

OBLIGACIONES EMPRESA

Como cada año, desde BRINTZA os recordamos las obligaciones y los deberes que las empresas han de cumplir, de acuerdo con la legislación vigente, son las siguientes:

1) Inscripción en el Registro Mercantil

- **Del Título Constitutivo de Sociedad:** Cuando se constituye una empresa, es necesario inscribir en el Registro Mercantil el Título Constitutivo de la Sociedad en un plazo de 15 días desde la firma de los mismos. En caso contrario, la empresa **sería una sociedad irregular y por tanto, no tendría personalidad jurídica.**
- **De los cambios de la sociedad** como cambio de domicilio social, Administradores, poderes, aumentos y reducciones de capital etc.

2) Prevención de riesgos laborales: Toda empresa con trabajadores a cargo debe planificar una prevención de Riesgos Laborales. Además, es necesario controlar y vigilar continuamente el plan de prevención de riesgos laborales para evitar estos.

3) Protección de datos personales: La Ley Orgánica 7/2021 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales es de obligado cumplimiento por las empresas. Así, las empresas deben custodiar y proteger adecuadamente los datos de carácter personal de sus trabajadores y de sus clientes. El uso inadecuado de los datos personales está castigado en el Código Penal, por lo que las empresas deberán poner especial atención y cuidado en la gestión de los datos de sus clientes y trabajadores, siendo lo ideal que sean expertos los que se encarguen de esta gestión.

4) Pago de salario a sus trabajadores, cotización mensual en la Seguridad social y retención trimestral del IRPF de los salarios.

5) Contabilidad de la empresa: Es obligatorio llevar tres libros contables en los que se harán asentar las operaciones diarias durante un periodo de tiempo, así como el inventario de la empresa. **El empresario deberá conservar estos libros y los correspondientes comprobantes e inscribirse en el Registro Mercantil después de cada ejercicio económico.**

6) Obligaciones fiscales: Cumplir con las obligaciones fiscales correspondientes.

Como cada año, y para evitar posibles problemas ante cualquier Inspección de Trabajo, BRINTZA les recuerda que las empresas con trabajadores a cargo tienen, entre otras, las siguientes obligaciones laborales.

Las consecuencias del incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, pueden conllevar sanciones dinerarias de gran envergadura.

- **CALENDARIO LABORAL DE EMPRESA:** La empresa debe elaborar **anualmente un calendario laboral**, que debe ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En este documento debe contenerse el horario, la jornada anual y la distribución de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de las personas trabajadoras, según la jornada máxima legal o pactada.

- **SALARIOS:** Les recordamos que la mayoría de los Convenios Colectivos están obsoletos, por lo que en caso de que se aprobara su actualización, las empresas quedarían obligadas a abonar los atrasos dejados de percibir por la persona trabajadora.

En este sentido, y para evitar posibles obligaciones de abono de grandes importes, **la empresa puede, en su caso, aumentar el IPC o un importe aproximado a este, a cuenta de convenio.**

- **REGISTRO DE JORNADA:** De conformidad con el Real Decreto Ley 8/2019 aprobado en fecha 5 de abril del corriente, todas las empresas tienen la **obligación de registrar el horario de entrada y salida de la totalidad de la plantilla**, independientemente de su tipo de contrato.

De acuerdo a los criterios jurisprudenciales que vienen dictándose, se recomienda que dicho fichaje se realice por medios electrónicos o app y no mediante la anotación en una hoja de la jornada.

Los datos registrados deberán guardarse durante cuatro años.

- **CONTRATOS DE TRABAJO:** El Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la **reforma laboral, disponemos de los siguientes tipos de contratos de trabajo.**

***Contrato Indefinido:** Para acabar con la precariedad laboral y la temporalidad en el empleo la nueva normativa establece el **contrato indefinido como regla general** y se delimitan unas circunstancias muy concretas en las que poder contratar bajo la modalidad de duración determinada o temporal.

*Contrato Fijo Discontinuo: Se establece una nueva regulación para los **contratos fijos-discontinuos**. Podemos mencionar las siguientes características:

- Para trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Prestación de servicios en el marco de un contrato mercantil o administrativo que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

*Contrato Temporal: Desde el año 2022 se regulan **dos tipos de contratos de trabajo de duración determinada: por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora**, por un lado y **los contratos en prácticas** por otro.

- **PLAN DE IGUALDAD Y REGISTRO SALARIAL POR GÉNERO**: La **obligatoriedad** del Plan de Igualdad se ha implantado de manera progresiva y su modalidad por escrito solamente **es obligatorio para empresas de 50 trabajadores o más**.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el objetivo de este documento es eliminar las barreras de diferenciación y discriminación tanto en hombre como en mujeres y garantizar la igualdad de trato y oportunidades, por lo que aunque la empresa no esté obligada a tener un plan por escrito, sí es necesario acreditar ante la Inspección de trabajo que se cumple con esa igualdad de trato.

Sin embargo, desde el 8 de marzo de 2019 el **Registro Salarial es obligatorio para todas las empresas**, independientemente del número de trabajadores que tengan.

- **PLAN DE ACOSO LABORAL**: Es obligatorio constituir un **protocolo** contra el **acoso** laboral para toda empresa o autónomo que tenga empleados a su cargo, independientemente del número de personas que sean o su volumen de facturación.
- **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**: Les recordamos que de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas tienen la obligación de establecer en su centro de trabajo una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Inspección de trabajo, **desde el punto de vista preventivo** requiere:

- 1- *Contrato con el servicio de prevención.*
- 2- *Reconocimientos médicos laborales.*
- 3- *Formación e información de las personas trabajadoras.*

- **COMUNICACIÓN DE DESPLAZAMIENTOS LABORALES:** Las personas trabajadoras sean por cuenta propia o ajena, de empresas con sede en España que quieran desplazar a sus trabajadores para prestar servicios de carácter temporal deberán tramitar la debida comunicación a la autoridad la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración correspondiente.

- **SEGUROS COLECTIVOS OBLIGATORIOS:** Algunos Convenios Colectivos exigen la contratación de Seguros Colectivos de Accidente e Incapacidad Permanente para sus trabajadores en aras a asegurar la estabilidad económica y tranquilidad de sus empleados.

Para evitar posibles infracciones les recordamos que los Convenio Colectivo de la Provincia de Gipuzkoa que exigen la contratación de un seguro colectivo son, entre otros, los siguientes:

Industria y comercio de la alimentación
Industria y comercio de la vid
Oficinas de Farmacia
Hostelería
Hostelería y alojamientos
Comercio en General
Farmacias
Producción Audiovisual
Enseñanza
Locales de espectáculos y deportes
Mediación de seguros

- **GEROA:** GEROA es un sistema en el que las personas trabajadoras, mediante pequeños esfuerzos compartidos con sus empresas durante toda la vida laboral, construyen su propia pensión complementaria.

GEROA complementa las pensiones de las personas trabajadoras en el momento de su jubilación, incapacidad o fallecimiento.

Entre los sectores de la industria guipuzcoana adheridos a GEROA son, entre otros, los siguientes:



- Industria Siderometalúrgica
- Construcción y Obras Públicas
- Comercio del Mueble
- Comercio Textil
- Comercio del Metal
- Locales de Espectáculos y Deportes
- Oficinas y Despachos
- Comercio en general

Estos acuerdos establecen la **obligatoriedad** de las aportaciones para aquellas

LABORAL – Preguntas Frecuentes

*** VACACIONES NO CONSUMIDAS EN 2024** Se termina el año y uno de sus empleados todavía no ha gastado todos los días de vacaciones. ¿Tendrá derecho a disfrutarlas en 2025?

Las personas trabajadoras tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones por cada año trabajado (o al número de días de vacaciones que fije su convenio). Si a 31 de diciembre algún empleado no ha “gastado” los días de vacaciones que corresponden al año en curso, el disfrute de esos días de vacaciones caduca, ya que:

- Deben disfrutarse en el año natural al que correspondan.
- La persona trabajadora afectado no podrá exigir a la empresa una compensación dineraria por esos días no disfrutados.

Pese a lo anterior, es válido que el empresario voluntariamente permita a sus empleados acumular las vacaciones de un año para otro. En tal caso, ello debe acordarse por escrito y, en caso de ser excepcional, reflejar de forma expresa que no se repetirá en el futuro para que esta concesión voluntaria no se consolide como una condición más beneficiosa.

Como excepción a esta norma, las personas trabajadoras podrán disfrutar en 2025 de las vacaciones no gastadas en 2024 si una situación de IT coincidió total o parcialmente con sus días de vacaciones (lo que impidió su disfrute).

*** ABSORCIÓN DE MEJORAS SALARIALES** ¿Se puede compensar o absorber una mejora salarial voluntaria con los incrementos salariales derivados de la aplicación de un nuevo convenio?

Si un trabajador cobra por encima de convenio porque tiene una mejora voluntaria fija en nómina y se produce un aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) o del

salario de convenio, en general no se le debe subir el sueldo (a no ser que el convenio aplicable diga lo contrario). Mediante la compensación de salarios se pueden neutralizar esos incrementos cuando los trabajadores ya perciben sueldos superiores a dichos mínimos.

La compensación únicamente es viable entre conceptos salariales homogéneos, que son aquellos que retribuyen conceptos retributivos iguales o similares. No se debe confundir el concepto de *homogeneidad* con una *igualdad esencial*. Basta con que ambos conceptos (la cantidad que se pretende compensar y la que actúa como elemento compensador) se incluyan en el mismo grupo de complementos salariales o en el propio salario base.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo ha analizado la posible compensación de la mejora voluntaria con los incrementos derivados de un nuevo convenio colectivo y ha concluido que, si esta mejora no viene referida a un grupo de complementos concreto, debe ser tratada como salario y, en consecuencia, tiene naturaleza homogénea con los incrementos de convenio y puede compensarse.

Por el contrario, no podría compensarse el aumento del convenio con conceptos ligados al puesto de trabajo (como, por ejemplo, un plus por peligrosidad), ya que no son conceptos homogéneos (salvo si el convenio sí lo permite o si así se ha pactado en el contrato).

Por ello, si se pacta algún complemento con los trabajadores (como la mejora voluntaria), es recomendable recoger por escrito que éste es compensable y absorbible para que no haya dudas al respecto.

Os recordamos que desde el Departamento jurídico de Brintza podemos ofrecer un servicio de calidad en Reclamaciones de cantidad, Impagos, Asesoramiento y Redacción de contratos de compraventa y arrendamientos, así como tramitaciones de Herencias y estudio y asesoramiento personal de testamentos, jubilaciones e incapacitaciones, etc.