

## GUIA DE CUMPLIMIENTO

Recurso de empresa

### 1. Introducción

En un entorno laboral cada vez más dinámico, diverso y regulado, el cumplimiento normativo ya no es una obligación meramente formal: es un pilar estratégico de la gestión responsable de las personas y de la sostenibilidad organizacional. La evolución legislativa en España, impulsada por la transposición de directivas europeas, los compromisos en materia de derechos humanos y la creciente exigencia social, ha transformado profundamente las expectativas jurídicas y éticas sobre las empresas.

Hoy, cumplir no significa solo evitar sanciones. Significa construir entornos de trabajo inclusivos, seguros, respetuosos y justos; anticipar riesgos legales y reputacionales; y fortalecer la confianza de las personas trabajadoras, los sindicatos, las administraciones públicas y la sociedad en su conjunto.

Esta guía sintetiza, de forma clara y operativa, los 12 pilares fundamentales del cumplimiento normativo laboral vigentes en 2025. Cada uno representa un ámbito crítico donde la acción proactiva, más allá del mero cumplimiento reactivo, genera valor: en cohesión interna, en innovación responsable, en atractivo como empleador y en resiliencia ante crisis.

Desarrollada con rigor jurídico y enfoque práctico, esta herramienta está pensada para responsables de Recursos Humanos, Compliance Officers, mandos intermedios, representantes legales de las personas trabajadoras y equipos directivos que aspiran a liderar organizaciones no solo eficientes, sino también éticas, inclusivas y sostenibles.

### ÁREA 1: Igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo:** Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo y prevenir toda forma de acoso por razón de sexo.

**Acciones clave:**

- Realización obligatoria de auditorías salariales (art. 28.4 ET, modificada por RD-Ley 6/2019).
- Elaboración e implantación de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020), obligatorios según tamaño de la empresa ( $\geq 50$  personas desde marzo 2021).

- Diseño e implementación de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (art. 48.1 ET y Ley Orgánica 3/2007).  
Normativa principal:
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Real Decreto 901/2020 (planes de igualdad) y RD 902/2020 (auditorías salariales).
  - Estatuto de los Trabajadores (ET), art. 28 y 48.

## ÁREA 2: Registro de jornada, derecho a la desconexión digital y LGD

**Objetivo:** Garantizar el control horario, la transparencia y el equilibrio entre vida personal y laboral.

### Acciones clave:

- Implementación del registro diario de jornada (art. 34.9 ET, conforme STSJ UE 2019).
- Elaboración de una política de desconexión digital (art. 88.4 LRJS, introducido por la Ley 10/2021).
- Integración de medidas de gestión del tiempo y bienestar digital (Ley General de Derechos Digitales, LGDDSI — Ley 8/2021).  
Normativa principal:
  - Real Decreto-ley 8/2019 (registro de jornada).
  - Ley 10/2021, de trabajo a distancia (derecho a la desconexión).
  - Ley 8/2021, de 10 de junio, General de Derechos Digitales (LGDDSI).

## ÁREA 3: Riesgos psicosociales, acoso laboral y acoso discriminatorio

Objetivo: Proteger la salud mental y emocional de las personas trabajadoras y garantizar un entorno libre de hostigamiento y discriminación.

### Acciones clave:

- Evaluación de riesgos psicosociales (RD 39/1997 y Guía Técnica del INSST).

- Protocolos contra el acoso laboral (mobbing) y el acoso discriminatorio basado en raza, edad, discapacidad, orientación sexual, etc.
- Diagnóstico y plan de mejora del clima laboral mediante encuestas y grupos focales.

**Normativa principal:**

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- Convenio 190 de la OIT
- Directiva (UE) 2000/78/CE (igualdad de trato en el empleo).

## ÁREA 4: Violencias sexuales en el entorno laboral

**Objetivo:** Prevenir, detectar y actuar frente a cualquier forma de violencia sexual en el trabajo, con enfoque de protección a la víctima.

**Acciones clave:**

- Elaboración de un protocolo integral contra la violencia sexual (Ley 10/2022).
- Formación específica del personal y mandos intermedios.
- Acompañamiento psicológico, jurídico y laboral a víctimas (sin revictimización).

**Normativa principal:**

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres (Convenio de Estambul, ratificado por España).
- Art. 48.1 ET (acoso sexual como falta muy grave).

## ÁREA 5: Derechos de las personas LGTBI

**Objetivo:** Promover la inclusión, no discriminación y reconocimiento pleno de la identidad de género y diversidad sexual.

**Acciones clave:**

- Diseño e implantación de planes LGTBI+ (ej. protocolo de transición laboral).

- Formación en diversidad afectivo-sexual y de género.
- Inclusión de la identidad de género en RRHH (cambio de nombre en sistemas internos, sin necesidad de sentencia judicial — Ley 4/2023).  
**Normativa principal:**
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 1/2004 (violencia de género, extensión interpretativa a diversidad).
- Principios Rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (UNGPs).

## ÁREA 6: Diálogo social y representación unitaria

**Objetivo:** Fortalecer la participación real y efectiva de las personas trabajadoras en la toma de decisiones.

### Acciones clave:

- Colaboración activa con comités de empresa y delegados/as.
- Garantía de los derechos de información, consulta y participación (art. 64–67 ET).
- Uso de órganos unitarios (como el Comité Social y Económico en multinacionales, según RD 977/2023).

### Normativa principal:

- Estatuto de los Trabajadores (arts. 64 a 70).
- Real Decreto 977/2023, por el que se regula la representación unitaria de los trabajadores en empresas multinacionales.
- Convenio 135 OIT (protección representantes de los trabajadores).

## ÁREA 7: Protección de datos en el ámbito laboral

**Objetivo:** Garantizar un tratamiento lícito, transparente y proporcional de los datos personales de las personas trabajadoras.

### Acciones clave:

- Cumplimiento del principio de minimización y finalidad en el tratamiento de datos.

- Evaluación de impacto ante sistemas de monitorización (cámaras, geolocalización, keyloggers).

- Garantía de derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación, oposición).

Normativa principal:

- Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).
- Guía de la AEPD sobre tratamiento de datos en el ámbito laboral (2020 y 2024).

## ÁREA 8: Teletrabajo y nuevas formas de trabajo

**Objetivo:** Regular las modalidades emergentes de trabajo con garantías de derechos y salud.

### Acciones clave:

- Acuerdo escrito de teletrabajo (art. 8.1 Ley 10/2021).
- Evaluación de riesgos específicos (ergonomía, aislamiento, carga mental).
- Dotación de medios técnicos y compensación de gastos (art. 11 Ley 10/2021).
- Garantía efectiva del derecho a la desconexión (art. 88.4 LRJS).

Normativa principal:

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Directiva (UE) 2021/953, sobre condiciones transparentes y previsibles en el trabajo (aplicable a plataformas digitales).
- Sentencia TJUE de 22.11.2023 (Uber, Deliveroo) sobre calificación de trabajadores en plataformas.

## ÁREA 9: Inteligencia Artificial y algoritmos en RRHH

Objetivo: Evitar la discriminación algorítmica y garantizar la transparencia, explicabilidad y control humano.

**Acciones clave:**

- Auditorías de sesgos en herramientas de selección, evaluación o despido automatizado.
- Información previa al trabajador sobre uso de IA (art. 22 RGPD y art. 17 LOPDGDD).
- Mecanismos de revisión humana en decisiones automatizadas significativas (art. 22 RGPD).

**Normativa principal:**

- Reglamento (UE) 2024 (Reglamento de IA) en vigor en 2025, aplicable a sistemas de alto riesgo (incluye RRHH).
- Directiva (UE) 2024 sobre transparencia en plataformas digitales y uso de IA en empleo.
- AEPD Guía sobre IA y protección de datos (2023).

**ÁREA 10: Prevención de Riesgos Laborales (PRL general)**

Objetivo: Protección integral de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

**Acciones clave:**

- Evaluación inicial y actualización periódica de riesgos laborales (art. 16 LPRL).
- Formación obligatoria y específica (art. 19 LPRL).
- Vigilancia de la salud periódica y voluntaria (art. 22 LPRL).
- Designación de recursos preventivos (propio/servicio externo/Mancomunidad, según tamaño).

**Normativa principal:**

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Directiva Marco 89/391/CEE.

## ÁREA 11: Cumplimiento penal y responsabilidad empresarial

**Objetivo:** Prevenir la comisión de delitos en el seno de la organización y eximir a la empresa de responsabilidad penal.

### Acciones clave:

- Diseño e implantación de un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) conforme a lo exigido por el art. 31 bis CP.
- Nombramiento de un Órgano de Control y Vigilancia (OCV) independiente.
- Formación continua, evaluación de riesgos penales y protocolos de respuesta ante infracciones.

### Normativa principal:

- Código Penal (art. 31 bis, introducido por LO 1/2015).
- Sentencia del TS, Sala 2<sup>a</sup>, de 25 de marzo de 2015 (criterios de eficacia del MPD).
- Guías del Ministerio de Justicia y del Consejo General del Poder Judicial (2022).

## ÁREA 12: Canal de denuncias interno

**Objetivo:** Facilitar la comunicación segura de infracciones normativas, con protección frente a represalias.

### Acciones clave:

- Diseño e implantación de un canal interno de denuncias, accesible, confidencial y seguro.
  - Garantía de protección frente a represalias (art. 6 y 21 Ley 2/2023).
  - Gestión independiente (por OCV, compliance officer o tercero externo).
  - Formación y sensibilización sobre su uso responsable.
- Normativa principal:
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
  - Real Decreto 2/2023, de 21 de marzo, de desarrollo reglamentario (RD 2/2023).
  - Directiva (UE) 2019/1937 (Directiva de denunciantes).