

CIRCULAR INFORMATIVA LABORAL Nº 101

Enero /2025/1L

Estimado/a cliente:

Con la finalidad de evitar sanciones innecesarias, por descuido o falta de celo, pasamos a **recordarles ciertas obligaciones que debe cumplir su empresa**, en virtud de lo establecido en la legislación laboral vigente y el convenio colectivo de aplicación, sobre las siguientes cuestiones:

I. EVALUACION DE RIESGOS LABORALES.

La **empresa está obligada** a confeccionar la **evaluación de riesgos** laborales de sus centros de trabajo, así como el correspondiente **plan de prevención**, los cuales pueden ser realizados por empresas privadas dedicadas a la gestión de la prevención, por el propio empresario o designando a uno o varios trabajadores.

En estos dos últimos casos el empresario o los trabajadores deberán realizar un curso específico en esta materia que le capacite para poder ejercitar él mismo las funciones de prevención.

Recuerden que la Ley de prevención de Riesgos Laborales, tipifica como **infracción grave** el incumplimiento de estas obligaciones, lo que supone una **sanción entre 2.451,00 € a 49.180,00 €**, la cual puede ser agravada en caso de accidente, pudiendo llegar hasta **983.736,00 €**.

II. RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa está **obligada** a facilitar la realización de un **reconocimiento médico** a sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo, **al menos una vez al año**.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece como falta grave, no realizar el correspondiente reconocimiento médico, lo que supone una **sanción entre 2.451,00 € a 49.180,00 €**.

III. TABLÓN DE ANUNCIOS

La empresa tiene la obligación de insertar en el tablón de anuncios la relación nominal de trabajadores (modelo RNT del último mes), el cuadro de vacaciones, junto con el calendario laboral y el cuadro horario. (Adjuntamos modelo del cuadro de vacaciones).

Le recordamos que, una vez cumplimentado el cuadro de vacaciones, **debe enviarnos una copia del mismo**, con el fin de reflejar en la nómina los periodos de vacaciones de los trabajadores.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece, como falta leve, no exponer en lugar visible el calendario laboral, lo que supone una **sanción entre 70,00 € y 750,00 €**.

Este mensaje y los documentos que en su caso consten como anexos, son confidenciales y puede contener información confidencial sometida a secreto profesional o cuya divulgación este prohibida en virtud de la legislación vigente. Así pues, si lo reciben por error, les solicitamos nos lo comuniquen y se abstengan de realizar copias del mismo o entregarlo a otro destinatario. A los efectos de la vigente normativa de protección de datos de carácter personal, les informamos que los datos de carácter personal que figuran en esta comunicación son objeto de tratamiento por ECADE, ECONOMISTAS ASESORES DE EMPRESA, S.A.P con la finalidad de comunicación con el destinatario y/o cumplimiento de la relación contractual, y se conservarán únicamente mientras mantenga relación con ECADE, ECONOMISTAS ASESORES DE EMPRESA, S.A.P o exista obligación legal; sin que esté prevista cesión a terceros, salvo obligación legal. Si desea ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de datos, diríjanse por escrito a la dirección Cl. Michelena nº 9, 36002-Pontevedra - España o al siguiente correo electrónico: administracion@ecade.es

IV. COMUNICACIÓN DE DATOS AL PAGADOR (MODELO 145)

Los trabajadores que sufran alguna **variación en su situación personal o familiar**, que suponga una posible modificación del tipo de IRPF aplicable en su nómina, deberán de comunicarlo a la empresa mediante el **modelo 145** en los siguientes casos:

- Cuando se produjera un aumento en el número de descendientes o una variación en sus circunstancias, sobreviniere la condición de discapacitado o aumentara el grado de minusvalía en el perceptor de rentas de trabajo o en sus descendientes, siempre que dichas circunstancias determinasen una disminución de la base para calcular el tipo de retención.

- Cuando por resolución judicial el perceptor de rendimientos del trabajo quedase obligado a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge o anualidades por alimentos a favor de los hijos, siempre que el importe de estas últimas sea inferior a la base para calcular el tipo de retención.

- Si en el curso del año natural el cónyuge del contribuyente obtuviese rentas anuales superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.

- Si el contribuyente traslada su residencia habitual a un nuevo municipio y resulta aplicable la reducción por movilidad geográfica con posterioridad al inicio de la relación laboral.

- Si el contribuyente, una vez cumplidos los 65 años, continuase o prolongase su actividad laboral.

- Cuando el contribuyente adquiera su condición por cambio de residencia.

- Cuando en el curso del año natural se produjera una variación en el número o las circunstancias de los ascendientes.

V. SEGURO DE CONVENIO.

Las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación de alguno de los convenios detallados a continuación están **obligadas a contratar**, con una entidad aseguradora, un seguro de convenio que cubra las indemnizaciones que se regulan en los citados convenios:

- Industrias del metal sin convenio propio
- Industrias y despachos de panificación.
- Construcción Pontevedra
- Construcción A Coruña
- Construcción Guadalajara
- Construcción Valencia
- Comercio del metal
- Oficinas y despachos

- Fabricación conservas vegetales
- Transporte de mercancías por carretera.
- Comercio vario
- Carpintería ebanistería y actividades afines
- Bebidas refrescantes
- Mármoles y piedras.
- Rematantes de aserraderos de madera.
- Almacenistas de madera.

- Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
- Industria textil
- Actividades forestales
- Comercio de materiales de construcción y saneamiento.
- Minoristas de droguerías y perfumerías
- Acuicultura marina

- Industria y comercio vinícola de la provincia de Pontevedra
- Enseñanza y Formación no reglada.
- Ocio educativo y animación sociocultural.
- Comercio de alimentación

VI. OTRAS OBLIGACIONES

1) ALTAS DE TRABAJADORES

Cuando la empresa necesite **contratar a un trabajador**, deberá enviarnos por email, fotocopia del DNI y del número de afiliación a la Seguridad Social del mismo, **al menos 24 horas antes** de que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo, con el fin de que podamos realizar las gestiones necesarias para tramitar el alta en la Seguridad Social con suficiente antelación, **no pudiendo iniciar el trabajo hasta que dicha alta sea confirmada** por nuestra parte.

2) ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de que algún trabajador sufra un accidente laboral, ya sea con o sin baja médica, deberá remitirnos, a la mayor brevedad posible, el **impreso de Partes de Accidente de Trabajo del Personal** debidamente cumplimentado, para que podamos realizar la correspondiente comunicación del citado accidente a través del Sistema Delt@ de la Seguridad Social.

Dicho trámite deberá ser realizado en las **24 horas siguientes**, si el accidente es considerado grave, por lo que en este caso deben informarnos inmediatamente.

3) REGISTRO JORNADA

Las empresas deberán dotarse de una herramienta en la que se registre diariamente el horario de entrada y salida de cada trabajador contratado, tanto a tiempo parcial como a jornada completa. La empresa deberá guardar dichos registros durante un periodo de **4 años**.

Para la confección de estos registros, las empresas pueden disponer de medios electrónicos o informáticos, o bien podrá hacerse con una hoja de registro en papel, que le facilitaremos mensualmente junto con las nóminas y que deberá entregar al trabajador para cumplimentar y firmar diariamente.

Es **muy importante** que las **horas reflejadas** se correspondan con las **establecidas legalmente en el convenio colectivo** en el que está incluida la empresa, **las cotizadas** o bien **las pactadas** en el contrato de trabajo en el caso de **contratos a tiempo parcial**.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece como **falta grave** el incumplimiento tanto del registro como de la conservación de este, lo que supone una **sanción entre 751,00€ a 7.500,00€**.

VII. ADVERTENCIA SOBRE SANCIONES EN MATERIA DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS.

Les recordamos que según el artículo 102 de la Ley 16/1987 de ordenación de los transportes terrestres (LOTT) **los conductores de los vehículos en los que se transporten mercancías deben estar integrados en la organización de la empresa**, estableciendo que el incumplimiento de este punto es una **infracción muy grave**, con **sanciones entre 4.001 a 6.000 euros**.

Además, el mismo artículo 102 de la LOTT establece que durante la realización del transporte **deberá llevarse a bordo del vehículo documentación suficiente para acreditarlo**, estableciéndose el incumplimiento de este punto como **infracción leve**, con una sanción por importe de **entre 201,00€ y 300,00€ euros**.

Así pues, **les recomendamos que no se permita conducir los vehículos industriales a personal ajeno a la empresa** y que lleven siempre en estos vehículos una copia de la última Relación Nominal de Trabajadores (antiguo TC2) y del último recibo de cotización del RETA (Autónomos) para justificar la relación laboral entre el conductor y la empresa.

VIII. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que tengan en plantilla, están **obligadas** a respetar la **igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral**.

Con esta finalidad **deberán adoptar** medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las **empresas que tengan 50 o más trabajadores en plantilla** deberán contar con un **protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, parte del contenido del **Plan de Igualdad**.



Sociedad Anónima Profesional Colegiada Nº 10
Miembro del REAF. Nº 9297

ECADE

Economistas Asesores de Empresa, S.A.P.

C/ Michelena, 9 entlo. - 36002 PONTEVEDRA

Telf.: 986 861 099

Fax.: 986 865 333

ecade@ecade.es

www.ecade.es

Las empresas con menos de 50 trabajadores en plantilla y que no están obligadas a contar con un Plan de Igualdad, **deberán disponer** de un **protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo** para empresas de menor tamaño que carezcan del Plan de Igualdad.

El incumplimiento de esa obligación constituye una **infracción grave**, sancionable con multas de entre **750,00€ y 7.500,00€**.

Como ya les informamos en una circular anterior, para más información deberá contactar con su **Servicio de Prevención** o bien el **Ministerio de Igualdad**, a través del Instituto de las Mujeres, el cual publicó un **manual de referencia** en el que se recogen **dos modelos de protocolo** (según el número de trabajadores en la empresa) que podrá descargar en el siguiente enlace con el fin de dar cumplimiento a esta normativa.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

IX. CANAL DE DENUNCIAS.

Todas las empresas con más de 49 empleados en plantilla están **obligadas** a implantar un **canal de denuncias**, con el objetivo de garantizar la prevención y castigo de la comisión de delitos e infracciones en las empresas en diversas materias.

El incumplimiento de esa obligación constituye una **infracción muy grave**, sancionable con multas de entre **30.000,01€ y 300.000€**.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

ECADE
Departamento Laboral

Este mensaje y los documentos que en su caso consten como anexos, son confidenciales y puede contener información confidencial sometida a secreto profesional o cuya divulgación este prohibida en virtud de la legislación vigente. Así pues, si lo reciben por error, les solicitamos nos lo comuniquen y se abstengan de realizar copias del mismo o entregarlo a otro destinatario. A los efectos de la vigente normativa de protección de datos de carácter personal, les informamos que los datos de carácter personal que figuran en esta comunicación son objeto de tratamiento por ECADE, ECONOMISTAS ASESORES DE EMPRESA, S.A.P con la finalidad de comunicación con el destinatario y/o cumplimiento de la relación contractual, y se conservarán únicamente mientras mantenga relación con ECADE, ECONOMISTAS ASESORES DE EMPRESA, S.A.P o exista obligación legal; sin que esté prevista cesión a terceros, salvo obligación legal. Si desea ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de datos, diríjanse por escrito a la dirección Cl. Michelena nº 9, 36002-Pontevedra - España o al siguiente correo electrónico: administracion@ecade.es