24/08/2025

Estas son las obligaciones que tendrán las pymes si alcanzan los 50 trabajadores en 2025

Alcanzar la barrera de los 50 trabajadores obliga a las pymes a implementar medidas como un plan de igualdad, un canal de denuncias o la reserva de puestos para personas con discapacidad. No cumplirlas puede acarrear sanciones de hasta 225.000 euros.



Miles de autónomos societarios que se plantean dar el paso y ampliar su empresa temen la conocida como “cifra mágica del empleado 50”. Según explicó a este medio Alejandro Duque, abogado laboralista en RSM, alcanzar este umbral “determina una serie de obligaciones a las que las empresas deben amoldarse para estar en nivel de cumplimiento desde un punto de vista jurídico-laboral”.

Las exigencias que afrontan los empresarios en estos casos incluyen imperativos normativos, como la “obligación de implementar un plan de igualdad”. Y conllevan además “un impacto económico muy significativo”. Esto, añadió Duque, supone “nuevos desafíos a nivel de gestión”, así como “riesgos legales y sancionadores”.

Además, alcanzar esta cifra implica cambios profundos en la estructura interna y en la gestión de los recursos humanos. “Es un momento en el que las pymes deben profesionalizar aún más su organización, anticiparse a las nuevas exigencias y evaluar si cuentan con la capacidad técnica, económica y de personal suficiente para asumirlas sin poner en riesgo su competitividad”, subrayó el abogado.

Obligaciones de las pymes si superan los 50 empleados

Llegar a este este umbral implica activar de forma automática un conjunto de exigencias legales que afectan a la organización, la gestión de personal y la cultura interna de la empresa. Muchas de ellas requieren una planificación previa, negociación con los representantes de los trabajadores y una inversión económica que garantice su cumplimiento. Estas son las principales obligaciones que entran en vigor.

Negociar un plan de igualdad

El Plan de Igualdad es obligatorio desde la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres y fue desarrollado reglamentariamente en 2020. Este instrumento, según aclaró Duque, exige a las pymes llevar a cabo diferentes acciones:

- Diagnóstico previo y auditoría retributiva, para verificar que "el sistema salarial cumple efectivamente con el principio de igualdad entre mujeres y hombres".
- Negociación con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, los sindicatos.
- Inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (Regcon).

En esencia, implica analizar la situación de la empresa y establecer medidas para corregir desigualdades en materia salarial, procesos de selección, promoción, formación y conciliación, con un calendario de ejecución y seguimiento.

Aprobación de un protocolo LGTBI

Este protocolo debe incluir medidas para prevenir y actuar frente al acoso o la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Entre las acciones recomendadas se encuentran:

- Formación específica para la plantilla.
- Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- Inclusión de cláusulas antidiscriminación en el reglamento interno.
- Acciones de sensibilización que promuevan un entorno inclusivo.

Implantación de un canal interno de denuncias

Las pymes que superen el medio centenar de trabajadores están también obligadas a negociar un canal interno de denuncias para establecer un sistema que permita a cualquier persona –sea trabajador o tercero implicado– informar sobre pobre posibles irregularidades.

Este mecanismo, según aclaró Duque, debe asegurar que estas irregularidades se pueden denunciar de forma “totalmente confidencial” y con total seguridad. Asegurando a los trabajadores “protección ante posibles represalias”. Además, deben establecerse unos “plazos específicos para dar respuesta” a sus demandas.

Reservar un 2% de la plantilla para personas con discapacidad

La normativa obliga a que, en empresas de 50 o más trabajadores, al menos un 2% de la plantilla tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Este requisito puede cumplirse mediante contratación directa o a través de medidas alternativas autorizadas por la autoridad laboral, como acuerdos con centros especiales de empleo o donaciones a fundaciones que fomenten el empleo de personas con discapacidad.

Consecuencias de ampliar la plantilla por encima de 50 empleados

Promover la constitución de un comité de empresa

Al llegar a 50 trabajadores, se debe facilitar la elección de representantes legales de los trabajadores, promoviendo la creación de un comité de empresa para garantizar la participación y el diálogo social.

Mayor especialización en recursos humanos

El aumento de plantilla exige procesos más estructurados en la gestión laboral. Esto implica, según Duque, "contar con una mayor especialización del personal de RRHH, así como el contar con asesoramiento jurídico laboral para hacer frente a esta nueva realidad".

Dificultades para mantener la identidad corporativa

El crecimiento rápido puede provocar que los procesos se burocraticen y se pierda parte de la cercanía en la gestión. “En muchas ocasiones, la cultura empresarial necesita adaptarse para no diluir sus valores y mantener la cohesión interna”, apuntó el abogado.

Impacto económico

Aumentar la plantilla supone costes adicionales en salarios, formación, auditorías, consultoría y cumplimiento normativo. “No es solo un cambio en el número de empleados, sino una inversión en estructura y sistemas que soporte ese crecimiento”, recalcó Duque.

Sanciones y riesgos legales de no estar preparado

Sanciones

Según advirtió el experto consultado, "el incumplimiento de las obligaciones laborales puede conllevar sanciones económicas que varían según la gravedad de la infracción. Las infracciones leves pueden ser sancionadas con multas de hasta 750 euros, las graves con sanciones que alcanzan los 7.500 euros, y las muy graves pueden llegar, en los casos más severos, hasta los 225.018 euros”. La Inspección de Trabajo puede emitir requerimientos para subsanar deficiencias pero, si no se corrigen, la sanción se impone.

Riesgos legales adicionales

Más allá de las multas, Duque señaló que las empresas pueden enfrentar:

- Reclamaciones individuales o colectivas.
- Recargos de prestaciones e indemnizaciones.
- Pérdida de contratos con clientes o administraciones públicas.
- Daño reputacional que afecte a la captación y retención de talento.

Fuente: https://www.autonomosyemprendedor.es/

LINK DE LA NOTICIA