

Obligaciones laborales para fisioterapeutas autónomos con trabajadores a su cargo



Mª Jesús Buendía Bermúdez

Colegiada 9585 del ICAV (Colegio de Abogados de Valencia)
Buendía Asesores - Asesoría Jurídica y Laboral del ICOFCV

De un tiempo a esta parte, están creciendo las obligaciones laborales de las personas autónomas, especialmente en su condición de empresarios con personas trabajadoras a su cargo. Así, si tenemos pensado emprender, e iniciar nuestro camino como empresario y contratar a personas para que participen en el proyecto empresarial hemos de tener en cuenta algunas de las obligaciones más importantes que nos impone la legislación actual.

A continuación, resumimos las principales obligaciones que hay que tener en cuenta en el día a día como empresario en el ámbito de la fisioterapia.





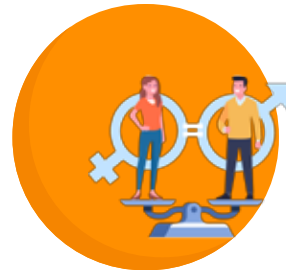
1. Prevención de riesgos laborales

La seguridad y salud de los trabajadores es prioritaria. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) las empresas están obligadas a **realizar la evaluación inicial de riesgos laborales** (identificación y evaluación de los riesgos) y planificar la actividad preventiva.

Asimismo, deben **formar e informar a todas las personas trabajadoras en prevención de riesgos**, así como proteger su salud facilitándoles equipos de protección individual en función del puesto de trabajo, y vigilar su salud a través de reconocimientos médicos y periódicos.

Si hay colaboración entre empresas (clínica que contrata servicios externos o comparte instalaciones), se debe activar la coordinación de la actividad preventiva entre ellas para garantizar que se cumplan las normas de prevención de riesgos laborales en todas las actividades.

Para simplificar los trámites y asegurarse de cumplir la normativa, se puede contratar un Servicio de Prevención Ajeno, que se encargará de toda la evaluación de riesgos y la formación del personal.



2. Igualdad y no discriminación

Todas las empresas deben garantizar el principio de igualdad y no discriminación por lo que deben contar con un **protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral y acoso sexual**, donde se recojan tanto las medidas para la prevención del acoso como las medidas y procedimientos que se llevaran a cabo en caso de producirse una situación de acoso en el puesto de trabajo. Igualmente desde marzo de 2024 se exige un **protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+**.

Estos protocolos **deben ser comunicados a todas las personas trabajadoras** para que sean conocedoras del mismo, y así cualquier hombre o mujer que detecte o sufra una situación de acoso, sepa cómo actuar y proceda a activar el procedimiento.

Si la empresa cuenta con más de 50 trabajadores además debe disponer de un Plan de Igualdad con la finalidad de eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



3. Derecho a la desconexión digital

Las empresas deben garantizar el derecho de desconexión digital de sus empleados, es decir, su derecho a no atender comunicaciones laborales fuera del horario establecido. Para ello, es necesario elaborar un **protocolo de desconexión digital** que defina con claridad el tiempo de trabajo y de descanso, así como las medidas tomadas por la empresa para garantizar este derecho a todos los trabajadores, independientemente de que su actividad se desarrolle de forma presencial o a distancia, a jornada completa o parcial.



4. Registro de la jornada

Todas las empresas con empleados tienen la obligación de llevar un registro de jornada:

- El registro de horas deberá incluir el **horario concreto de inicio y finalización** de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir.
- Se han de conservar los registros de jornada efectuados **durante 4 años**.
- Los registros de jornada deben **estar a disposición** de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Actualmente, el registro puede ser manual o digital.** Si bien, el Ministerio de Trabajo ha preparado un borrador para obligar a todas las empresas a un registro horario digital, con la finalidad de que sea un sistema objetivo, fiable y accesible, permitiendo el acceso a las personas trabajadoras y a sus representantes en cualquier momento y forma inmediata, así como a la Inspección de Trabajo, y ampliando los datos a registrar. No obstante, habrá que esperar a la aprobación y publicación de la nueva normativa para comprobar los cambios reales del nuevo registro de jornada.



5. Póliza de convenio colectivo

En función de la actividad de la empresa se aplica un convenio colectivo, que puede imponer la obligación de suscribir una **póliza de seguro colectivo** que cubra las contingencias de defunción e incapacidad de las personas trabajadoras. Dicha póliza debe suscribirse en los términos indicados en el convenio de aplicación, y actualizarlas anualmente (tanto en importe como en número de trabajadores). Dicha cuantía tendrá la consideración de retribución en especie para las personas trabajadoras debiendo constar en nómina como tal.

En caso de no formalizarse la misma la empresa será la obligada al abono de los importes establecidos en el convenio colectivo en caso de siniestro.



6. Hojas de reclamaciones

Independientemente de estas obligaciones laborales, **todas las empresas y autónomos** deben disponer de hojas reclamaciones, que se pondrán a disposición del usuario que lo solicite, y que deben ser adquiridas en la Generalitat Valenciana. Se indicará en lugar visible la existencia de dichas hojas.