



Formación Programada —●— Servicios Legales



FORMACIÓN PROGRAMADA

¿Qué es?

Es la formación subvencionada, a través de un crédito concedido a las empresas, para que sus empleados realicen cursos relacionados con su puesto de trabajo, con el fin de aumentar capacidades, rendimiento y competitividad.

¿Qué empresas pueden realizar la formación programada?

Todas las empresas de ámbito nacional pueden acceder al crédito anual de formación.

¿Qué crédito de formación tiene la empresa anualmente?

El crédito varía en función del número de empleados y de la cotización por formación profesional, con un mínimo de 420€/año.

Grupo Sigma es centro acreditado por el Servicio Público de Empleo Estatal para la impartición integral de estos cursos, llámanos y nos encargamos de todo.

¿Cuáles son las ventajas de la formación programada de Grupo Sigma?

- PLANES DE FORMACIÓN A MEDIDA.
- COMPLETO CATÁLOGO FORMATIVO: www.sigmaformacion.com
- FORMACIÓN ONLINE - DESDE DONDE QUIERAS Y A TU RITMO.
- FORMACIÓN PRESENCIAL.
- DOCENTES ESPECIALIZADOS EN CADA MATERIA.
- CURSOS CON CONTENIDOS ACTUALIZADOS Y DE CALIDAD.
- PONEMOS A TU DISPOSICIÓN UN EQUIPO DE EXPERTOS PARA ASESORARTE DURANTE TODO EL PROCESO.

**CONSULTA
NUESTRAS OFERTAS FORMATIVAS en:**

www.sigmaformacion.com



CONSULTORÍA EN PROTECCIÓN DE DATOS

¿Qué es?

Le garantizamos que su empresa cumpla con la normativa legal y tecnológica, diseñando una solución personalizada para su compañía.

¿Cómo cumplir con la normativa vigente?

- Debe incorporar los textos legales que le facilitaremos en su página web.
- Los trabajadores tienen que recibir una formación y tener la documentación de confidencialidad.
- En todos los formularios de toma de datos, así como facturas, emails y contratos debe aparecer la información que exige el RGPD.
- Le realizaremos el Registro de Actividades de Tratamiento, donde estarán documentados todos sus tratamientos, y poder presentarlo en caso de que se lo soliciten.

¿Por qué confiar en Grupo Sigma?

- Garantizamos el cumplimiento de todas las exigencias impuestas por RGPD.
- Mientras se realiza la implantación estará acompañado de nuestro equipo legal e informático, para ayudarle en dicha implantación.
- En caso de necesitarlo, nosotros le representaremos legalmente ante la Agencia Española de Protección de Datos.
- Realizamos las auditorías de cumplimiento.



LEGISLACIÓN. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de **Protección de Datos de Carácter Personal.**

INFRACCIONES Y SANCIONES LOPDGDD/RGPD, criterios, procesos y ejemplos:

- **Sanciones** para infracciones Leves: multa de hasta 40.000 €.
- **Sanciones Graves:** multa de 40.001 € a 300.000 €.
- **Sanciones Muy Graves:** multa entre 300.001 € a 20.000.000 €.

AUTÓNOMO
*Implantación 120 €.
*Renovación Anual 99 €.

6 - 10 TRABAJADORES
*Implantación 180 €.
*Renovación Anual 150 €.

COMUNIDADES DE PROPIETARIOS
*Implantación 60 €.
*Renovación Anual 60 €.

1 - 5 TRABAJADORES
*Implantación 150 €.
*Renovación Anual 125 €.

11 - 20 TRABAJADORES
*Implantación 220 €.
*Renovación Anual 180 €.

COMERCIO ELECTRÓNICO
*Venta de productos 200 €.
*Prestación de Servicios 350 €.

Si su empresa necesita Delegado de Protección de Datos, le realizamos presupuesto a medida.

**IVA
NO INCLUIDO**

PROGRAMA DE REGISTRO HORARIO - SIGMA TIME

El 12 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 8/2019 por el que se establecían los criterios para el **registro horario de los trabajadores**.

Esta normativa responde a la necesidad de abordar el **cumplimiento de los horarios de trabajo**, a partir del control de la jornada laboral en España, excluyendo cualquier posibilidad de fraude al no compensar o abonar las horas extras trabajadas.

El **control horario digital obligatorio** implica que las empresas dispongan de un software de control horario que registre la hora de entrada y salida de los trabajadores.



¿Qué obligaciones tiene la empresa?

- Iniciar un registro del horario de inicio y fin de la jornada laboral de todos los trabajadores. El control de la jornada tiene un carácter diario y es independiente de la posible flexibilidad horaria de la que disponga el trabajador.
- Guardar esta información durante cuatro años.
- Poner esta información a disposición de los trabajadores, sus representantes e inspectores laborales.

SANCIONES.

El incumplimiento del registro horario constituye una infracción grave en materia laboral, y su penalización puede acarrear multas desde 60 euros para infracciones leves a 6.250 euros en caso considerarse graves, o de hasta 187.515 euros en caso de considerarse muy graves.

LICENCIAS	PRECIO SEMESTRAL	PRECIO ANUAL
Hasta 5 trabajadores	54,00€	96,00€
Por cada trabajador extra	5,40€	9,60€

Ejemplo: Empresa de 12 trabajadores

	PAGO SEMESTRAL		PAGO ANUAL	
Hasta 5 trabajadores	54	54,00€	96	96,00€
Los otros 7 trabajadores	7 * 5,4	37,80€	7 * 9,6	67,20€
IVA no incluido		91,80€		163,20€

www.sigmaformacion.com



PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad de las empresas **son un conjunto de medidas dirigidos a eliminar la discriminación laboral entre hombres y mujeres** e integrar la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

Dichas medidas son el resultante de un diagnóstico interno de la empresa que permitirá conocer la situación de partida, dando la oportunidad de establecer, de forma consensuada con la representación legal de la plantilla, un plan de actuación acorde a la entidad y su posterior seguimiento y evaluación.



¿Qué empresas están obligadas?

Desde el 8 de marzo de 2022 las **empresas con 50 o más personas en plantilla** están obligadas a contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Para empresas con menos de 50 personas en plantilla existen excepciones, pues será obligatorio que cuenten con un Plan de Igualdad cuando así lo exija su convenio de aplicación, o que le haya sido impuesto por la autoridad laboral competente por un procedimiento sancionador.

***Existen beneficios para empresas de menos de 50 trabajadoras que cuenten con un Plan de Igualdad.**

LEGISLACIÓN. Ley Orgánica 3/2007.
Real Decreto 713/2010.
Real Decreto 902/2020.



SANCIONES: El incumplimiento de las medidas en materia de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo puede acarrear multas de entre 626 euros y 6.250 euros, en caso considerarse grave, o de entre 6.251 euros a 187.515 euros, en caso de considerarse muy graves.

Así mismo, en el caso de los Planes de igualdad, la norma contempla la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y otros beneficios con efectos desde la fecha que tuvo lugar la infracción y la exclusión del acceso a estos beneficios durante 6 meses.

50 - 75 TRABAJADORES	76 - 100 TRABAJADORES	101 - 150 TRABAJADORES	151 - 250 TRABAJADORES
1.200 €.	1.650 €.	2.250 €.	2.800 €.

Renovaciones Anuales: Descuento del 50% sobre el precio inicial.

IVA NO INCLUIDO

CANAL DE DENUNCIAS

Desde el 1 de diciembre de 2023 la Ley 2/2023 que exige a determinadas empresas a **implantar canales de denuncias eficaces, siguiendo las pautas dispuestas por la normativa.**

Desde GRUPO SIGMA contamos con una herramienta o software que permite comunicar, de manera confidencial, las actividades y conductas potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o la posible comisión de un delito penal.

¿Qué empresas están obligadas?

Todas las **empresas con 50 o más personas en plantilla** están obligadas a tener un canal de denuncias, independientemente de la actividad que desarrollen o su volumen de facturación.

Además, existen determinadas leyes que dan lugar a que excepcionalmente exista la obligatoriedad de contar con un canal de denuncias a empresas de menos tamaño.

LEGISLACIÓN. Ley 2/2023.

SANCIONES: Si no se llevan a cabo las medidas impuestas por ley para implantar un canal de denuncias, las empresas recibirán sanciones que van desde 100.000 euros si se considera una infracción leve, hasta el 1.000.000 de euros si es considerada una infracción muy grave.



REGISTRO SALARIAL

Toda empresa que cuente con personas trabajadoras por cuenta ajena debe contar con un documento que recoja, anualmente, toda la información salarial correspondiente a la totalidad de la plantilla. En él, se debe **reflejar de forma detallada cada una de las retribuciones correspondientes a hombres y mujeres.**

Su objetivo es garantizar la plena transparencia de las retribuciones, así como asegurarse que las retribuciones varían en función de factores estrictamente relacionados con las actividades que se desarrollan.

¿Qué empresas están obligadas?

Es obligatorio para **todas las empresas independientemente de su tamaño**, desde el momento en el que cuenten con un trabajador por cuenta ajena.

LEGISLACIÓN. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020.

SANCIONES: El incumplimiento de las medidas en materia de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo puede acarrear multas de entre 626 euros y 6.250 euros, en caso considerarse grave, o de entre 6.251 euros a 187.515 euros, en caso de considerarse muy graves..



1 TRABAJADOR 120 €.	2 - 10 TRABAJADORES 190 €.
11 - 20 TRABAJADORES 250 €.	21 - 50 TRABAJADORES 350 €.

IVA NO INCLUIDO

Renovaciones Anuales: Descuento del 50% sobre el precio inicial.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Toda empresa que cuente con trabajadores por cuenta ajena debe arbitrar **procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, informando a toda la plantilla de cómo deben actuar ante este escenario (tanto si son testigos como si son víctimas) y cómo deben denunciar.

¿Qué empresas están obligadas?

Es obligatorio para **todas las empresas independientemente de su tamaño**, desde el momento en el que cuenten con un trabajador por cuenta ajena.

LEGISLACIÓN. Ley Orgánica 3/2007.

Ley Orgánica 10/2022.

Real Decreto 901/2020.

SANCIONES: El incumplimiento de las medidas en materia de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo puede acarrear multas de entre 626 euros y 6.250 euros, en caso considerarse grave, o de entre 6.251 euros a 187.515 euros, en caso de considerarse muy graves.



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Toda empresa que cuente con trabajadores por cuenta ajena debe un documento que refleje **su política interna y las medidas tomadas por la empresa para garantizar el derecho a la desconexión digital** de todas las personas que formen parte de la empresa independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

¿Qué empresas están obligadas?

Es obligatorio para **todas las empresas independientemente de su tamaño**, desde el momento en el que cuenten con un trabajador por cuenta ajena.

LEGISLACIÓN. Estatuto de los Trabajadores.

LOPDGDD.

Ley del Trabajo a Distancia.

SANCIONES: Las empresas que no respeten el derecho a la desconexión digital de sus empleados pueden ser sancionadas desde 750 euros cuando se considera una infracción leve, hasta los 225.018 euros cuando se consideran infracciones muy graves.





Formación Programada —●— Servicios Legales

