

Checklist de cumplimiento laboral integral para pymes

Recurso de Nucleo360 · Actualizado en septiembre de 2026 · <https://nucleo360.com/recursos/checklist-cumplimiento-laboral-integral/>

El registro horario es la punta del iceberg. Una pyme española tiene ocho obligaciones laborales que no dependen de su tamaño, y otras seis que se activan de golpe al llegar a 50 personas. Esta checklist las recorre todas para que sepas exactamente dónde estás.

Marca cada punto con sinceridad. Un «más o menos» cuenta como no cumplido: en un requerimiento no hay medias tintas.

Bloque A · Desde la primera contratación

Ocho puntos sin umbral de tamaño

- ✓ **A1.** Registro diario de jornada, con hora concreta de inicio y fin, conservado **cuatro años** y a disposición de la plantilla, su representación y la Inspección. (art. 34.9 ET)
- ✓ **A2.** Horas extraordinarias registradas, **totalizadas** en el periodo de abono y **resumen entregado** a la persona con el recibo correspondiente. (art. 35.5 ET)
- ✓ **A3. Calendario laboral** anual elaborado y **expuesto en lugar visible de cada centro**. (art. 34.6 ET)
- ✓ **A4. Registro retributivo** de toda la plantilla, con valores medios desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías o puestos de igual valor. (art. 5 RD 902/2020)
- ✓ **A5. Evaluación de riesgos** y planificación de la actividad preventiva, con formación e información a la plantilla y vigilancia de la salud. (Ley 31/1995)
- ✓ **A6. Procedimiento frente al acoso** sexual y por razón de sexo, negociado con la representación. (art. 48 LO 3/2007)
- ✓ **A7. Política de desconexión digital**, elaborada previa audiencia de la representación. (art. 88 LOPDGDD)
- ✓ **A8. Información a la plantilla** del tratamiento de sus datos personales. (RGPD y LOPDGDD)

Y uno condicional: si alguien teletrabaja de forma regular, **acuerdo escrito de trabajo a distancia** con sus doce contenidos mínimos (art. 7 Ley 10/2021).

Bloque B · A partir de 6 personas

Aparece la representación

- ✓ **B1.** De 6 a 10 personas: **puede** haber un delegado de personal si así lo deciden por mayoría. No es automático.
- ✓ **B2.** De 11 a 30: un delegado de personal. De 31 a 49: tres. (art. 62 ET)
- ✓ **B3.** Si existe representación, las consultas previas que exige la ley **se han hecho y están documentadas**: organización del registro de jornada, política de desconexión, medidas frente al acoso.

Bloque C · A partir de 50 personas

Seis obligaciones de golpe

- ✓ **C1. Plan de igualdad** negociado, con diagnóstico previo, e inscrito en el registro. (art. 45.2 LO 3/2007 y RD 901/2020)
- ✓ **C2. Auditoría retributiva**, exigible a las empresas que elaboran plan de igualdad. (art. 7 RD 902/2020)
- ✓ **C3. Sistema interno de información**, el canal de denuncias. (art. 10 Ley 2/2023)
- ✓ **C4. Reserva del 2 %** de la plantilla para personas con discapacidad. (art. 42 RDLeg 1/2013)
- ✓ **C5. Comité de empresa** en los centros de 50 o más. (art. 63 ET)
- ✓ **C6. Comité de seguridad y salud**. (art. 38 Ley 31/1995)

Cómo se puntúa

Cuenta los puntos que aplican a tu empresa y los que tienes cubiertos **con un documento que podrías enseñar hoy**:

Resultado	Lectura
Todos cubiertos	Estás en la minoría. Toca mantenerlo y revisar una vez al año.
Falta 1 o 2	Situación normal. Prioriza el que tenga sanción más alta.
Faltan 3 a 5	Hay que hacer un plan con fechas, no ir apagando fuegos.
Faltan más de 5	Empieza por el bloque A: son los que obligan desde la primera contratación.

En qué orden atacarlo

Si tienes varios puntos abiertos, el criterio que usamos es **exposición por facilidad**:

1. **A1 y A2**, registro de jornada y horas extra. Es lo que se comprueba primero en cualquier actuación y afecta a todo el mundo a diario.
2. **C3**, canal de denuncias, si tienes 50 o más. Es la sanción más alta de toda la lista: hasta un millón de euros para personas jurídicas.
3. **A3, A7 y A6**, calendario, desconexión y acoso. Son documentales: se resuelven en días, no en meses.
4. **A4**, registro retributivo. Cuesta más porque hay que ordenar datos salariales, pero obliga a todas las empresas y casi nadie lo sabe.
5. **C1 y C2**, plan de igualdad y auditoría. Son los más largos porque se negocian.

Preguntas frecuentes

¿Cuántas obligaciones laborales tiene una pyme en España?

Ocho que no dependen del tamaño y obligan desde la primera contratación, más las que aparecen a partir de 6 personas con la representación de la plantilla y seis más que se activan al llegar a 50.

¿Qué obligación laboral se incumple con más frecuencia?

Por nuestra experiencia, el registro retributivo y la política de desconexión digital, porque muchas empresas ni saben que les aplican: las asocian a compañías grandes y ninguna de las dos tiene umbral de tamaño.

¿Qué pasa si mi empresa cruza las 50 personas?

Se activan seis obligaciones a la vez: plan de igualdad, auditoría retributiva, canal de denuncias, reserva del 2 % para personas con discapacidad, comité de empresa en los centros de 50 o más y comité de seguridad y salud.

¿Por dónde empezar si falta casi todo?

Por el registro de jornada y el registro de horas extraordinarias, que son lo primero que se comprueba y afectan a diario, y después por las obligaciones documentales, que se resuelven en días.

Fuentes

- ✓ [Estatuto de los Trabajadores](#): arts. **34.6**, **34.9**, **35.5**, **62** y **63**. BOE-A-2015-11430.
- ✓ [RD 902/2020](#), de igualdad retributiva: **art. 5** (registro retributivo para todas las empresas) y **art. 7** (auditoría retributiva). BOE-A-2020-12215. Y [RD 901/2020](#), de planes de igualdad. BOE-A-2020-12214.
- ✓ [LO 3/2007](#): **art. 45.2** (plan de igualdad) y **art. 48** (medidas frente al acoso, para todas las empresas). BOE-A-2007-6115.
- ✓ [Ley 2/2023](#): **art. 10** (canal de denuncias desde 50 personas) y **art. 65.1** (sanciones de hasta un millón de euros para personas jurídicas). BOE-A-2023-4513.

- ✓ [RDLeg 1/2013](#), **art. 42**: reserva del 2 %. BOE-A-2013-12632.
 - ✓ [Ley 31/1995 de PRL](#): evaluación de riesgos, formación, vigilancia de la salud y **art. 38** (comité de seguridad y salud). BOE-A-1995-24292.
 - ✓ [LOPDGDD](#), **art. 88**. Y [Ley 10/2021](#), **art. 7**.
 - ✓ El **convenio colectivo aplicable** puede añadir obligaciones propias. El orden de prioridad propuesto es nuestro criterio operativo, no una exigencia normativa.
-

Recursos relacionados

- ✓ [Obligaciones laborales por tamaño de empresa](#)
- ✓ [Checklist de cumplimiento del registro horario](#)
- ✓ [Plantilla de protocolo frente al acoso](#)

De los catorce puntos de esta lista, **Nucleo360** cubre directamente A1, A2, A3 y C3, y da soporte documental a A6, A7 y A8 con su gestor documental y la constancia de entrega. El resto son documentos que hay que elaborar, y para eso están las plantillas de este apartado.