

Amb motiu de informar i recordar les **normatives d'obligat compliment** per les empreses, realitzem aquest comunicat amb la informació adjunta de:

### ➤ **Prevenió de riscos**

*D'acord a la Llei 31/1995 L'empresari/ària té el deure de protegir els treballadors/ores davant els riscos laborals. D'aquesta manera garantirà la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb la feina.*

*Realitzarà la prevenció de riscos laborals, mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de les mesures necessàries, mitjançant:*

- El pla de prevenció de riscos laborals.
- L'avaluació de riscos laborals.
- La planificació de l'activitat preventiva.
- La informació, consulta i participació i formació dels treballadors/res.
- L'actuació en cas d'emergència i de risc greu i iminent.
- La vigilància de la salut dels treballadors/ores.

*Les accions o les omissions dels empresaris/àries que incompleixin les normes legals, reglamentàries i les clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut laboral subjectes a responsabilitat són objecte de sancions a proposta de la Inspecció de Treball.*

### ➤ **Registre de control horari a temps parcial / temps complet**

*El Reial Decret Llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, obliga al registre diari de la jornada a cada treballador de l'empresa, havent-se d'incloure l'horari concret d'inici i la finalització de la jornada de treball.*

*El registre s'haurà de conservar durant quatre anys a disposició dels treballadors, els seus representants legals i la Inspecció de Treball i Seguretat Social.*

*La L.I.S.O.S també queda modificada afegint que la falta del registre diari de la jornada com una infracció greu amb sanció de 626€ als 6250€.*

### ➤ **Protecció de dades**

*Des del passat 25 de maig de 2018 conviuen dues normatives que regulen el tractament de les dades de caràcter personal*

*el RGPD (Reglament General de Protecció de Dades europeu) de data 25 de maig de 2016 i LOPD, Llei orgànica 15/1999. La protecció de dades personals i el possible ús de la seva informació per part de tercers és un dret fonamental que busca protegir la intimitat i privacitat de les persones físiques enfront de les vulneracions que puguin produir-se per la recollida, emmagatzematge i ús indiscriminat de les seves dades de caràcter personal per part de les persones jurídiques.*

*Si la vostra empresa no està adaptada a la LOPD o l'adaptació és incorrecta, la Llei de protecció de dades (LOPD) estipula una sèrie de sancions econòmiques que varien, en funció de la infracció realitzada, de 900 € a 600.000 €.*

### ➤ **Contemplar la regulació de càmeres de vídeo vigilància**

*Les empreses que disposin de càmeres de vídeo vigilància, amb el nou Reglament de Protecció de Dades s'augmenten els requisits per a la instal·lació i l'ús, així com el tractament de les dades que s'obtinguin de les mateixes. Els treballadors han d'estar informats de l'existència i en els establiments tenir els cartells informatius de l'ús de càmeres de vídeo vigilància.*

### ➤ **Disposar de fulls de reclamació, tots els professionals titulars d'activitat que comercialitzin bens o prestin serveis hauran de disposar d'aquests formularis a més de disposar d'un cartell informatiu que així ho indiqui**

*Segons el Decret 121/2013 de la Generalitat de Catalunya relatiu a la regulació dels fulls oficials de queixa, reclamació o denúncia, un establiment està obligat a lliurar el full de reclamació sempre que un consumidor, sigui client o no, el demani. S'haurà de tenir un rètol informatiu per tal efecte.*

## ➤ **Assegurança de Responsabilitat Civil de l'empresa**

Determinades activitats estableixen l'obligació de contractar una assegurança de responsabilitat civil. Aquesta assegurança es fa càrrec de pagar les possibles reclamacions per via civil que puguin concórrer en el desenvolupament de l'activitat. Afecta sobretot a les activitats professionals, si bé és possible que per a determinats treballs els propis clients exigeixin aquest tipus d'assegurança encara que no hi hagi una normativa que ho faci obligatori.

Les activitats obligades a tenir aquesta assegurança son les següents:

*Professionals financers i administradors concursals  
Corredors d'assegurances i advocats  
Tècnics i empreses dedicades a la conservació d'ascensors  
Activitats d'espectacles o oci  
Complexos esportius  
Empreses de restauració i hostaleria  
Empreses de transport col·lectiu públic i escolar  
Agències de viatges  
Espectacles taurins i pirotècnics  
Empreses d'àmbit educatiu*

## ➤ **Assegurança de Responsabilitat Civil dels administradors i titulars de negoci**

*Aquestes assegurances protegeixen l'empresari o titular de negoci, de reclamacions que pugui patir a causa del desenvolupament normal de la seva feina, que no és altre que la presa de decisions. Aquelles persones que decideixen cada dia poden cometre errors que causin perjudicis a terceres persones. Aquestes tenen dret a reclamar i això pot afectar seriosament al patrimoni personal del titular de negoci o empresari, a l'empresa i a tot el seu entorn.*

## ➤ **Assegurança d'accidents de conveni**

*Una de les assegurances obligatòries, en el cas de tenir treballadors, és el d'accidents de conveni. Cada conveni col·lectiu estableix l'obligació de contractar o no una assegurança que cobreixi les conseqüències d'un accident laboral. Les cobertures i indemnitzacions a pagar les estableix el mateix conveni i el cost de l'assegurança depèn tant del nombre de treballadors inclosos en la pòlissa com dels propis capitals i, sobretot, de l'activitat a realitzar.*

## ➤ **Calendari Laboral**

*Cada any l'empresa ha d'elaborar un calendari laboral i establir les jornades, dies de vacances, festius, descansos diaris i setmanals. Un exemplar d'aquest calendari s'ha d'exposar en un lloc visible de cada centre de treball.*

## ➤ **Pla d'Igualtat i registre de salaris**

*Eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe que pugui existir en una empresa. D'altra banda, cal incidir en el deure de les empreses de comptar amb un registre de salaris. En aquelles empreses que superin els 50 treballadors i el promig de les retribucions d'un sexe siguin superiors a les de l'altre en un 25%, l'empresari en el registre salarial haurà de justificar aquest diferència "brecha salarial" i donar resposta a motius no relacionats amb el gènere dels treballadors.*