



Las empresas españolas suspenden en compliance laboral: 6 ejemplos de incumplimientos habituales

Autora: **Estela Martín Estebarez**. DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista

¿Cumplen las empresas españolas la normativa laboral? ¿Tienen realmente interiorizada la importancia del compliance laboral? ¿Cuáles son las **obligaciones laborales más incumplidas por las compañías**?

Lo cierto es que a día de hoy hay **múltiples normas laborales en vigor incumplidas** por muchas compañías.

Es cierto que en los últimos años hemos asistido a la publicación y entrada en vigor de una **ingente batería de normas laborales y que a esto se suma que el tejido empresarial español se compone mayoritariamente de pymes** (muchas micropymes), muchas centradas aún en la supervivencia y en garantizar su viabilidad pasada la crisis provocada por la Covid-19, pero esto no es excusa para incumplir lo dispuesto de la normativa.

Entre las obligaciones laborales que incumplen muchas las compañías (y sin ánimo de ser exhaustiva), las siguientes:

1.- Obligación de tener el Plan de Igualdad

Las empresas a partir de 50 trabajadores ya tendrían que tener elaborado e implantado su **Plan de Igualdad** (en concreto, el 7 de marzo de 2022 expiró el último plazo conforme al calendario progresivo de la extensión de la obligación de tener aprobado el plan de igualdad; art. 1 del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo).

Los Planes de Igualdad, entre otras obligaciones, **deben registrarse en el REGCON**. Pues bien a día de hoy son pocas las empresas que han registrado su plan.

¿A qué se debe este incumplimiento? Hay diversos factores (entre ellos, que **muchas compañías carecen de los datos más elementales para poder cumplir con el primer paso del Plan de Igualdad**, que es elaborar el diagnóstico de situación y que no en todas las empresas existe la figura del responsable de Personas o RRHH que es, normalmente, quien más concienciado o más formado está en esta cuestión) pero en el caso de las empresas más pequeñas, el principal freno es carecer de representantes de los trabajadores (comité de empresa).

El TS ha sentenciado que **no cabe una comisión ad hoc para negociar el Plan de Igualdad** (STS 126/2017 de 14 febrero). Por tanto, hay que convocar a los sindicatos más representativos para poder negociar el plan y esto genera un inmenso rechazo en muchas empresas (lo cual no es excusa para incumplir la norma).

2.- Obligación de suscribir el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD) al superarse el porcentaje del 30% de teletrabajo

A día de hoy resulta difícilmente defendible poder entender que sigue siendo factible el llamado “**teletrabajo por Covid19**” (a pesar de que es cierto que la norma no fija una fecha de fin de la Disp. Transitoria Tercera de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, y es probable que acabemos viendo sentencias sobre esta cuestión), puesto que las restricciones debidas a la Covid19 están reducidas a su mínima expresión y tendentes a su desaparición.

Por tanto, en caso de **superarse el porcentaje del 30% establecido en la normativa** (en un periodo de referencia de tres meses) es obligatorio formalizar el acuerdo de trabajo a distancia (ATD).

Pues bien, es una obligación todavía muy incumplida por muchas empresas. Y entre las que sí cumplen y han formalizado (y comunicado al SEPE el ATD), **hay compañías que incumplen el contenido mínimo que debe tener el acuerdo** (por ejemplo, no fijan compensación de gastos, que es obligatoria, no indican procedimiento que debe seguir el trabajador/a en caso de dificultades técnicas...).

3.- Obligación de elaborar el Plan / Política interna de desconexión digital

Más de tres años y medio después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, es abrumadora la mayoría de empresas que **incumple su obligación de elaborar una política interna en materia de desconexión digital** (art. 88 de la LOPDGDD).

En concreto, **la empresa deberá elaborar una política interna dirigida a trabajadores**, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal.

Pues bien, ni siquiera en las empresas cuyos convenios colectivos regulan expresamente esta cuestión se cumple de manera generalizada esta obligación. En este sentido, **ya tenemos muchos convenios regulando el derecho a la desconexión digital**, tales como (y a modo de ejemplo) el convenio colectivo del sector de grandes almacenes, el convenio colectivo de la industria química o el convenio colectivo de industrias de pastas alimenticias.

4.- Registro retributivo & auditoría retributiva

Todas las empresas (sea cual sea su número de empleados) **están obligadas a realizar el registro retributivo**, incluidos los altos cargos e incluido también el personal directivo y (si fuera el caso) el personal al servicio de las administraciones públicas (art. 28.1 del ET y art. 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva).

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Además, adicionalmente, las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad deben realizar también la **auditoría retributiva**, que incluirá un informe diagnóstico, un plan de actuación para la corrección de desigualdades (con un cronograma de actuaciones concretas y personas responsables de su implantación y seguimiento) (art. 7 del RD 902/2020).

5.- Protocolos de acoso

El protocolo de acoso es **obligatorio para todas las compañías**, sea cual sea el número de trabajadores en plantilla.

En concreto, la normativa establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueda haber (art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A pesar de ser una norma que lleva años en vigor, aún hay muchas compañías que carecen de medidas frente al acoso.

6.- La gestión de los riesgos psicosociales

La **gestión de los riesgos psicosociales** sigue siendo otra de las grandes asignaturas pendientes en muchas compañías, a pesar de que en los últimos años han aumentado los problemas de salud en torno al uso extensivo de las TIC y al teletrabajo.

Es cierto que sería deseable en este sentido, un **desarrollo reglamentario específico** que determine un marco de actuación definido para la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas pero su obligación se desprende de la normativa de la LPRL (entre otros, art. 4.7d art. 15.1.d y art. 16).

En este sentido, **el INSS, para tratar de impulsar y facilitar el cumplimiento de esta obligación**, ha publicado una guía de “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. Año 2022”

Recuerda el INSS en este sentido que **“la exposición a factores de riesgo psicosocial causa estrés**, que contribuye a la materialización de accidentes de trabajo y, a medio y largo plazo, al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, cerebrovasculares, inmunitarias, musculoesqueléticas, gastrointestinales, dermatológicas o mentales”.

Son solo seis ejemplos que muestran que a nivel general **en España tenemos un amplio margen de mejora en materia de compliance laboral**. Y al margen de las repercusiones (denuncias y/o sanciones que puede conllevar infringir la normativa laboral, quedar excluido de determinadas subvenciones o concursos públicos, impacto negativo en la reputación corporativa..), desde la óptica de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) la primera premisa de cualquier plan de RSC o RSE debería ser el cumplimiento estricto de la normativa.

Unido a lo anterior, dentro de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**, el ODS 8 es el relativo al “trabajo decente” que implica, entre otras cuestiones, erradicar prácticas que pongan en peligro los derechos laborales y garantizar condiciones dignas de empleo.

En definitiva, mucho trabajo por hacer en materia de compliance laboral.

Normativa & jurisprudencia

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (art. 1 y Disp. Transitoria Tercera)
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (art. 88.3)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 48)
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (arts. 5 y 7)
- 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 (art. 1)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 28)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (art. 4.7.d, art. 15.1.d y 15.1.g y art 16)
- Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo,
- (A modo de recomendación: Guía del INSS Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales).
- Sentencia TS 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016 y TS 26 de enero de 2021, rec 50/2020 (no caben comisiones ad hoc en Planes de Igualdad)

Fuente: Economist&Jurist