



Rita Fernández-Fígares

Socia de Everfive Abogados, boutique legal laboralista

---

## Obligaciones de compliance laboral de las empresas en 2023

Si nos preguntaran hace unos años qué **procedimientos obligatorios de índole laboral** tenían las empresas, la respuesta sería corta y fácil de contestar pues eran prácticas más bien voluntarias y adoptadas, si acaso, por grandes empresas que tenían ciertas obligaciones de responsabilidad social corporativa. Sin embargo, **en los últimos tiempos son numerosas las obligaciones laborales** que han ido generándose con motivo, en muchas ocasiones, de la evolución jurisprudencial del orden social, que han terminado formalizándose en textos normativos y reglamentarios haciéndolas, por tanto, de obligado cumplimiento para las empresas.

Así, **ya existían tradicionalmente las obligaciones** de contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, un Calendario Laboral en la empresa negociado con la representación de los trabajadores en caso de que ésta existiera en el centro de trabajo, o un Plan General de Discapacidad para aquellas empresas que contaran con más de 50 trabajadores.

En los últimos años, a las anteriores obligaciones se han añadido la siguientes:

### Plan de Igualdad

Esta obligación está prevista en la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres y desarrollada por los RD 901 y 902 del año 2020. Desde el 7 de marzo de 2022, todas las **empresas que superen los 50 trabajadores** están obligadas a contar con un Plan de Igualdad **acordado o, ...**