



## CIRCULAR N.º 2/2024

### **REFERENCIA:**

### **OBLIGACIONES LEGALES EMPRESARIO-A 2024**

Estimada-o cliente,

En esta ocasión nos ponemos en contacto desde el DEPARTAMENTO LABORAL para compartir un conjunto de obligaciones que probablemente ya conoce pero, este año deben ser tenidas en cuenta de forma especial ante posibles requerimientos y sanciones :

Le recordamos que para cualquier cuestión relacionada, estaremos a su disposición, pudiendo contactar directamente con la persona del Equipo de Asesoría Laboral con quien habitualmente conversa.

### **OBLIGACIONES LEGALES EMPRESARIO 2024**

#### 1.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales, desde el año 1995, resulta obligatoria para todas las empresas y trabajadores por cuenta propia o autónomas-os que cuenten con trabajadores-as contratados.

La normativa en materia de [prevención de riesgos laborales](#), reflejada en la [Ley 31/1995 de 8 de noviembre](#), decreta que cualquier empresaria-o tiene la obligación de proteger a sus personas trabajadoras frente a cualquier posible riesgo en su entorno laboral.

Del mismo modo, será ineludible la adopción de todas las medidas que sean necesarias para llevar a cabo esta protección con el fin de prevenir situaciones que puedan provocar accidentes y enfermedades laborales.

La Prevención de Riesgos en el entorno laboral será obligatoria para:

- Todo tipo de empresas o autónomas-os que tengan trabajadores contratados.
- Autónomos-as o trabajadoras por cuenta propia que no tienen trabajadores-as contratadas, pero a los que afecta la norma reglamentaria sobre la coordinación de actividades empresariales.

En algunos casos podrá ser el mismo empresario-a el que asuma estas funciones. En otros supuestos, podrá designar a personal interno de la empresa, con formación específica en el sector, para que desempeñe esta función, o bien, externalizar este servicio mediante una empresa de prevención de riesgos laborales.

#### **TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.**

Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. 48009 BILBAO

\* Tel 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42 \*

[www.trebeki.org](http://www.trebeki.org)

[info@trebeki.org](mailto:info@trebeki.org)



Autónomas-os o empresarios-as que tengan entre 1 y 10 trabajadoras-es contratados.

En estos casos, el propio empresario podrá autogestionar la prevención de riesgos laborales. No tendrá la obligación de designar a personal específico dentro de sus trabajadoras-es ni de contratar los servicios de una empresa de PRL externa, siempre que desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria (formación específica de PRL mediante título que lo acredite)

Autónomas-o o empresarios-as con más de 10 trabajadores-as a cargo, o en aquellos casos en que su sector de actividad profesional resulte especialmente peligroso y estén comprendidas en el Anexo I del RD 39/97.

Los empresarios-as, en tal caso, no podrán hacerse cargo personalmente de la gestión de los riesgos laborales y deberán designar a personal interno de la empresa. También será su obligación el brindar a este personal formación específica en materia de prevención de riesgos laborales. También podrá contratar, si lo desea, una empresa externa que se encargue de todas estas tareas.

En cualquiera de estos supuestos, lo más habitual y recomendable, tanto para garantizar el éxito de la prevención de riesgos laborales es que los empresarios decidan externalizar este servicio y contratar una empresa de prevención de riesgos laborales que se ocupe de todo.

Si todavía no lo tiene y lo necesita, póngase en contacto con nuestro equipo y le asesoraremos empresas acreditadas para realizarlo: [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

## 2.- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Toda empresa con datos de carácter personal (trabajadoras-es, clientes, etc.) tiene la obligación de cumplir la Ley Oficial de Protección de Datos (LOPD).

El incumplimiento de esta ley puede conllevar sanciones, impuestas por la Agencia Española de Protección de Datos, que oscilan entre los 900€ y los 600.000€, en función de la gravedad de la infracción cometida.

Si todavía no lo tiene y lo necesita, póngase en contacto con nuestro equipo y le asesoraremos: [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

**TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.**

Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. 48009 BILBAO

\* Tel 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42 \*

[www.trebeki.org](http://www.trebeki.org)

[info@trebeki.org](mailto:info@trebeki.org)



### 3.- REGISTRO DE JORNADA (Personas Trabajadoras)

Desde el año 2019, en virtud del Real Decreto 8/2019, todas las empresas están obligadas a registrar la jornada de trabajo de manera individual de las personas trabajadoras. Esta obligación legal tiene como objetivo fundamental evitar la realización de horas extraordinarias

El [artículo 34.9 del 'Estatuto de los Trabajadores'](#) indica lo siguiente:

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que establece este artículo

Si todavía no lo tiene y necesita un modelo para que firmen las personas trabajadoras, pídaselo para que se lo enviemos por email: [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

### 4.- REGISTRO SALARIAL ANUAL (si tiene personas trabajadoras)

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, están obligadas a llevar un registro salarial que desglose las retribuciones abonadas diferenciando entre hombres y mujeres. El objetivo de esta medida es fomentar la igualdad de género y evitar las discriminaciones salariales por razón de sexo. Si es usted persona trabajadora autónoma que tiene contratados a empleados-as por cuenta ajena, también debe cumplir con esta obligación.

Si todavía no lo tiene y lo necesita, ponase en contacto y le enviaremos presupuesto [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

### 5.- PLAN DE IGUALDAD (si tiene personas trabajadoras)

Si su empresa tiene más de 50 personas trabajadoras, ya está obligada a elaborar y a aplicar un plan de igualdad. También está obligada si lo establece su convenio, o si ha recibido una sanción por discriminación por razón de sexo y la Inspección sustituye dicha sanción por la obligación de implantar el plan.



Protocolo de acoso. Si tu empresa no tiene obligación de elaborar un plan de igualdad (tiene menos de 50 empleados y su convenio no le obliga), igualmente debes respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y adoptar medidas para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por tanto:

- Una opción es disponer de un plan de igualdad, aun cuando su empresa no esté obligada.
- Otra alternativa es tener un protocolo de actuación ante situaciones de acoso. Recomendamos negociar el contenido del protocolo con los representantes de los trabajadores, de modo que quede claro el procedimiento a seguir cuando un trabajador presente una denuncia por acoso.

Las **empresas obligadas a tener plan de igualdad** (a partir de 50 personas trabajadoras) no pueden contratar con la Administración y demás entidades del sector público si no disponen de un plan de igualdad conforme a lo indicado en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Si todavía no lo tiene y lo necesita, póngase en contacto con nuestro equipo y le asesoraremos empresas acreditadas para realizarlo: [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

#### 6.- SEGURO DE VIDA DE TRABAJADORES-AS (Exigido por algunos convenios)

Algunos convenios colectivos obligan a suscribir un seguro que cubra las contingencias por muerte, incapacidad permanente y/o jubilación de los trabajadores. P. Ej: Convenio Construcción Bizkaia (art. 38), Convenio Siderometal Bizkaia (art. 34), Convenio Limpiezas edificios y locales Bizkaia (art. 25), Convenio Estaciones de Servicio Bizkaia ( art. 27)

Si todavía no lo tiene y precisa información, póngase en contacto con nuestro equipo y le asesoraremos: [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

#### 7.-Ley General de Discapacidad o LGD (antigua LISMI)

La **Ley General de Discapacidad** (antigua LISMI – ‘Ley de Integración Social de los Minusválidos’) establece que todas las empresas públicas y privadas españolas cuya plantilla (cómputo total de empleados independientemente del tipo de contratación) sea de 50 o más trabajadores deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% correspondiente al 2% de la plantilla. Esta ley pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

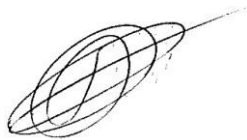


Aunque en su origen la LGD establece que el cumplimiento se debe realizar mediante la inserción directa de personal con discapacidad en las empresas públicas o privadas, existen casos excepcionales en los que las empresas no puedan contratar a personas con discapacidad o no se cubra la cuota de reserva, existen unas medidas alternativas a su cumplimiento.

Para estos casos, existen las llamadas Medidas Alternativas al cumplimiento y se tienen que solicitar ante el Gobierno Autónomo (en los casos que el 85% de la plantilla esté en una misma Comunidad Autónoma) o ante el Ministerio de Empleo.

Si todavía no lo tiene y precisa información, póngase en contacto con nuestro equipo y le asesoraremos: [laboral@trebeki.org](mailto:laboral@trebeki.org)

Atentamente,



**TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.**

Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. 48009 BILBAO

\* Tel 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42 \*

[www.trebeki.org](http://www.trebeki.org)

[info@trebeki.org](mailto:info@trebeki.org)