 horas, que si sale adelante, supondrá uno de los mayores retos para las empresas afectadas, y el Estatuto del Becario que, si sale adelante, supondrá un reto en cuanto a la incorporación de becarios en las compañías como posible fuente de captación de talento.

Los ocho retos reales

A nivel general, estos son los 8 grandes retos en materia de compliance laboral que tienen que afrontar las compañías (aunque hay otros adicionales como la gestión adecuada de los riesgos psicosociales, la salud mental o el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad):

Canal de denuncias (Ley de Informantes)

Las empresas con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras ya tendrían que tener implantado un Canal Ético (Canal de denuncias), conforme a lo establecido en la Ley de Informantes (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). Esta obligación es fundamental cumplirla de

forma adecuada, puesto que la sanción por incumplimiento puede llegar hasta un millón de euros.

Además, ya se ha publicado en BOE el Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI). La AIPI es la entidad encargada (entre otros) de imponer las sanciones por incumplimiento.

Concretamente, la AIPI se encargará del inicio, instrucción y resolución de los procedimientos sancionadores e imposición de sanciones. Y adicionalmente, ya tenemos CCAA que han regulado también la creación de una autoridad de protección al informante en su ámbito.

Cabe recordar que, en el caso de las personas jurídicas, se establecen las siguientes sanciones:

- Infracciones leves: cuantía hasta 100.000 euros en caso de infracciones leves.
- Infracciones graves: entre 100.001 y 600.000 euros.
- Infracciones muy graves: entre 600.001 y 1.000.000 de euros. Entre las infracciones muy graves está la de no tener implantado el canal ético cuando hay obligación de tenerlo.

Protocolo de acoso y protocolo LGTBI

Sobre el protocolo frente al acoso, a pesar de la entrada en vigor en España del Convenio 190 de la OIT, que debería haber hecho reflexionar a las empresas, a día de hoy, es una de las obligaciones más incumplidas por las compañías.

Todas las empresas, sea cual sea su número de personas en plantilla, están obligadas a tener un plan frente al acoso y deben articular medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, LOI, y art. 2.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

En todo caso, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación y del Convenio 190 de la OIT frente al acoso y la violencia en el trabajo (en vigor en España desde el pasado 25 de mayo) urge actualizar el contenido y medidas incluidos en el Plan de Acoso en caso de tenerlo ya implantado.

Entre otras cuestiones, el Convenio 190 determina en su art. 1.1 que puede bastar una sola vez para entender que existe acoso:

“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Además, hay que consultar el convenio colectivo de aplicación, ya que tenemos muchos regulando esta cuestión. Algunos establecen plazos para las diligencias e investigación, otros establecen un procedimiento formal y uno informal (para los casos menos graves), otros establecen la composición que debe tener la comisión que realice la investigación y diligencias…

En cuanto al protocolo LGTBI, con meses de retraso y la incertidumbre de no saber cómo actuar, por fin, el pasado 9 de octubre de 2024, se publicó en BOE el 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 (desarrollo reglamentario del art. 15 de la “Ley Trans”).

Los anexos del RD recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Hay que destacar que en el art. 5 se establece el plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas (diferente en función de la situación de cada empresa).

Además, es importante destacar que, a diferencia de lo que sucede con los Planes de Igualdad, se establece expresamente la posibilidad de elaborar unilateralmente el protocolo (cumpliendo unos requisitos) en caso de que los sindicatos no respondan al

llamamiento.

Y, por último, cuesta entender a efectos prácticos que mientras que el Plan de Igualdad es obligatorio para empresas a partir de 50 personas trabajadoras, el Protocolo LGTBI es obligatorio para empresas de más de 50.

Plan de igualdad: empresas a partir de 50 trabajadores

Las empresas que tengan a partir de 50 trabajadores (incluyendo las que tengan justo 50 empleados) ya tendrían que tener aprobado e implantado su Plan de Igualdad (y haberlo registrado en el REGCON).

El mayor escollo para sacar adelante el Plan de Igualdad está en el caso de empresas sin RLT. Hay que efectuar el trámite del llamamiento a los sindicatos mayoritarios y estos, en muchos casos, o no responden, o emplazan a la empresa a volver a contactarles más adelante.

Y aunque el Tribunal Supremo en al menos siete sentencias dictadas en 2024 (la STS de 11 de abril de 2024 abrió la puerta) declara la licitud del plan de igualdad elaborado unilateralmente cuando la empresa pueda acreditar que ha intentado reiteradamente el llamamiento sin éxito, lo deseable sería solventar este tema vía normativa, como sí se ha hecho en el caso del Protocolo LGTBI.

Por otro lado, las consecuencias de incumplir la obligación de tener Plan de Igualdad son muy gravosas para las empresas (además de las sanciones previstas en la LISOS, no poder contratar con la Administración Pública y no poder beneficiarse de bonificaciones a la contratación).

Registro diario de jornada

A la espera de ver qué sucede con los cambios hipotéticos en el registro diario de jornada previstos en la futura jornada de 37,5 horas, todas las empresas tienen la obligación de registrar diariamente la jornada de todos los trabajadores, con o sin teletrabajo y sea cual el sector de actividad o el número de personas que conformen la plantilla (art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores).

El hecho de incumplir la obligación de contar con el registro diario, además de ser sancionable, puede suponer que se invierte la carga de la prueba. Ya tenemos sentencias que determinan que si un trabajador reclama por ejemplo horas extras no abonadas o no compensadas con descansos, si no hay registro diario, la carga de la prueba recae en la empresa y, por tanto, las horas extras se presumen realizadas si la empresa carece de registro de jornada. Lo mismo sucede en el caso de jornadas en contratos a tiempo parcial (tenemos sentencias declarando la existencia de contratos a jornada completa al incumplir la empresa la obligación del registro diario de jornada).

Registro retributivo

Todas las empresas (sea cual sea su número de trabajadores y/o sector de actividad) tienen la obligación de elaborar un registro retributivo, incluyendo al personal directivo y los altos cargos (art. 28.2 del ET y art. 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Es una obligación que incumplen todavía muchas empresas y el problema es que si no se cumple esta obligación (al margen de ser sancionable), difícilmente se pueden cumplir otras obligaciones en el futuro como, por ejemplo, la de elaborar el Plan de Igualdad (en empresas obligadas a tenerlo), puesto que los datos del registro retributivo son imprescindibles.

Auditoría Retributiva: sí hay obligación de tener un Plan de Igualdad

Las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad, además del registro retributivo tienen adicionalmente que realizar una auditoría retributiva. Es una obligación que incumplen muchas compañías (algunas ni siquiera han hecho la adaptación obligatoria del Plan de Igualdad para adecuarlo a lo dispuesto en él).

Por otro lado, unido intrínsecamente a la auditoría retributiva, es fundamental tener bien hecha la valoración de los puestos de trabajo. En este sentido, el Ministerio de Trabajo ha creado una Herramienta de Valoración de puestos de trabajo, que pueden utilizar las empresas (su uso no es obligatorio) para cumplir con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor (art. 28.1

del ET).

Protocolo de desconexión digital

Pese a que la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPGDD) entró en vigor el 7 de diciembre de 2018, aún son pocas las empresas que han cumplido su obligación de elaborar un protocolo (política interna) de desconexión digital, en cumplimiento de lo establecido en el art. 88 de la LOPDGDD.

Esta obligación es para todas las empresas (sea cual sea su número de personas trabajadoras en plantilla y haya o no supuesto de teletrabajo en la empresa).

Además, cabe recordar que la normativa no solo establece la obligación de elaborar protocolo de desconexión digital, sino que además hay que realizar acciones de formación y sensibilización. Hay que consultar lo que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación, puesto que ya tenemos muchos regulando (con mayor o menor detalle) esta cuestión.

Algunos incorporan tanto medidas mínimas de obligado cumplimiento como posibles buenas prácticas para favorecer el ejercicio del derecho a la desconexión.

Formalizar y registrar los Acuerdos de Trabajo a Distancia (ATD)

En el caso de empresas con personas en supuestos de “teletrabajo regular” es obligatorio formalizar y registrar (es obligatorio el registro en el SEPE) los acuerdos de trabajo a distancia (ATD) cuando se supere el porcentaje del 30 por ciento marcado en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Además, hay que consultar el convenio colectivo de aplicación, puesto que ya tenemos muchos regulando cuestiones clave como la compensación de gastos en teletrabajo. En todo caso, aunque el convenio colectivo no disponga qué cuantía hay que abonar en concepto de compensación de gastos en teletrabajo, ya tenemos sentencias dejando claro que esto no es excusa para abonar una compensación, puesto que la Ley 10/2021 de trabajo a distancia es clara y es obligatorio compensar los gastos y establecer una cuantía.

Por tanto, en caso de que el convenio colectivo de aplicación no establezca una cuantía, es aconsejable especificar expresamente en el ATD que se fija X cuantía que se abonará única y exclusivamente mientras el convenio colectivo no regule nada expreso al respecto y, una vez que el convenio colectivo regule la cuantía, se pasará a abonar automáticamente dicha cuantía tanto si es superior como inferior a la que se hubiera estado abonando hasta ese momento (para evitar la creación de derechos adquiridos).

Los 2 grandes retos “futuribles”: jornada laboral de 37,5 horas y Estatuto del Becario

A pesar de algunos titulares en medios de comunicación dando por seguras estas dos medidas, a día de hoy lo único cierto es que hay que esperar a ver si prosperan dada la situación parlamentaria que tenemos.

Por un lado, sobre la jornada de 37,5 horas, tras la negativa de la CEOE a sumarse a un acuerdo, se volvió a “abrir el ciclo” para intentar sacar adelante la medida.

El pasado 7 de diciembre se cerró el plazo de aportaciones para la Consulta Pública previa a la tramitación del proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital.

Finalmente, el 20 de diciembre se firmó el acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO. Entre los términos del acuerdo destaca la modificación del art. 34.1 del ET que quedaría redactado de este modo:

Artículo 34. Jornada. “1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

Ahora se intentará sacar adelante la medida vía RD-Ley pero dados los plazos, lo único realmente seguro es que hemos arrancado 2025 con la misma jornada que en 2024 y que difícilmente veremos la medida en BOE en el primer trimestre de 2025 aunque

habrá que estar muy pendientes de lo que sucede en los próximos meses.

En todo caso, si nos atenemos al texto del acuerdo, es fundamental que la modificación planteada hable expresamente de “37,5 horas de promedio en cómputo anual”, puesto que ya tenemos convenios colectivos que regulan jornadas inferiores a las 40 horas semanales en cómputo anual (menos de 1.800 horas). Por tanto, lo primero será consultar el convenio colectivo de aplicación en cada empresa.

¿Cuál será el reto? Si finalmente prospera la medida, va a suponer un enorme reto en el caso de las empresas afectadas por la reducción de jornada, especialmente para las pymes y micropymes y para los autónomos que tengan contratados trabajadores. Además, no hay que olvidar que habría también cambios en cuestiones como el registro diario de jornada, que podría conllevar más costes para las empresas que tengan que adaptarse a las nuevas exigencias y habilitar un sistema de registro de jornada que cumpla con las nuevas exigencias.

Por su parte, la otra gran medida pendiente de aprobación (y que deriva de la Reforma Laboral) es la aprobación del conocido como “Estatuto del Becario”.

El pasado viernes, 3 de enero, finalizó el plazo para presentar aportaciones al Anteproyecto de Ley del estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

Este trámite tiene por objeto recabar la opinión de los ciudadanos titulares de derechos e intereses legítimos afectados por un proyecto normativo ya redactado, directamente o a través de las organizaciones o asociaciones que los representen, así como obtener cuantas aportaciones adicionales puedan realizar otras personas o entidades.

Ahora habrá que esperar a ver qué sucede en los próximos meses y si prospera finalmente la aprobación de este estatuto.

Compliance laboral: muchos retos por delante en 2025 (más los que podrían venir)

En definitiva, en materia de compliance laboral, el reto es enorme porque aún hay un margen de mejora enorme en materia de cultura y visión del compliance laboral en las compañías españolas.

Es fundamental que cada empresa, independientemente de su tamaño, sea consciente de cuáles son sus obligaciones laborales mínimas, qué hay que cumplir y cómo hacerlo, tener claro que muchas obligaciones suponen un cumplimiento a largo plazo (es decir, que no basta con tener por ejemplo un plan de igualdad, sino que hay revisarlo e ir adaptándolo y verificando que se está cumpliendo su contenido), y de ser conscientes de que, más allá de las consecuencias jurídicas de incumplir la obligación, está también en juego la reputación corporativa de una compañía.

Y unido a lo anterior, es fundamental para diseñar e implementar una política adecuada de compliance aunar la parte laboral con la de dirección estratégica de personas y analizar factores como la comunicación interna a la plantilla (y la externa si fuera el caso) y, por supuesto, cómo “casar” el cumplimiento de cada norma con las políticas de recursos humanos, cultura y valores de la organización y con el tipo de perfil de profesionales y modalidades de contratación aplicables en cada compañía.

En cualquier caso, es crucial que las empresas en España interioricen la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales. Hay que romper con esa visión única del compliance laboral como «evitar que me sancionen» y/o evitar “acabar en los tribunales”. Una política adecuada de compliance laboral se traduce en beneficios tangibles e intangibles para cualquier organización: mejora del clima laboral, imagen interna y externa, reputación corporativa, atracción y fidelización del talento, employer branding…

Ahora bien, por parte del legislador, sería deseable reflexionar sobre la vorágine de normativa laboral, solucionar problemas muy serios como el bloqueo negociador en los Planes de Igualdad en empresas sin RLT (sin tener que llegar al Supremo para defender la licitud del plan), plantear más ayudas y subvenciones para pymes, micropymes y autónomos que tengan contratados trabajadores y una normativa más acorde con la realidad del tejido empresarial español, compuesto mayoritariamente por pymes y micropymes. Cumplir todas las obligaciones laborales entraña un coste (y no solo económico; sin también de tiempo y de recursos) que puede tener un gran impacto en las empresas más pequeñas y con menos recursos.

Finalmente, las empresas deberían tener presente que para empezar a hablar de políticas de dirección estratégica de personas,

hay que empezar por la base que es el compliance laboral.

Fuente: https://www.economistjurist.es/

LINK DE LA NOTICIA