NOVEDADES LEGALES

Novedades legales que, poco a poco, se suman al aumento de obligaciones legales y formales que deben cumplir las empresas.

Así, junto a las obligaciones y formalidades que podríamos calificar como “clásicas” de carácter fiscal, mercantil, contable o laboral, las empresas o entidades deberán tener en cuenta y cumplir las siguientes normativas.

Una parte de esta normativa afecta a todas las empresas **independientemente de su dimensión**. Como mínimo, y con carácter general, se trata de:

- **Registro retributivo:** para evitar desigualdades entre mujeres y hombres en materia salarial; este mecanismo identifica y corrige la discriminación retributiva, lo que permite tomar medidas efectivas.
- **Registro obligatorio de jornada:** para conocer el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, y sin perjuicio de la flexibilidad horaria que permite la normativa laboral.
- **Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo:** un conjunto de medidas para afrontar posibles situaciones de acoso.

Otras normativas sólo obligan a las organizaciones con **más de 50 trabajadores en plantilla**, un umbral que no es difícil de alcanzar según la actividad de la empresa:

- **Plan de Igualdad:** implica la realización de un diagnóstico previo, así como delimitar medidas concretas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Inclusión, a partir del 2 de marzo de 2024, de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personal LGTBI (pendiente de desarrollo reglamentario).

- **Auditoría retributiva:** asociada al plan de igualdad del que forma parte, su fin es recopilar información para comprobar que el sistema retributivo de la empresa garantiza la igualdad salarial entre sexos.
- **Canal de denuncias:** un procedimiento para comunicar irregularidades y, al mismo tiempo, proteger a los informantes y su entorno de posibles represalias.

Por otro lado, recordamos otras obligaciones que ya deberían estar consolidadas en las organizaciones:

- **Protección de datos:** toda empresa que trate datos personales (datos a través de los cuales es posible identificar a una persona), está obligada siempre a cumplir con la Ley de Protección de Datos, que incluye tanto el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) como la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD).

Independientemente del tamaño de la empresa, de su volumen de facturación o de su sector de actividad, esta obligación es ineludible.

- **Prevención del Blanqueo de capitales:** están obligadas a cumplir la normativa las entidades o profesionales que, por la naturaleza de su actividad, están en una posición clave para detectar y prevenir el blanqueo de capitales, como agentes inmobiliarios, compañías de seguros, auditores, contables externos y asesores fiscales, notarios y otros miembros independientes de profesiones jurídicas.

Recordamos asimismo los **Informes de sostenibilidad o Estados de información No Financiera:** clientes, colaboradores y asociados en general, evalúan cada vez más, y con más detenimiento, este tipo de datos. En empresas contratistas y de “cadenas de valor” de grupos importantes se está convirtiendo en una necesidad ineludible.

Estos informes son cada vez más relevantes en el mundo empresarial dado que las empresas buscan ser más transparentes y responsables en sus operaciones y ante inversores y otros “stakeholders” interesados en evaluar no solo los aspectos financieros de una empresa, sino también su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Las entidades sin ánimo de lucro, las fundaciones y las administraciones públicas deben, por su condición, prestar especial atención a la elaboración de este tipo de informes. En este sentido, tanto la normativa nacional como internacional estandarizan los informes para su posterior aprobación y verificación por parte de los órganos de administración y auditores.

Por último, no podemos dejar de lado la ley de desconexión digital, para cuya adopción (muy necesaria) en la organización puede desarrollarse mediante el **protocolo de desconexión digital**.

18 de abril de 2024