

RECORDATORIO CAMPAÑA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha iniciado varios PLANES De ACTUACIÓN para luchar contra el fraude y asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. El Plan de Actuación de este año se centre en cinco áreas: Prevención de Riesgos, Trabajo y Relaciones Laborales, Seguridad Social, Economía Irregular y Trabajo Extranjero y otras actuaciones como igualdad y no discriminación.

En este sentido, los últimos PLANES DE ACTUACIÓN más recurrentes durante este año 2024 son los siguientes:

PLANES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Planes de igualdad

La *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* establece que las empresas de 50 o más personas trabajadoras, así como las empresas que tal obligación derive del convenio colectivo, tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que buscan la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** y eliminar la discriminación por razón de sexo a través de objetivos concretos, estrategias y prácticas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva.

El incumplimiento de la obligación de elaborar y/o aplicar el Plan de Igualdad es considerado una infracción muy grave y puede ser sancionado con multas que oscilan entre los 7.501.-Euros en grado mínimo hasta un máximo de 225.018.-Euros.

Aun así, se pueden imponer sanciones accesorias como la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de los programas de ocupación o la exclusión autonómica para poder acceder a estos beneficios durante el periodo de dos a seis años.

2. Protocolo de Acoso Sexual

La *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* establece entre los derechos laborales de las personas trabajadoras, la **protección ante el acoso sexual y el acoso por razón de género**, que se materializa elaborando un protocolo de acoso. Esta obligación recae sobre la totalidad de las empresas, con independencia del número de trabajadores y de si estas resultan obligadas a elaborar un plan de igualdad.

El objetivo general de protocolo es definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de género. La empresa tiene que promover condiciones laborales que evitan el acoso e instaurar un procedimiento específico de investigación para gestionar las denuncias que se puedan plantear y resolver el que proceda según cada caso.

El incumplimiento de la obligación de elaborar y/o aplicar el Plan de Igualdad es considerado una infracción grave y puede ser sancionado con multas que oscilan entre los 751.-Euros en grado mínimo hasta un máximo de 7.500.-Euros.

Aun así, se pueden imponer sanciones accesorias como la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de los programas de ocupación o la exclusión autonómica para poder acceder a estos beneficios durante el periodo de dos a seis años.



3. Auditoria retributiva

El *Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* prevén que las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad, es decir, las empresas de 50 o más personas trabajadoras tienen que elaborar una auditoría retributiva previa a la negociación de los planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene el objetivo de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, garantizando la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo de la empresa.

El incumplimiento de la elaboración de la auditoría retributiva es una infracción grave sancionable con una multa que oscila entre los 751.-Euros en grado mínimo hasta un máximo de 7.500.-Euros. .

4. Registro salarial

En conformidad con el *Estatuto de los Trabajadores*, prevé la obligación genérica de las empresas de abonar por la prestación de trabajo una retribución de igual valor, sin que se pueda producir discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de esta.

Para garantizar el cumplimiento de esta obligación, las empresas, con independencia de su número de trabajadores, están obligadas a realizar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En el caso de las **empresas de 50 o más personas trabajadoras si la media de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior al otro en un 25%**, teniendo en cuenta la totalidad de la masa salarial o la media de percepciones satisfechas, **la empresa tiene que incluir en el Registro Salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relaciones con el sexo de las personas trabajadoras.**

El incumplimiento de esta obligación supone una infracción grave que puede ser sancionada con multas que oscilan entre los 751.-Euros en grado mínimo hasta un máximo de 7.500.-Euros. .

5. La cuota de reserva del 2% por personas trabajadoras con discapacidad

En conformidad con la *Ley General de Discapacidad*, las empresas públicas y privadas que tengan a un número de 50 o más personas trabajadoras están obligadas a que de entre estos, al menos un 2% sean personas trabajadoras con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas pueden quedar exentas, de forma parcial o total, del cumplimiento de esta obligación bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva o bien por opción voluntaria de la empresa, siempre que exista comunicación en la autoridad laboral y, en ambos supuestos siempre que se apliquen las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el cual se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

El incumplimiento de la obligación de la cuota de reserva es considerado una infracción grave (arte. 15.3 LISOS) y las multas previstas son en su grado mínimo, de 751 hasta un máximo de 7.500 euros. Aun así la propia Ley General de Discapacidad prevé sanciones económicas (oscilan desde los 301 al 1.000.000.-Euros) por las empresas que incumplan la normativa.

PLANES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES: REGISTRO DE JORNADA, FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN Y ECONOMÍA IRREGULAR

6. Registro de jornada

Con la aprobación del Real decreto ley 8/2019, todas las empresas tienen la obligación de llevar a cabo un registro de jornada, incluyendo el inicio y finalización de la jornada de trabajo así como las pausas y las horas extras. Este registro posibilita el control de los tiempos de trabajo por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

La Inspección de Trabajo puede exigir no solo la aportación de los registros de jornada de los



trabajadores sino que en caso de visitas *in situ* en el centro de trabajo mieda exigir la exhibición de los registros de jornada de las personas trabajadoras.

La falta de elaboración de los registros de jornada así como la imposibilidad de exhibición de los registros de jornada (ya sea por inexistencia de los mismos o porque no abren en el centro de trabajo) supone una infracción grave sancionable con multas que oscilan entre las 751.-Euros y los 7.500.-Euros..

7. Contratación temporal

A raíz de la reforma de la contratación temporal la Inspección de Trabajo ha iniciado un Plan de Choque contra el fraude en el uso del contrato temporal. La Inspección en uso de la Herramienta de Lucha Contra el Fraude envía de forma masiva a las empresas que detecta que tienen contrataciones temporales cartas en las que advierte de la existencia del Plan de Choque y de que su objetivo se detectar “potenciales” irregularidades en el uso de esta modalidad contractual.

La intención es disuadir de las conductas fraudulentas y que sea la propia empresa quien facilite información y proceda a la conversión de los contratos temporales hechos en fraude de leve en contactos indefinidos antes de que la propia Inspección abre un expediente a la empresa.

El uso fraudulento de la contratación es una infracción grave y comporta la conversión del contrato temporal en indefinido así como la imposición de multas que oscilan entre los 751.-Euros en grado mínimo hasta un máximo de 7.500.-Euros. A estos efectos se considerará una infracción por cada trabajador afectado.

8. Contratación Fijo-Discontinuo

En el mismo sentido que con la contratación temporal, la Inspección de Trabajo ha iniciado un Plan de Choque contra el fraude en la contratación de los fijos-discontinuos. A través de la Herramienta de Lucha Contra el Fraude, la Inspección envía de forma masiva a las empresas que detecta que tienen contrataciones de fijos-discontinuos con periodos de actividad iguales o superiores a los 10 meses.

La intención es disuadir de las conductas fraudulentas y que sea la propia empresa quien facilite información y proceda a la conversión de los contratos fijos-discontinuos hechos en fraude de leve en contactos indefinidos ordinarios antes de que la propia Inspección abre un expediente a la empresa.

El uso fraudulento de la contratación es una infracción grave y comporta la conversión del contrato fijo-discontinuo en indefinido ordinario así como la imposición de multas que oscilan entre los 751.-Euros en grado mínimo hasta un máximo de 7.500.-Euros. A estos efectos se considerará una infracción por cada trabajador afectado.

9. Periodo de prueba

El pasado 24 de abril la Inspección de Trabajo anunció una campaña contra el posibles incumplimientos durante el periodo de prueba. Esta campaña se dirige al control de los contratos que se extinguen por la no superación del periodo de prueba justo a la finalización del mismo así como para controlar la duración excesiva del periodo de prueba.

La campaña se realizará a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude que permitirá la identificación y selección masivas de empresas con posibles irregularidades en este ámbito. En concreto, las actuaciones inspectoras se centrarán en extinciones de contratos de trabajo por no superación del periodo de prueba que la Herramienta detecte que hayan sido precedidos de una duración excesiva de este o que afecten a trabajadores que hayan sido contratados anteriormente en la misma empresa para realizar las mismas funciones o que la extinción del contrato se produce justo a la finalización del periodo de prueba.

La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales o su uso en fraude de ley supone una infracción grave sancionable con multas que oscilan entre las 751.-Euros y los 7.500.-Euros. A estos efectos se considerará una infracción por cada trabajador afectado.

10. Falsos autónomos y falsos becarios

Desde 2023, la Inspección de Trabajo realiza anualmente una campaña relativa a los “Falsos Autónomos”, con actuación prioritaria en los sectores de mayor fraude (plataformas digitales, transporte, mensajería, medios de comunicación, inmobiliarias, etc.). La Inspección para detectar “potenciales” falsos

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



autónomos revisa de forma masiva a los trabajadores autónomos que únicamente prestan servicios por una única sociedad. También se prosiguen las actuaciones para evitar el uso abusivo y fraudulento de las prácticas no laborales, donde la persona becaria está realizando tareas propias de puestos de trabajo existentes en la empresa y por los que están calificados.

La contratación de falsos autónomos supone la comisión de dos infracciones. La primera relativa a la falta de alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social que supone la comisión de una infracción grave sancionable con multas que oscilan entre los 3.750.-Euros y los 12.000.-Euros. Además, se estará obligado a realizar todas las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes al trabajador por el tiempo en que el mismo haya estado prestando servicios por la empresa, con un máximo de cuatro años incrementado con los correspondientes intereses y recargos. A estos efectos se considerará una infracción por cada trabajador afectado.

Sin embargo, la contratación de falsos becarios supone el uso fraudulento de la contratación, lo que conlleva la conversión del contrato de prácticas en un contrato indefinido ordinario así como la imposición de multas que oscilan entre los 751.-Euros en grado mínimo hasta a un máximo de 7.500.-Euros. Además, está obligado a abonar las diferencias salariales y realizar las diferencias de cotización por el tiempo que el trabajador haya prestado servicios por la empresa. A estos efectos se considerará una infracción por cada trabajador afectado.

11. Trabajadores no dados de alta

Una parte fundamental de las inspecciones se realiza *in situ*, visitando los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa laboral y seguridad social. Siendo una de las actuaciones esenciales la comprobación de que los trabajadores identificados en la visita aparecen donantes de alta en la seguridad social.

En estos casos, la Seguridad Social dará de alta al trabajador de oficio, quien adquirirá la condición de fijo en la plantilla. Sin embargo, la Inspección impondrá una sanción económica por multas que oscilan entre los 3.750.-Euros y los 12.000.-Euros. Además, se estará obligado a abonar el salario de todo el tiempo que el trabajador haya prestado servicios así como todas las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes al trabajador por el tiempo en que el mismo haya estado prestando servicios por la empresa, con un máximo de cuatro años incrementado con los intereses y recargos correspondientes.

PLANES DE ACTUACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

12. Cumplimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Inspección de Trabajo participa en la Campaña Europea para prevenir accidentes de trabajo. Ésta tiene el objetivo de reforzar la cultura de prevención con la consigna "Cero accidentes de trabajo" y busca la implantación uniforme y efectiva de la normativa de seguridad y salud en todas las empresas adoptando criterios y prácticas inspectoras homogéneas en toda la UE. Además de verificar el cumplimiento por parte de las empresas de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, la Inspección también supervisará medidas de prevención de riesgos y las correctoras adoptadas con posterioridad para eliminar el riesgo de que haya originado un daño a una persona trabajadora.

Sin embargo, y de conformidad con el Criterio Técnico sobre riesgos psicosociales, se establece la obligación a todas las empresas de realizar evaluaciones de riesgos psicosociales a las personas trabajadoras. Además de mejorar las condiciones de trabajo, la campaña pretende la armonización en el cumplimiento de la legislación europea en relación a las evaluaciones de riesgos psicosociales, con el fin de contribuir a la reducción de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

El incumplimiento de la normativa de salud y seguridad puede comportar sanciones económicas que oscilan entre los 486.-Euros (en caso de infracciones leves y grado mínimo) a los 983.736.-Euros (en caso de infracciones muy graves en grado máximo).

📞 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