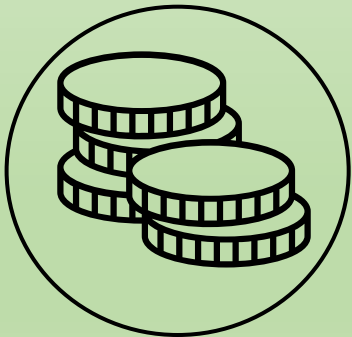


10 OBLIGACIONES BÁSICAS
PARA EMPRESAS CON
TRABAJADORES



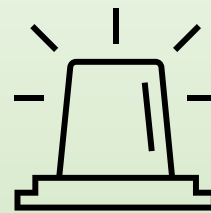
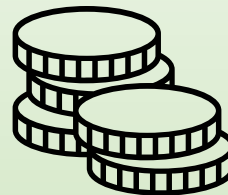
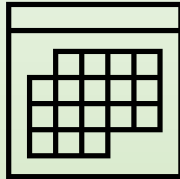
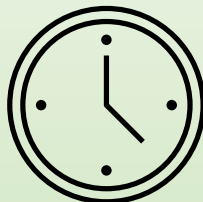
PREVENCIÓN DE RIESGOS

JORNADA LABORAL

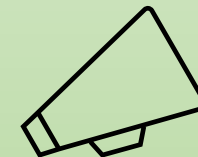
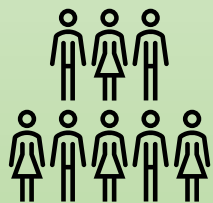
CALENDARIO LABORAL

REGISTRO SALARIAL

PROTOCOLO DE ACOSO



¿QUÉ OBLIGACIONES BÁSICAS DEBE CUMPLIR TU EMPRESA?



RESERVA DE EMPLEO

PLAN DE IGUALDAD

SEGURO DE ACCIDENTES

PROTECCIÓN DATOS

CANAL DE DENUNCIAS

EMPRESAS +50 TRABAJADORES

© 2023 Grupo Asesor Ros, SLP

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RECONOCIMIENTO MÉDICO



Toda empresa con personal contratado está obligada a contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se debe:

- Evaluar los riesgos** de su actividad.
- Definir un plan** de riesgos.
- Informar y formar** a sus trabajadores/as en base a estos riesgos.
- Vigilar la salud y aptitud** de estos para desarrollar su actividad.

Para cumplir con esta exigencia no dude en ponerse en contacto con GRUPO ASESOR ROS.

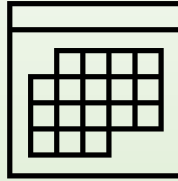
2. CONTROL HORARIO Y REGISTRO DE LA JORNADA



Desde el 12 de mayo de 2019, es **obligatorio registrar la jornada laboral** (fichar) en todas las empresas y por parte de todos/as los/as trabajadores/as.

La empresa debe asegurar la documentación diaria de la jornada laboral, en formato papel/electrónico, que deberá incluir, el **horario específico de iniciación y conclusión del trabajo para cada miembro del personal**.

3. CALENDARIO LABORAL

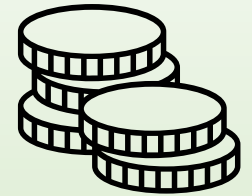


Otra de las responsabilidades empresariales es **exhibir un calendario laboral en un lugar donde los trabajadores puedan verlo**, ya que tienen derecho a acceder a esta información.

El calendario laboral debe contener todos los días festivos.

Por ello, lo recomendable es que, a principios de cada año, la empresa y la plantilla elabore de común acuerdo el calendario laboral para el año en curso y mantenerlo en un sitio público dentro del centro de trabajo.

4. REGISTRO SALARIAL O RETRIBUTIVO



Todas las empresas (independientemente de su tamaño o facturación) deben tener y mantener a disposición de sus trabajadores/as un **registro retributivo** con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, donde pueda consultarse información estadística propia de la empresa sobre la retribución de la plantilla (incluida la de los/las directivos/as) **desagregada por sexo y categorías profesionales y puestos de trabajo de igual valor**.

5. PROTOCOLO DE ACOSO



El protocolo de Acoso Laboral es una **obligación** para **todas las empresas, independientemente del tamaño** de su **plantilla**, de disponer de un plan que articule no solo **medidas para prevenirlo**, sino también el **procedimiento** en caso de acoso laboral a seguir por trabajadores y empresa.

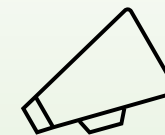
Las **sanciones** que pueden imponerse a las empresas **por no tener** este **protocolo** varían en función de la gravedad de la infracción. De acuerdo a la Ley de Infracciones y Sanciones, estas quedarían así:

- Multas de **7.501 a 30.000 euros** para infracciones **leves**
- Multas de **30.001 a 120.005 euros** para infracciones **graves**
- Multas de **120.006 a 225.018 euros** para infracciones **muy graves**

La empresa también podría perder automáticamente cualquier ayuda o bonificación que estuviese recibiendo y no poder volver a solicitarlas en un período de entre 2 a 6 años.

La elaboración del protocolo de acoso necesario para cumplir con la obligación expuesta puede realizarse de forma interna en la empresa; no obstante, se recomienda estar debidamente asesorado.

6. CANAL DE DENUNCIAS



La implantación de un sistema interno de información es **obligatorio** para cumplir las exigencias de la Ley 2/2023 y evitar **sanciones**.

Dicha obligación corresponde a:

- Empresas de 50 o más trabajadores.
- Empresas referidas en el anexo de la Directiva 2019/1937, esta obligación es independiente al número de trabajadores.
- Organizaciones empresariales y sus fundaciones, partidos políticos y sindicatos.
- Entidades del sector público.

Su no implantación, puede suponer una multa para las empresas de entre 600.000€ y 1.000.000 €, y la prohibición de obtener subvenciones y contratar con el sector público.

En GRUPO ASESOR ROS te ayudaremos a implantarlo.

7. PROTECCION DE DATOS



Cualquier empresa que realice **procesamiento total o parcialmente automatizado de datos personales** de clientes, proveedores, empleados, socios o cualquier otra figura para el desarrollo de sus actividades, así como al **tratamiento no automatizado** de datos personales contenidos o destinados a ser insertados en un archivo, está **obligada a cumplir con el RGPD y la LOPDGDD**.

La Ley Orgánica tiene por objeto garantizar y proteger, en cuanto al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar.

Se recomienda contactar con Grupo Asesor Ros para la implantación en tu organización todas las medidas necesarias destinadas a garantizar una correcta gestión de la protección de datos de acuerdo con la normativa vigente.

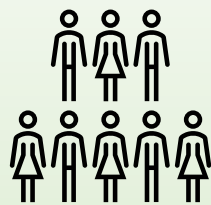
8. SEGURO DE ACCIDENTES OBLIGATORIO SEGÚN CONVENIO



Algunos convenios colectivos dictan la **obligación** de tener **contratado un «seguro de accidentes-convenio»** con el objetivo de hacer frente a posibles **indemnizaciones** que pudieran corresponder en el caso de **accidentes laborales** sufridos por trabajadores/as y que tengan como **consecuencia** el **fallecimiento o la invalidez** de éstos/as.

Para saber si estás obligado a contratar dicho seguro consulta el convenio colectivo que se aplique a la actividad que desarrolla tu empresa o bien, puedes trasladar tu consulta a nuestro despacho.

9. PLAN DE IGUALDAD



A partir del 8 de marzo de 2022, todas las empresas de más de 50 personas en plantilla deberán contar con un **Plan de Igualdad implantado en la organización**.

Para el cumplimiento de dicha obligación, es recomendable contactar con GRUPO ASESOR ROS para un debido asesoramiento.

10. RESERVA DE EMPLEO DEL 2%



El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece la obligación de **reserva del 2%** del empleo para **trabajadores/as con discapacidad** en empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as.

OBLIGACIONES PARA EMPRESAS CON +50 TRABAJADORES EN PLANTILLA