

## RECORDATORI CAMPANYA D'INSPECCIÓ DE TREBALL

**La Inspecció de Treball i Seguretat Social ha iniciat diversos PLANS D'ACTUACIÓ per lluitar contra el frau i assegurar el compliment de la normativa laboral i de seguretat social. El Pla d'Actuació d'aquest any es centre en cinc àrees: Prevenció de Riscos, Treball i Relacions Laborals, Seguretat Social, Economia Irregular i Treball Estranger i altres actuacions com igualtat i no discriminació.**

En aquest sentit, els últims PLANS D'ACTUACIÓ més recurrents durant aquest any 2024 són els següents:

### PLANS D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ

#### 1. Plans d'igualtat

La *Llei Orgànica d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes* estableix que les empreses de 50 o més persones treballadores, així com les empreses que tal obligació derivi del conveni col·lectiu, tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

Els plans d'igualtat són un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que busquen la **igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes** i eliminar la discriminació per raó de sexe a través de objectius concrets, estratègies i pràctiques dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva.

L'incompliment de l'obligació d'elaborar i/o aplicar el Pla d'Igualtat és considerat una infracció molt greu i pot ser sancionat amb multes que oscil·len entre els 7.501.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 225.018.-Euros.

Tanmateix, es poden imposar sancions accessoris com la pèrdua automàtica de les ajudes, bonificacions i beneficis derivats dels programes d'ocupació o l'exclusió autonòmica per poder accedir a aquests beneficis durant el període de dos a sis anys.

#### 2. Protocol d'Assetjament Sexual

La *Llei Orgànica d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes* estableix entre els drets laborals de les persones treballadores, la **protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere**, que es materialitza elaborant un protocol d'assetjament. Aquesta obligació recau sobre la totalitat de les empreses, amb independència del nombre de treballadors i de si aquestes resulten obligades a elaborar un pla d'igualtat.

L'objectiu general de protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere. L'empresa ha de promoure condicions laborals que eviten l'assetjament e instaurar un procediment específic d'investigació per gestionar les denúncies que es puguin plantejar i resoldre el que procedeixi segons cada cas.

L'incompliment de l'obligació d'elaborar i/o aplicar el Pla d'Igualtat és considerat una infracció greu i pot ser sancionat amb multes que oscil·len entre els 751.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 7.500.-Euros.

Tanmateix, es poden imposar sancions accessoris com la pèrdua automàtica de les ajudes, bonificacions i beneficis derivats dels programes d'ocupació o l'exclusió autonòmica per poder accedir a aquests beneficis durant el període de dos a sis anys.



### 3. Auditoria retributiva

El *Reial Decret d'igualtat retributiva entre dones i homes* preveuen que les empreses obligades a elaborar un pla d'igualtat, és a dir, les empreses de 50 o més persones treballadores han d'elaborar una auditoria retributiva prèvia a la negociació dels plans d'igualtat.

L'auditoria retributiva té l'objectiu d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució, garantint la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu de l'empresa.

L'incompliment de l'elaboració de l'auditoria retributiva és una infracció greu sancionable amb una multa que oscil·la entre els 751.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 7.500.-Euros.

### 4. Registre salarial

De conformitat amb l'*Estatut dels Treballadors*, preveu l'obligació genèrica de les empreses d'abonar per la prestació de treball una retribució d'igual valor, sense que es pugui produir discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.

Per garantir el compliment d'aquesta obligació, les empreses, amb independència del seu nombre de treballadors, estan obligades a realitzar un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

En el cas de les **empreses de 50 o més persones treballadores si la mitjana de les retribucions de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a l'altre en un 25%**, tenint en compte la totalitat de la massa salarial o la mitjana de percepcions satisfetes, **l'empresa ha d'incloure en el Registre Salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacions amb el sexe de les persones treballadores.**

L'incompliment d'aquesta obligació suposa una infracció greu que pot ser sancionada amb multes que oscil·len entre els 751.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 7.500.-Euros.

### 5. La quota de reserva del 2% per persones treballadores amb discapacitat

De conformitat amb la *Llei General de Discapacitat*, les empreses públiques i privades que tinguin a un número de 50 o més persones treballadores estan obligades a que d'entre aquests, almenys un 2% siguin persones treballadores amb discapacitat.

De manera excepcional, les empreses poden quedar exemptes, de forma parcial o total, del compliment d'aquesta obligació bé a través d'acords recollits en la negociació col·lectiva o bé per opció voluntària de l'empresa, sempre que existeixi comunicació a l'autoritat laboral i, en ambdós supòsits sempre que s'apliquin les mesures alternatives previstes en el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor de les persones treballadores amb discapacitat.

L'incompliment de l'obligació de la quota de reserva és considerat una infracció greu (art. 15.3 LISOS) i les multes previstes són en el seu grau mínim, de 751 fins a un màxim de 7.500 euros. Tanmateix la pròpia Llei General de Discapacitat preveu sancions econòmiques (oscil·len des dels 301 al 1.000.000.-Euros) per les empreses que incompleixin la normativa.

## PLANS D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA DE TREBALL I RELACIONS LABORALS: REGISTRE DE JORNADA, FRAU EN LA CONTRACTACIÓ I ECONOMIA IRREGULAR

### 6. Registre de jornada

Amb l'aprovació del Reial decret Llei 8/2019, totes les empreses tenen l'obligació de dur a terme un registre de jornada, incloent l'inici i finalització de la jornada de treball així com les pauses i les hores extres. Aquest registre possibilita el control dels temps de treball per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS).

La Inspecció de Treball pot exigir no només l'aportació dels registres de jornada dels treballadors sinó

#### BARCELONA

Rambla Catalunya, 116, 5è 2n  
08008 BARCELONA

#### GIRONA

C/ Bonastruc de Porta, 31, 2n 2a  
17001 GIRONA

#### VIC

C/ Santa Maria, 6 Baixos  
08500 VIC

#### PALAFRUGELL

Carrer Ample, 126  
17200 PALAFRUGELL



que en cas de visites in situ en el centre de treball por exigir l'exhibició dels registres de jornada de les persones treballadors.

La falta d'elaboració dels registres de jornada així com la impossibilitat d'exhibició dels registres de jornada (ja sigui per inexistència dels mateixos o perquè no obren en el centre de treball) suposa una infracció greu sancionable amb multes que oscil·len entre les 751.-Euros i els 7.500.-Euros.

## 7. Contractació temporal

A arrel de la reforma de la contractació temporal la Inspecció de Treball ha iniciat un Pla de Xoc contra el frau en l'ús del contracte temporal. La Inspecció fent ús de l'Eina de Lluita Contra el Fraude envia de forma massiva a les empreses que detecta que tenen contractacions temporals cartes en les que adverteix de l'existència del Pla de Xoc i de que el seu objectiu es detectar "potencials" irregularitats en l'ús d'aquesta modalitat contractual.

La intenció és dissuadir de les conductes fraudulentas i que sigui la pròpia empresa qui faciliti informació i procedeixi a la conversió dels contractes temporals fets en frau de lleu en contactes indefinits abans de que la pròpia Inspecció obri un expedient a l'empresa.

L'ús fraudulent de la contractació és una infracció greu i comporta la conversió del contracte temporal en indefinit així com la imposició de multes que oscil·len entre els 751.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 7.500.-Euros. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada treballador afectat.

## 8. Contractació Fix-Discontinus

En el mateix sentit que amb la contractació temporal, la Inspecció de Treball ha iniciat un Pla de Xoc contra el frau en la contractació dels fixes-discontinus. A través de l'Eina de Lluita Contra el Fraude, la Inspecció envia de forma massiva a les empreses que detecta que tenen contractacions de fixes-discontinus amb períodes d'activitat iguals o superiors als 10 mesos.

La intenció és dissuadir de les conductes fraudulentas i que sigui la pròpia empresa qui faciliti informació i procedeixi a la conversió dels contractes fixes-discontinus fets en frau de lleu en contactes indefinits ordinaris abans de que la pròpia Inspecció obri un expedient a l'empresa.

L'ús fraudulent de la contractació és una infracció greu i comporta la conversió del contracte fixes-discontinuo en indefinit ordinari així com la imposició de multes que oscil·len entre els 751.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 7.500.-Euros. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada treballador afectat.

## 9. Període de prova

El passat 24 d'abril la Inspecció de Treball va anunciar una campanya contra el possibles incompliments durant el període de prova. Aquesta campanya es dirigeix al control dels contractes que s'extingeixen per la no superació del període de prova just a la finalització del mateix així com per controlar la duració excessiva del període de prova.

La campanya es realitzarà a través de l'Eina de Lluita contra el Fraude que permetrà la identificació i selecció massives d'empreses amb possibles irregularitats en aquest àmbit. En concret, les actuacions inspectores es centraran en extincions de contractes de treball per no superació del període de prova que l'Eina detecti que hagin estat precedits d'una durada excessiva d'aquest o que afectin a treballadors que hagin estat contractats anteriorment en la mateixa empresa per a realitzar les mateixes funcions o que l'extinció del contracte es produeix just a la finalització del període de prova.

La transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals o el seu ús en frau de llei suposa una infracció greu sancionable amb multes que oscil·len entre les 751.-Euros i els 7.500.-Euros. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada treballador afectat.

## 10. Falsos autònoms i falsos becaris

Des del 2023, la Inspecció de Treball realitza anualment una campanya relativa als "Falsos Autònoms", amb actuació prioritària en els sectors de major frau (plataformes digitals, transport, missatgeria, medis de comunicació, immobiliàries, etc.). La Inspecció per detectar "potencials" falsos autònoms revisa de forma massiva els treballadors autònoms que únicament presten serveis per una única societat. També es prossegueixen les actuacions per a evitar l'ús abusiu i fraudulent de les pràctiques no laborals, on la

### BARCELONA

Rambla Catalunya, 116, 5è 2n  
08008 BARCELONA

### GIRONA

C/ Bonastruc de Porta, 31, 2n 2a  
17001 GIRONA

### VIC

C/ Santa Maria, 6 Baixos  
08500 VIC

### PALAFRUGELL

Carrer Ample, 126  
17200 PALAFRUGELL



persona becaria esta realitzant tasques pròpies de llocs de treball existents en l'empresa i pels quals estan qualificats.

La contractació de "falsos" autònoms suposa la comissió de dues infraccions. La primera relativa a la falta d'alta dels treballadors en el Règim General de la Seguretat Social que suposa la comissió d'una infracció greu sancionable amb multes que oscil·len entre els 3.750.-Euros i els 12.000.-Euros. A més, s'estarà obligat a realitzar totes les cotitzacions a la Seguretat Social corresponents al treballador pel temps en que el mateix hagi estat prestant serveis per l'empresa, amb un màxim de quatre anys incrementat amb els interessos y recàrrecs corresponents. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada treballador afectat.

Tanmateix, la contractació de falsos becaris suposa l'ús fraudulent de la contractació, el que comporta la conversió del contracte de pràctiques en un contracte indefinit ordinari així com la imposició de multes que oscil·len entre els 751.-Euros en grau mínim fins a un màxim de 7.500.-Euros. A més, s'està obligat a abonar les diferències salarials i realitzar les diferències de cotització pel temps que el treballador hagi prestat serveis per l'empresa. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada treballador afectat.

## 11. Treballadors no donats d'alta

Una part fonamental de les inspeccions es realitza in situ, visitant els centres de treball per comprovar el compliment de la normativa laboral i de seguretat social. Sent una de les actuacions essencials la comprovació de que els treballadors identificats en la visita apareixen donats d'alta en la seguretat social.

En aquests casos, la Seguretat Social donarà d'alta al treballador d'ofici, el qual adquirirà la condició de fix en la plantilla. Tanmateix, la Inspecció imposarà una sanció econòmica per multes que oscil·len entre els 3.750.-Euros i els 12.000.-Euros. A més, s'estarà obligat a abonar el salari de tot el temps que el treballador hagi prestat serveis així com totes les cotitzacions a la Seguretat Social corresponents al treballador pel temps en que el mateix hagi estat prestant serveis per l'empresa, amb un màxim de quatre anys incrementat amb els interessos y recàrrecs corresponents.

## PLANS D'ACTUACIÓ DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

### 12. Compliment de la Seguretat i Salut en el Treball

La Inspecció de Treball participa en la Campanya Europea para prevenir accidents de treball. Aquesta té l'objectiu de reforçar la cultura de prevenció amb la consigna "Zero accidents de treball" i busca la implantació uniforme i efectiva de la normativa de seguretat i salut en totes les empreses adoptant criteris i pràctiques inspectores homogènies en tota la UE. A més de verificar el compliment per part de les empreses de la normativa de seguretat i salut en el treball, la Inspecció també supervisarà mesures de prevenció de riscos i les correctores adoptades amb posterioritat per a eliminar el risc que hagi originat un mal a una persona treballadora.

Tanmateix i de conformitat amb el Criteri Tècnic sobre riscos psicosocials, s'estableix l'obligació a totes les empreses de realitzar avaluacions de riscos psicosocials a les persones treballadores. A més de millorar les condicions de treball, la campanya pretén l'harmonització en el compliment de la legislació europea en relació amb les avaluacions de riscos psicosocials, amb la finalitat de contribuir a la reducció de les malalties professionals i els accidents de treball.

L'incompliment de la normativa de salut i seguretat por comportar sancions econòmiques que oscil·len entre els 486.-Euros (en cas d'infraccions lleus i grau mínim) als 983.736.-Euros (en cas d'infraccions molt greus en grau màxim)

 972 413 030  @admin@laborex.cat

**BARCELONA**  
Rambla Catalunya, 116, 5è 2n  
08008 BARCELONA

**GIRONA**  
C/ Bonastruc de Porta, 31, 2n 2a  
17001 GIRONA

**VIC**  
C/ Santa Maria, 6 Baixos  
08500 VIC

**PALAFRUGELL**  
Carrer Ample, 126  
17200 PALAFRUGELL

No imprimir aquest correu electrònic si no es estrictament necessari. L'informem que les seves dades personals, que puguin constar en aquesta comunicació, estan incorporades en un fitxer propietat de LABOREX ASSESSORS LABORALS, amb la finalitat de gestionar la relació negocial que ens vincula i informar-li dels nostres serveis. Si desitja exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició pot dirigir-se per escrit a: LABOREX ASSESSORS LABORALS, C/ Bonastruc de porta, 31 2n · 17001 de Girona · admin@laborex.cat. El contingut d'aquest correu electrònic i els seu annexes són estrictament confidencials. En cas de no ser vostè el destinatari i haver rebut aquest missatge per error, agrairíem que ho comunicui i immediatament al remitent, sense difondre, emmagatzemar o copiar el seu contingut.