

**EJASO**  
ESTUDIO JURÍDICO

**ETL**<sup>®</sup>  
GLOBAL

---

CUÁNDO DEBE UN **HOTEL** CONTAR CON UN  
**PLAN DE IGUALDAD**

---

# Índice

- 0 · Introducción
- 1 · Implementar un código de conducta en la empresa
- 2 · Protocolo de acoso moral o sexual
- 3 · Elaboración de un Plan de Igualdad
- 4 · Uso de herramientas informáticas en la empresa
- 5 · Información sobre el uso de GPS o de cámaras para controlar a la plantilla
- 6 · El género de los empleados como criterio para la selección, formación o promoción
- 7 · Salario inferior de la mujer frente a su homólogo hombre
- 8 · Puestos o departamentos en la empresa masculinizados
- 9 · Sobre nosotros

La Inspección de Trabajo, a raíz de la aprobación del llamado **“Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020”**, está poniendo el foco en la fiscalización de aspectos especialmente sensibles en el sector hotelero, una actividad económica que en 2018 mantuvo su tendencia al alza, registrando **12.819 trabajadores** más en los servicios de alojamiento y casi **40.000 empleados** más en los de bebidas y alimentación. La mayoría de las irregularidades que, en materia laboral, están siendo sancionadas por el Ministerio de Trabajo están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.

**+12.819***trabajadores en servicios de alojamiento***+40.000***trabajadores en restauración*

Este Plan Director, que consta de diversas fases y que extenderá sus medidas de choque como mínimo hasta el año 2020, pretende vigilar, sobre todo, los contratos de duración determinada suscritos



irregularmente, pero el campo de actuación de la inspección laboral también abarca los controles en la externalización de servicios, la igualdad en la empresa o las condiciones de los becarios.

*“La mayoría de las irregularidades que están siendo sancionadas están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.”*

La Inspección de Trabajo contempla las políticas de igualdad en la empresa como un objetivo transversal para garantizar los derechos laborales de todos los trabajadores, con independencia de su

género. Dicha exigencia ya está concretada en la **Ley Orgánica de 22 de marzo de 2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a **las empresas de más de 250 trabajadores** a contar con planes de igualdad para garantizar que no existe discriminación por razón de sexo.

Además de las previsiones legales ya existentes, las medidas de choque pretenden reforzar el papel de las empresas en materia de igualdad, garantizando el acceso a los procesos de elección, formación o promoción en iguales condiciones, vigilando los departamentos masculinizados o evitando el conocido “techo de cristal” de las mujeres en las compañías.

La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la adopción de medidas que contribuyan a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas entre hombres y mujeres forman parte de la medida más transversal de todas las que se incluyen en el Plan Director de la Inspección de Trabajo.

No estamos ante acciones que dan respuesta a problemas específicos, sino a circunstancias estructurales que trascienden la propia normativa laboral: vigilar que los derechos más básicos de los empleados no se vulneren y que la mujer encuentre en la empresa un entorno de crecimiento profesional igualitario.

Las empresas cuyas prácticas puedan suponer una vulneración de estos derechos fundamentales o que atenten contra la igualdad de género en el contexto laboral pueden exponerse a las siguientes consecuencias:

### ● INFRACCIÓN LEVE:

- Multa de entre **60 euros** y **625 euros**.

### ● INFRACCIÓN GRAVE:

- Multa de entre **626 euros** y **6.250 euros**.

### ● INFRACCIÓN MUY GRAVE:

- Multa de entre **6.251 euros** y **187.515 euros**.

**Sanciones accesorias:** pérdida automática de las ayudas y bonificaciones de los programas de empleo, sin posibilidad de acceder a estos beneficios entre **seis meses** y **dos años** a partir de la resolución de la autoridad laboral.

Si la inspección laboral aprecia discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias pueden sustituirse por la imposición a la empresa de la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa.

**Sanción administrativa:** cuando proceda, pérdida de la posibilidad de contratación con la administración (concursos públicos)





## 1 · ¿Tiene un código de conducta?

**D**isponer de un código de conducta en la empresa no solo va a permitir comunicar a la plantilla los principios y valores de la compañía, marcando reglas de comportamiento de los empleados con los grupos de interés para la empresa, sino que va a ser un elemento fundamental para limitar, o incluso evitar, la responsabilidad penal de la empresa por delitos cometidos dentro de la organización.

A partir de la reforma de 2015, cuando se incluyó la responsabilidad penal de las empresas, se han ampliado las exigencias legales de las compañías, que deberán tener un reflejo significativo en el código de conducta. Además, el hecho de tener un código de conducta constituye un criterio de adjudicación en concursos tanto públicos como privados.

### RECOMENDACIÓN

Analizar las retribuciones de la plantilla con el fin de detectar posibles desequilibrios entre hombres y mujeres que puedan suponer un indicio discriminatorio por razón de género. En caso de que existan diferencias de salario, adoptar las medidas de corrección oportunas para subsanarlo.



## 2 · ¿Tiene un protocolo de acoso moral/sexual?



**D**ebe saber que si en su empresa ocurre algún episodio de acoso sexual y no cuenta con un protocolo para evitarlo, podría incurrir en una infracción muy grave, aun cuando la empresa no tenga conocimiento del acoso o cuando lo tenga pero no haya adoptado medidas para impedirlo.

La Ley de 2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación para todas las empresas, con independencia de su tamaño, de promover condiciones que eviten el acoso sexual, llevando a cabo procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas del acoso sexual.

***“La Ley de 2007 sobre la igualdad establece la obligación de promover condiciones que eviten el acoso sexual.”***

### RECOMENDACIÓN

La empresa debería elaborar un protocolo contra el acoso moral o sexual, que pueda prevenir este tipo de episodios en la organización con el objetivo de, por un lado, proteger la indemnidad sexual y la dignidad de los trabajadores y, por otro, evitar los riesgos jurídicos asociados a la falta de un protocolo.

## INFRACCIÓN GRAVE

### 3 · ¿Tiene un plan de igualdad?

Actualmente, las empresas que tengan una plantilla superior a los **250 trabajadores** están obligadas por ley a contar con un Plan de Igualdad. Incluso es posible que, mediante convenio colectivo, la obligación se extienda a empresas que no superen dicha cantidad de empleados. No obstante,

- Las empresas de **menos de 250 y más de 150 trabajadores** deberán tener implementado un plan de igualdad en sus organizaciones antes del **8 de marzo de 2020**;
- Las empresas de **menos de 150 y más de 100 trabajadores** deberán tener implementado un plan de igualdad en sus compañías antes del **8 de marzo de 2021**;
- Las empresas de **menos de 100 y más de 50 trabajadores** deberán tener implementado un plan de igualdad en su estructura antes del **8 de marzo de 2022**.

Si la empresa incumple las obligaciones en materia de planes de igualdad cometería una **infracción grave** pero si no ha elaborado el Plan de Igualdad, o bien lo ha hecho pero con un incumplimiento manifiesto de lo previsto en la ley, podría cometer una **infracción muy grave**, que llevaría aparejada sanciones accesorias y, en su caso, la imposibilidad suscribir contratos públicos. En cualquier caso, todas las empresas deben adoptar en sus organizaciones medidas de igualdad, de tal forma que si no lo hacen concurren en una infracción de carácter grave, lo que conlleva una sanción económica por **importe de 626 a 6.250 euros**.

#### RECOMENDACIÓN

La empresa debe examinar sus políticas de igualdad con el objetivo de detectar deficiencias que pudieran suponer una discriminación y, en el caso de no disponer de uno, diseñar un Plan de Igualdad cumpliendo lo previsto en la ley y, en cualquier caso, establecer medidas de igualdad.

INFRACCIÓN GRAVE

INFRACCIÓN MUY GRAVE

## 4 · ¿Tiene un protocolo de uso de herramientas informáticas?

La empresa debe informar a la plantilla y, en su caso, a la representación legal de los trabajadores del modo en el que la plantilla debe utilizar las herramientas informáticas puestas a su disposición para el ejercicio de sus funciones y de la posibilidad que tiene la compañía de acceder al contenido de los medios informáticos para vigilar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En caso contrario, la empresa no podrá utilizar dichas herramientas como prueba en caso de sanción o despido disciplinario por incumplimiento de algún trabajador.

Si lo hace, la prueba puede declararse nula al haber vulnerado la intimidad de los trabajadores —lo que, a su vez, podría constituir una infracción muy grave— y provocará la nulidad de la sanción y/o improcedencia del despido con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, abono de la indemnización de 45/33 días de salario por año trabajado.

Algunos Juzgados y Tribunales están declarando la nulidad de los despidos, por lo que la empresa debería readmitir a los empleados y abonar sus salarios de tramitación.



### INFRACCIÓN MUY GRAVE

### RECOMENDACIÓN

La empresa debería diseñar un protocolo que regule el uso que la plantilla debe efectuar de los medios informáticos puestas a su disposición para el ejercicio de sus funciones, así como de la facultad empresarial de utilizar el contenido de los mismos como herramienta de vigilancia y control de sus obligaciones laborales y comunicar a la plantilla y, en su caso, a los representantes de los trabajadores, de su existencia. Y todo ello a la luz de la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**.

El objetivo es, fundamentalmente, que los empleados sepan hasta qué punto la empresa puede vigilar su actividad en estas herramientas y, además, que éstas puedan servir como prueba válida en un procedimiento sancionador posterior.



## 5 · Si utiliza GPS o cámaras de videovigilancia para controlar a sus trabajadores, ¿les ha informado de su instalación y finalidad?

Si la empresa utiliza sistemas de geolocalización, así como cámaras de videovigilancia, para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleados, deberá informar a la plantilla o, en su caso, a la representación legal de los trabajadores, de la finalidad, el tratamiento y el uso de esas herramientas.

En caso de no comunicarlo, no podrá utilizarlas como prueba de las faltas laborales cometidas por los trabajadores para proceder a sancionarles. Y, si a pesar de ello, decide la empresa utilizar dichos medios probatorios, podría declararse la nulidad de la medida por vulnerar la intimidad de los trabajadores —infracción muy grave— y la improcedencia de los despidos.



### RECOMENDACIÓN

En caso de que la empresa vaya a utilizar sistemas de localización o cámaras de videovigilancia para vigilar a sus trabajadores deberá comunicarlo a la plantilla y, en su caso, a la representación de los trabajadores, con el objetivo de que los empleados sepan el uso de dichas herramientas y que puedan servir como medio de prueba ante un procedimiento posterior. De igual forma, se evitaría una posible sanción por vulneración de la intimidad de los trabajadores, sin perjuicio de las implicaciones que estas prácticas pudieran tener en materia de protección de datos. Toda la comunicación se deberá realizar a la luz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE

## 6 · ¿Utiliza el género de los trabajadores como criterio de selección, promoción o formación?



Cualquier decisión unilateral de la empresa que implique discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo está considerada como una infracción muy grave de la normativa laboral. Todos los empleados deben acceder en las mismas condiciones a los procesos de selección, promoción o formación de la empresa, sin que exista ninguna discriminación en función del género de los empleados.

Si queda probada dicha discriminación, además de la sanción por infracción muy grave, la empresa sería castigada con sanciones accesorias e incluso con la pérdida de la posibilidad de presentarse a concursos y firmar concursos públicos.

### RECOMENDACIÓN

Realizar un diagnóstico de la empresa en materia de igualdad con la finalidad de diseñar, negociar e implementar un Plan de Igualdad en la empresa, o cuanto menos, introducir medidas de igualdad y conciliación de la vida laboral y personal en la organización empresarial, y en concreto en el sistema de carrera profesional, con la finalidad de erradicar la situación advertida y los riesgos aparejados a la misma.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE

## 7 · ¿En cómputo global observa que sus empleadas perciben un salario inferior al de sus homólogos hombres?

Las diferencias salariales basadas en cuestiones de género no están en ningún caso justificadas, por lo que se consideran decisiones discriminatorias de la empresa, lo que supondría una sanción por infracción muy grave, la imposición de sanciones accesorias y otras de carácter administrativo, como la imposibilidad de presentarse a concursos o firmar contratos públicos.



### RECOMENDACIÓN

Analizar las retribuciones de la plantilla con el fin de detectar posibles desequilibrios entre hombres y mujeres que puedan suponer un indicio discriminatorio por razón de género. En caso de que existan diferencias de salario, adoptar las medidas de corrección oportunas para subsanarlo.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE



## 8 · ¿Observa que existan puestos o departamentos que estén especialmente masculinizados y/o feminizados? En caso afirmativo, ¿adopta medidas para tratar de paliar dicha situación?



**S**i detecta que en su empresa existen departamentos que cuentan con una desproporcionada representación de hombres frente a mujeres, debe saber que podría ser un indicio de discriminación por razón de sexo, en cuyo caso la inspección laboral podría sancionar por infracción muy grave y aplicar las sanciones accesorias (que puede consistir en la adopción de un Plan de Igualdad), sin perjuicio de las consecuencias que puede tener en el ámbito administrativo y de contratación pública.

### RECOMENDACIÓN

Analizar los diferentes departamentos de la empresa para detectar aquellos que pudieran estar ocupados mayoritariamente por hombres y, en su caso, introducir medidas de igualdad y de equidad en todos los puestos de trabajo con la finalidad de erradicar la situación advertida y los riesgos aparejados a la misma. y de promoción de la mujer a puestos de dirección, así como de equidad en los Comités de Dirección y órganos sociales con la finalidad de erradicar la situación advertida y los riesgos asociados a ella y de promoción de la mujer a puestos de dirección, así como de equidad en los Comités de Dirección y órganos sociales con la finalidad de erradicar la situación advertida y los riesgos asociados a ella.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE



## SOBRE NOSOTROS



Socia responsable del Área Laboral

**Silvia Palacios**

[spalacios@ejaso.com](mailto:spalacios@ejaso.com)



Abogada del Área Laboral

**Alejandra Agustín**

[aaugustin@ejaso.com](mailto:aaugustin@ejaso.com)



Socia responsable del Área Mercantil

**Carmen Flores**

[cflores@ejaso.com](mailto:cflores@ejaso.com)



### Sobre EJASO ETL GLOBAL

Fundado en 1984, **EJASO ETL GLOBAL** es un despacho de abogados multidisciplinar y especializado en derecho empresarial y de los negocios. Con sede central en Madrid, la firma cuenta con oficinas en Lisboa y en las principales ciudades españolas, así como con una amplia red de despachos colaboradores repartidos por toda la geografía nacional europea y latinoamericana.

Desde 2007, **EJASO** presta asesoramiento multidisciplinar a **hoteles y establecimientos turísticos**.

En 2016 **EJASO** se integra en **ETL GLOBAL**, red profesional de origen alemán especializada en servicios de asesoramiento legal, fiscal, auditoría y consultoría que, avalada por casi 50 años de experiencia, ha ido integrando en su red firmas y profesionales de prestigio en España con el objetivo de convertirse en un referente para la pequeña y mediana empresa en nuestro país, tal y como lo es ya en Alemania y Centroeuropa.

 (+34) 915 341 480

 [ejaso.es](http://ejaso.es)



### Nuestras oficinas

Madrid · Barcelona · Valencia · Córdoba  
Sevilla · A Coruña · Zaragoza · Lisboa

