

Informa't amb la USOC. Obligacions de les empreses de més de 50 treballadors

Si la teva empresa té més de 50 persones treballadores, aquestes són algunes de les obligacions que ha de complir.

Existeixen una sèrie d'obligacions que les empreses amb més de 50 treballadors han de prendre per a salvaguardar els drets dels treballadors i treballadores, evitar la discriminació i promoure la diversitat en les plantilles. A continuació t'informem de quines són:

- **Pla d'igualtat** : A partir de l'entrada en vigor del **Reial decret llei 6/2019**, les empreses de més de cinquanta treballadors i fins a cent treballadors estaran obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat (article 45.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). Si no hi ha un pla d'igualtat actiu, pot haver-hi sancions de fins a 225.018€.
- **Canal de denúncies**: A partir del 31 de desembre de 2023 és obligatori el canal denúncia en empreses de més de 50 treballadors a conseqüència de la **Llei 2/2023, de 20 de febrer**, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- **Registre retributiu i auditoria salarial**: Totes les empreses de manera obligatòria, amb independència del nombre d'empleats, han de realitzar un registre amb els valors mitjans de salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Aquest registre tindrà caràcter anual i haurà d'actualitzar-se en cas d'existir canvis substancials en l'empresa. Aquest registre servirà per comprovar la igualtat entre homes i dones.
- **Quota de reserva per a discapacitats**: Totes aquelles empreses que arribin al llindar dels 50 treballadors tenen l'obligació de tenir contractats, com a mínim, a un 2% de treballadors amb discapacitat (**art. 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre**). Aquest percentatge equival a un treballador amb discapacitat per cada cinquanta treballadors, la qual cosa obligarà a actualitzar aquest número en funció de les variacions de plantilla que puguin produir-se. Es consideren treballadors discapacitats aquells que tinguin una discapacitat reconeguda igual o superior al 33 % i/o treballadors titulars de pensions d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

- **Comitè de seguretat i salut:** Es tracta d'un òrgan paritari i col·legiat que s'encarrega de la protecció de la salut dels treballadors en el seu lloc de treball. Aquest Comitè estarà format per delegats de prevenció i l'empresari i/o els seus representants, en número igual al dels delegats de prevenció. Incomplir aquesta obligació pot comportar multes de fins a 225.018€
- **Pla d'igualtat LGTBI:** La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, en el termini de dotze mesos a partir de la seva entrada en vigor, obliga a incloure un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI dins els plans d'igualtat. La normativa té com a objectiu assolir la igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses i, per aquest motiu defineix que en 12 mesos des de la publicació de la llei, aquelles companyies que comptin amb més de 50 persones treballadores han d'adoptar mesures per aconseguir una igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.
- **Protocol d'assetjament i desconnexió digital:** En primer lloc, a partir de l'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes, existeix l'obligació de les empreses d'implementar un protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, en el qual es recullin procediments específics que permetin prevenir i actuar enfront d'ells. Es tracta d'un protocol obligatori per a totes les empreses, segons la Llei d'Igualtat 3/2007, independentment de la seva grandària. Les sancions poden pujar fins als 7.500 euros en cas d'incomplir aquest requisit. En segon lloc, el dret a la desconnexió digital està configurat en l'art. 88 de la Llei orgànica 3/2018 de Protecció de Dades de Caràcter Personal i Garantia dels Drets Digitals. Aquesta llei marca el deure de comptar amb una política interna per a l'exercici del dret a la desconnexió digital. Es tracta d'un procediment intern obligatori per a totes les empreses per a garantir el dret a la desconnexió digital i preservar el temps de descans una vegada finalitzada la jornada laboral de la persona treballadora, i la multa per no tenir el protocol de desconnexió digital pot implicar una infracció greu de fins als 7.000 euros.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.