

Con motivo de informar y recordar las **normativas de obligado cumplimiento** para las empresas, realizamos este comunicado con la información adjunta de:

➤ **Prevención de riesgos**

De acuerdo a la Ley 31/1995, El empresario/a tiene el deber de proteger los trabajadores/ores ante los riesgos laborales. De esta manera garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Realizará la prevención de riesgos laborales, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas necesarias, mediante:

- *El plan de prevención de riesgos laborales.*
- *La evaluación de riesgos laborales*
- *La planificación de la actividad preventiva.*
- *La información, consulta y participación y formación de los trabajadores.*
- *La actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente.*
- *La vigilancia de la salud de los trabajadores.*

Las acciones o las omisiones de los empresarios/as que incumplan las normas legales, reglamentarias y las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetos a responsabilidad son objeto de sanciones a propuesta de la Inspección de Trabajo.

➤ **Registro de control horario a tiempo parcial / tiempo completo**

El Real decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, obliga al registro diario de la jornada a cada trabajador de la empresa, habiendo de incluir el horario concreto de inicio y la finalización de la jornada de trabajo.

El registro se tendrá que conservar durante cuatro años a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La L.I.S.O.S también queda modificada añadiendo que la falta del registro diario de la jornada se considera como una infracción grave con sanción de 626€ a los 6250€.

➤ **Protección de datos**

Desde el pasado 25 de mayo de 2018 conviven dos normativas que regulan el tratamiento de los datos de carácter personal el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos europeo) de fecha 25 de mayo de 2016 y LOPD, Ley Orgánica 15/1999. La protección de datos personales y el posible uso de su información por parte de terceros es un derecho fundamental que busca proteger la intimidad y privacidad de las personas físicas frente a las vulneraciones que puedan producirse por la recogida, almacenamiento y uso indiscriminado de sus datos de carácter personal por parte de las personas jurídicas, si vuestra empresa no está adaptada a la LOPD o la adaptación es incorrecta, la Ley de protección de datos (LOPD) establece una serie de sanciones económicas que varían, en función de la infracción realizada, de 900 € a 600.000 €.

➤ **Contemplar la regulación de cámaras de video vigilancia.**

Las empresas que dispongan de cámaras de video vigilancia, con el nuevo Reglamento de Protección de Datos, aumentan los requisitos para la instalación y uso, así como el tratamiento de los datos que se obtengan de los mismos. Los trabajadores tienen que estar informados de la existencia y en los establecimientos tener los carteles informativos del uso de cámaras de video vigilancia.

➤ **Disponer de hojas de reclamación, todos los profesionales titulares de actividad que comercialicen bienes o presten servicios tendrán que disponer de estos formularios además de disponer de un cartel informativo que así lo indique**

Según el Decreto 121/2013 de la Generalitat de Cataluña relativo a la regulación de las hojas oficiales de queja, reclamación o denuncia, un establecimiento está obligado a proporcionar la hoja de reclamación siempre que un consumidor, sea cliente o no, lo pida. Se tendrá que tener un letrero informativo para tal efecto.

➤ Seguro de Responsabilidad Civil de la empresa

Determinadas actividades establecen la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil. Este seguro se hace cargo de pagar las posibles reclamaciones por vía civil que puedan concurrir en el desarrollo de la actividad. Afecta sobre todo a las actividades profesionales, si bien es posible que para determinados trabajos los propios clientes exijan este tipo de seguro aunque no haya una normativa que lo haga obligatorio.

Las actividades obligadas a tener este seguro son las siguientes:

Profesionales financieros y administradores concursales

Corredores de seguros y abogados

Técnicos y empresas dedicadas a la conservación de ascensores

Actividades de espectáculos o ocio.

Centros deportivos

Empresas de restauración y hostelería

Empresas de transporte colectivo público y escolar

Agencias de viajes

Espectáculos taurinos y pirotécnicos

Empresas de ámbito educativo

➤ Seguro de Responsabilidad Civil de los administradores y titulares de negocio

Estos seguros protegen al empresario o titular de negocio, de reclamaciones que pueda sufrir a causa del desarrollo normal de su trabajo, que no es otro que la toma de decisiones. Aquellas personas que decidan cada día pueden cometer errores que causen perjuicios a terceras personas. Estas tienen derecho a reclamar y esto puede afectar seriamente al patrimonio personal del titular de negocio o empresario, a la empresa y a todo su entorno.

➤ Seguro de accidentes de convenio

Uno de los seguros obligatorios, en el caso de tener trabajadores, es el de accidentes de convenio. Cada convenio colectivo establece la obligación de contratar o no un seguro que cubra las consecuencias de un accidente laboral. Las coberturas e indemnizaciones a pagar lo establece el mismo convenio y el coste del seguro depende tanto del número de trabajadores incluidos en la póliza como de los propios capitales y, sobre todo, de la actividad a realizar.

➤ Calendario Laboral

Cada año la empresa tiene que elaborar un calendario laboral y establecer las jornadas, días de vacaciones, festivos, descansos diarios y semanales. Un ejemplar de este calendario se tiene que exponer en un lugar visible de cada centro de trabajo.

➤ Pla de Igualdad y registro de salarios

Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pueda existir en una empresa.

Por otro lado, hay que incidir en el deber de las empresas de contar con un registro de salarios. En aquellas empresas que superen los 50 trabajadores y el promedio de las retribuciones de un sexo sean superiores a las del otro en un 25%, el empresario en el registro salarial tendrá que justificar esta diferencia "brecha salarial" y dar respuesta a motivos no relacionados con el género de los trabajadores.