

Estimado/a Cliente/a:

Con la entrada del nuevo año, les indicamos las obligaciones anuales en materia de igualdad a las que deben dar cumplimiento las empresas:

- **REGISTRO RETRIBUTIVO.** *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Todas las empresas estan obligadas a realizar un registro retributivo anual de su plantilla*, incluido el personal directivo y altos cargos y facilitarselo en el caso de que fuese necesario, a la Inspección de Trabajo, la autoridad laboral competente o las personas trabajadoras que lo soliciten, a traves de la representacion legal de la misma. Esta normativa se aplica sin excepcion a todo tipo de empresas, independientemente del sector, actividad y tamaño de la misma.
- **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Todas las empresas con independencia del volumen de su plantilla, están obligadas a elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razon de sexo o en definitiva al acoso por cualquier motivo que constituya discriminación y a ofrecer formación e información a la plantilla en materia de igualdad.*
- **IMPLANTACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.** *Ley 2/2023, de 20 de febrero. Las empresas de mas de 50 personas trabajadoras deben tener implantado un canal de denuncias anónimo donde empleados/as y clientes/as puedan denunciar situaciones constitutivas de infraccion penal o administrativa grave o muy grave.*
- **PLAN DE IGUALDAD.** *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Todas las empresas de mas de 50 personas trabajadoras están obligadas a negociar, diseñar, elaborar, implantar y registrar su Plan de Igualdad.*
- **PROTOCOLO DE DESCONEXION DIGITAL.** Conjunto de normas y procedimientos que establecen como implementar el derecho a la desconexion digital en el ambito laboral. No es obligatorio pero si recomendable, sobre todo en los casos en los que se establece el teletrabajo o se entregan medios digitales a las personas trabajadoras para su desempeño profesional.

Hay que tener en cuenta que el incumplimiento de la obligación por parte de la empresa de llevar a cabo estas medidas es inspeccionable por la autoridad laboral además de las posibles sanciones accesorias que se pueden imponer por no cumplir con las medidas de igualdad, como perder ayudas y subvenciones o cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo.

**Si necesita dar cumplimiento a estas obligaciones, desde este despacho ponemos a su disposición nuestra experiencia y profesionalidad.**

Burgos, a 22 de Enero de 2026

