

RECORDATORIOS ANUALES

Recordatorio de obligaciones laborales y de Seguridad Social

Diciembre 2025

1. Elaboración del Registro Retributivo anual (ejercicio 2025)

Todas las compañías deben elaborar el registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo personal directivo, correspondiente al año natural 2025. Se recomienda tenerlo actualizado antes del 1 de enero de 2026, ya que su ausencia puede conllevar sanciones de hasta 7.500 €.

2. Elaboración del registro de jornada anual

Todas las compañías están obligadas a garantizar el registro diario de jornada de toda la plantilla, incluidas las personas trabajadoras a distancia y temporales. Se recomienda disponer del registro consolidado del ejercicio 2025 a partir del 1 de enero de 2026, con sanciones de hasta 7.500 € por incumplimiento.

3. Calendario laboral 2026

Todas las compañías deben elaborar y exponer el calendario laboral en cada centro de trabajo antes del 1 de enero de 2026, previa consulta con la representación legal si la hubiera. Su incumplimiento constituye una infracción leve sancionable con multas de hasta 750 €.

4. Comunicación Anual de la Relación de Personas Trabajadoras con Discapacidad

Las compañías de 50 o más personas trabajadoras deben comunicar durante el primer trimestre de 2026

la relación de puestos ocupados por personas con discapacidad y, en su caso, las medidas alternativas adoptadas a 31 de diciembre de 2025.

5. Elaboración de los Protocolos de Prevención del Acoso (todas las compañías)

Todas las compañías, independientemente de su tamaño, deben contar con protocolos para prevenir, detectar y erradicar cualquier conducta de acoso moral o discriminatorio.



6. Elaboración del Protocolo de Desconexión Digital (todas las compañías)

Todas las compañías, con independencia de su tamaño, están obligadas a garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de su tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido.

Todas las compañías deben garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de su horario laboral, elaborando una política previa audiencia de la representación legal.

7. Obligación de Comunicar el Desplazamiento de Personas Trabajadoras

Aprovechamos esta comunicación para recordar a las organizaciones que **reciben o envían** personal desplazado, o que forman parte de grupos multinacionales, sus obligaciones conforme a la **Ley 45/1999, de 29 de noviembre**, sobre el desplazamiento transnacional de personas trabajadoras.

Las compañías que desplacen temporalmente a personas trabajadoras a España o al extranjero deben comunicarlo a la autoridad laboral antes del inicio de la prestación de servicios. La falta de comunicación constituye una infracción muy grave con sanciones de hasta **187.515 €**.

Es esencial planificar los desplazamientos con suficiente antelación y tener en cuenta la necesidad de obtener un visado cuando sea necesario, especialmente en el caso de personas trabajadoras nacionales de terceros países.

8. Obligación de contar con un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) para compañías de más de 200 personas trabajadoras

Desde la entrada en vigor de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, las compañías con más de 200 personas trabajadoras están obligadas a elaborar e implementar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) en 24 meses. Este plan debe incluir medidas que fomenten el uso de medios de transporte sostenibles (transporte público, bicicleta, vehículos compartidos, etc.) y reduzcan las emisiones derivadas de los desplazamientos laborales y debe ser negociado con la RLPT.

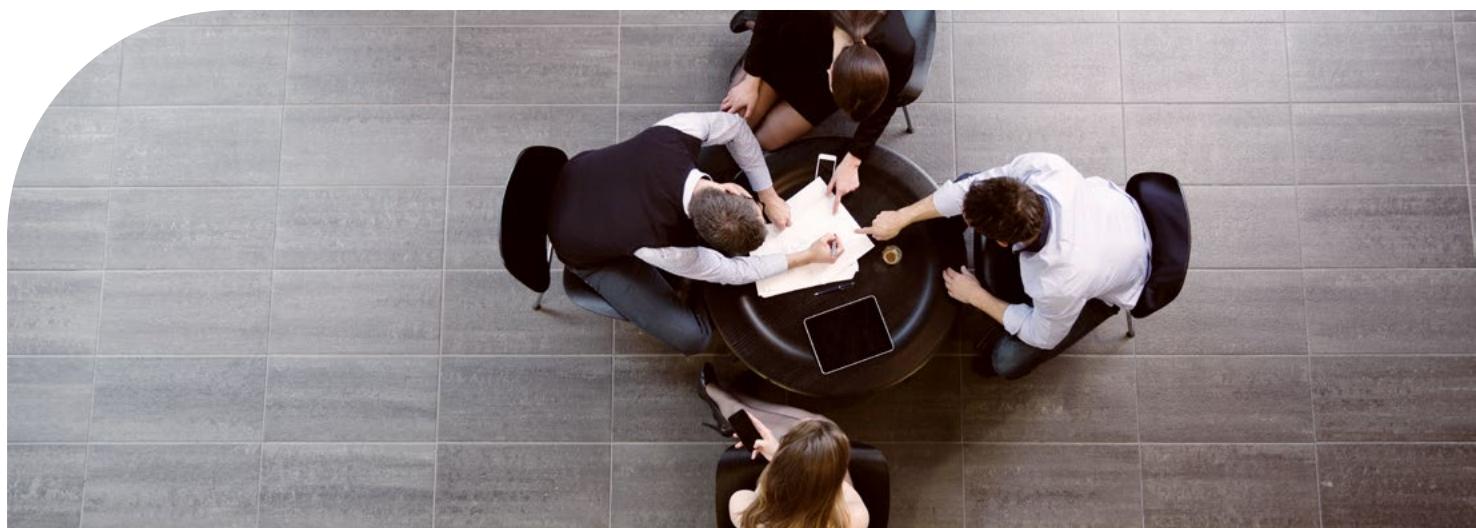
9. Bonificación de formaciones con Fundae

FUNDAE es el organismo público español encargado de gestionar el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del SEPE.

Su principal función es administrar el crédito de formación bonificada que las compañías tienen a su disposición para formar a su plantilla.

Las acciones formativas que contrates con Grant Thornton podrán ser parcialmente bonificadas a través de FUNDAE, siempre que cumplan los requisitos establecidos:

- La formación debe estar dirigida a personas trabajadoras rabajadores en activo de la compañía.
- Debe ajustarse a los créditos formativos anuales disponibles para su compañía.
- Comunicar la acción formativa a FUNDAE con antelación y justificar su realización.

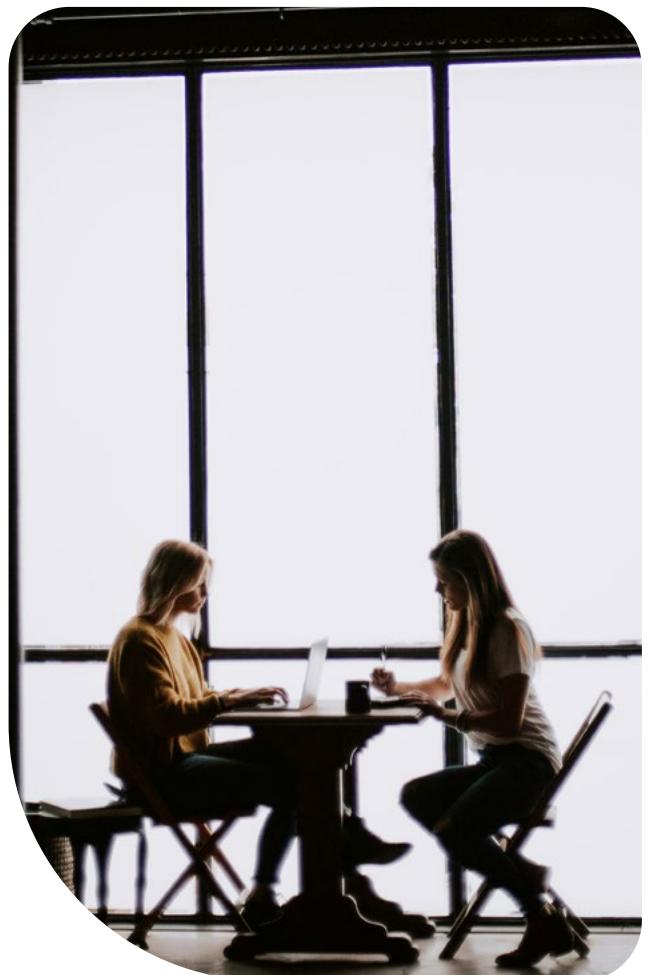


10. Prevención de riesgos laborales

Todas las compañías deben mantener actualizadas sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales (CAE), reconocimientos médicos, evaluación de riesgos y formación de la plantilla.

El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a sanciones que, en los casos más graves, pueden suponer posibles responsabilidades civiles y penales en caso de accidente laboral.

Se informará de las novedades en seguridad social para 2026 a medida que se publiquen.



Aurora Sanz

Área Laboral y Seguridad Social
Aurora.Sanz@es.gt.com