



# **ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL PAÍS VASCO**

## **2020**

---

# **1. MATERIAS DE ACTUACIÓN INSPECTORA COMPETENCIA DE LA CAPV.**

## **1.1. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

## **1.2. RELACIONES LABORALES**

# **2. OTRAS MATERIAS DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LA CAPV EN ÁMBITOS COMPETENCIALES DE LA A.G.E.**

## **2.1. SEGURIDAD SOCIAL**

## **2.2. EMPLEO Y EXTRANJERÍA**

## **Introducción**

La Ley 23/2015 de 21 de julio Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE. de 23 de julio) establece que la Administración General del Estado y la de la Comunidad Autónoma organizarán el ejercicio de las actuaciones inspectoras con sujeción al principio de concepción integral del sistema de la Inspección de Trabajo. En consecuencia, esta memoria responde a tal principio de actuación, si bien para su configuración, a efectos de una adecuada presentación, se ha estructurado en torno a las materias cuya competencia corresponde a esta Comunidad Autónoma de Euskadi, sin perjuicio de incluir información referente a actuaciones que en el marco de la colaboración con la Inspección de Trabajo dependiente del Estado se han desarrollado por nuestros funcionarios actuantes en materias de competencia estatal.

Sin perjuicio de la actividad que es capaz de generar de oficio la propia Inspección de Trabajo, las actuaciones en el País Vasco deben tener en cuenta el elevado número de actuaciones rogadas (especialmente por denuncia) que se plantean en el territorio de esta Comunidad Autónoma. Un tejido industrial extenso, un alto grado de sindicalización, la conciencia ciudadana respecto a los derechos y obligaciones sociales, así como la cercanía que las Administraciones Públicas mantienen con la sociedad, son características tradicionales de la realidad socio-económica vasca, y, necesariamente, condicionan la realización de las actuaciones de verificación y control.

## 1.1. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2020

La prevención de riesgos laborales se constituye como uno de los pilares principales de actuación de la Inspección de Trabajo del País Vasco, tanto por la importancia de los bienes y derechos en juego, como por la trascendencia que tiene para la consecución de un empleo de calidad.

I

Estas actuaciones gozan de prioridad en el conjunto de las funciones y cometidos desarrollados por la Inspección de Trabajo y responden tanto a una actuación rogada cuando se promueve a través de la denuncia de trabajadores y Organizaciones Sindicales, como a una actuación planificada con la realización de campañas específicas de control en determinados sectores.

Resultados	2020
ACTUACIONES	8.008
INFRACCIONES	306
PROPUESTAS DE RECARGO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR INCUMPLIMIENTOS DE NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD	148
REQUERIMIENTOS	1.442
IMPORTE INFRACCIONES	1.314.323
PARALIZACIONES DE TRABAJOS POR RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SEGURIDAD Y SALUD	0
VISITAS	946
TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS INFRACCIONES	1.383
ACCIDENTES DE TRABAJO INVESTIGADOS	287
Nº INFRACCIONES CONSTATADAS EN ACCIDENTES INVESTIGADOS	146

Los datos referidos a esta materia desvelan que se han llevado a cabo un total de 8.008 actuaciones a lo largo de 2020 en Seguridad y Salud Laboral, donde se detectaron 306 infracciones, se formalizaron 148 propuestas de recargo a la Seguridad Social y 1.442 requerimientos de subsanación de las deficiencias reveladas tanto en la gestión de prevención de riesgos laborales como en las condiciones de seguridad en el trabajo.

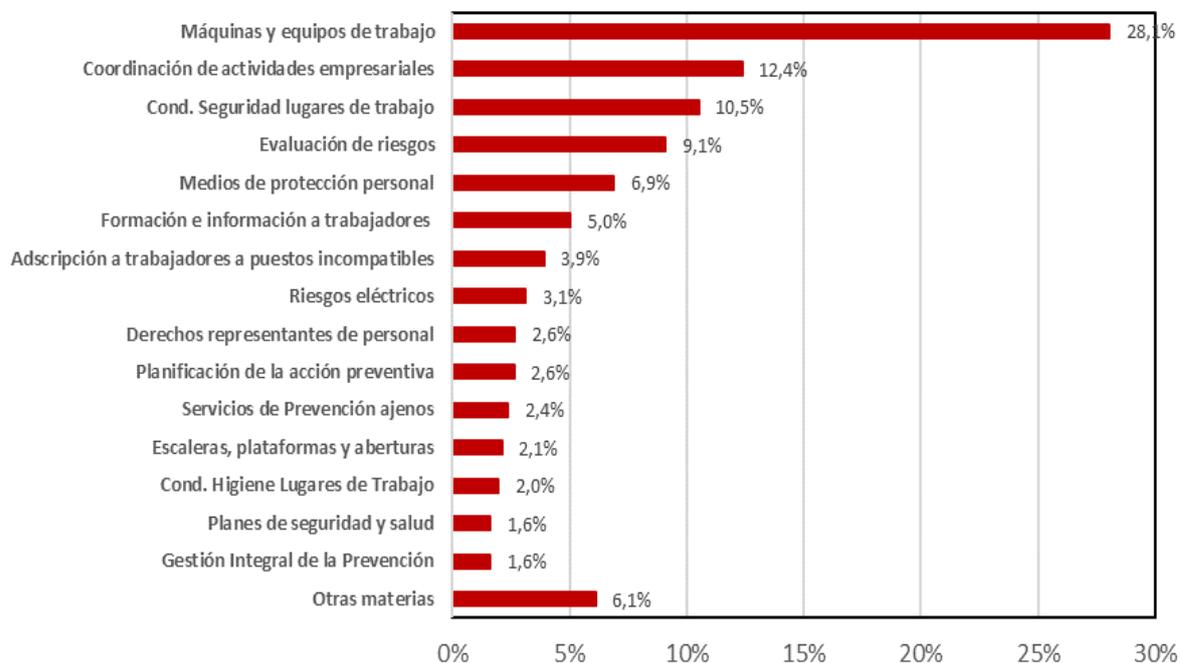
El importe total de las infracciones asciende a 1.314.323 euros.

Importe medio por sanción: 4.295 euros.

### MATERIAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL INVESTIGADAS EN 2020



### MATERIAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SANCIONADAS 2020

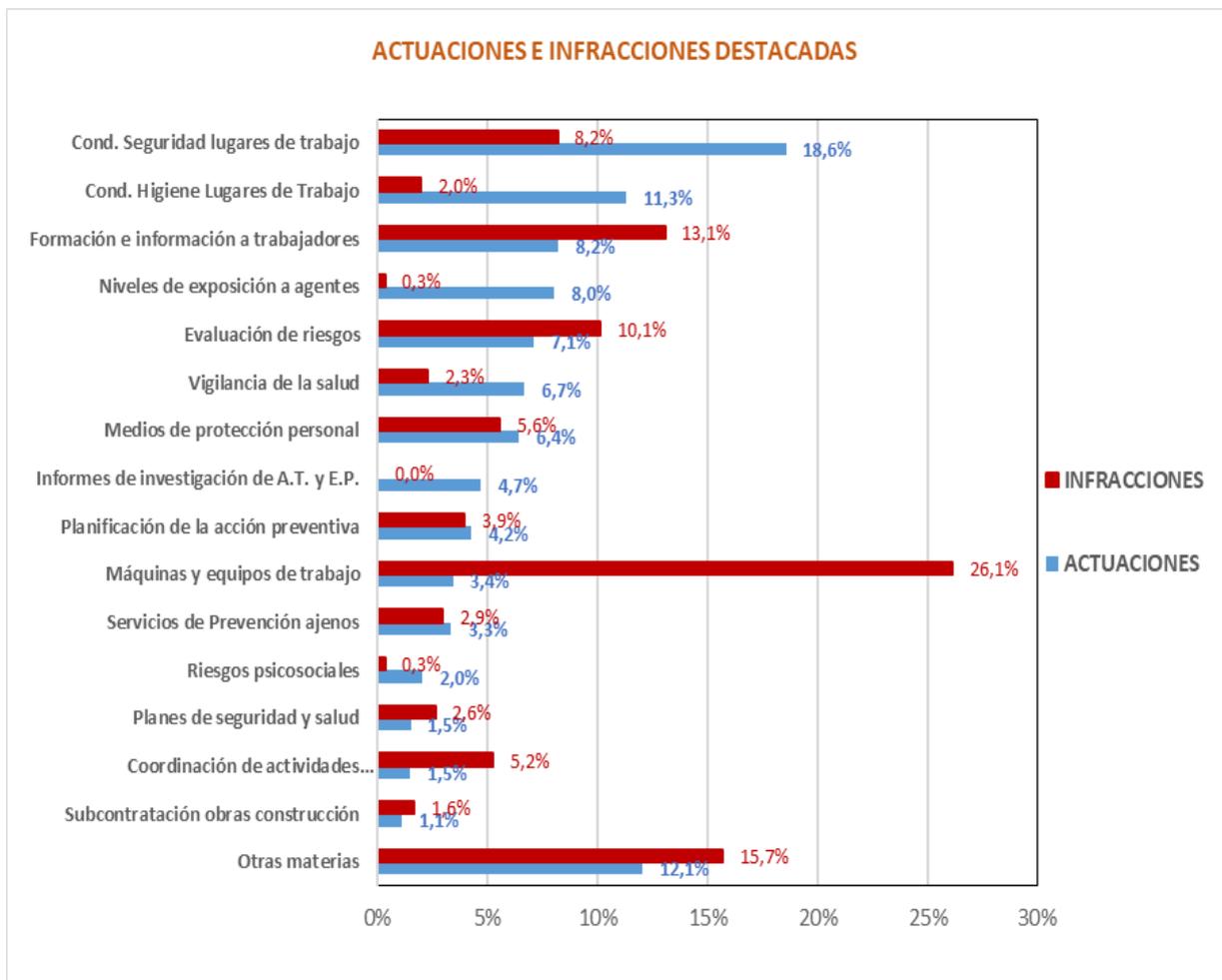


El siguiente listado ofrece el detalle de todas las actuaciones realizadas en materia de seguridad y salud laboral a lo largo de 2020 así como infracciones detectadas y requerimientos de subsanación.

DETALLE	NºACT.	NºINFR.	NºREQ.
A.T por causas no incluíbles otras claves y A.T. In itinere	6	0	0
Informes de investigación de A.T. y E.P.	376	0	13
Comunicaciones de A.T. y E.P. (art. 11.2 y 12.3 TRLISOS)	40	1	24
Cond. Seguridad lugares de trabajo (11.4, 12.16 y 17, 13.10 TRLISOS)	1.486	25	171
Cond. Higiene Lugares de Trabajo (art. 11.1 y 4; 12.16 y 17; 13.10 TRLISOS)	905	6	50
Escaleras, plataformas y aberturas (art. 12.16b y f TRLISOS)	74	12	37
Aseos, vestuarios y otros servicios (art. 11.4 y 12.16h TRLISOS)	64	1	30
Riesgos eléctricos (art. 11.4; 12.16, 13.10 TRLISOS)	22	1	8
Incendios y explosiones (art. 11.4; 12.16, 13.10 TRLISOS)	16	1	3
Máquinas y equipos de trabajo (art. 11.5; 12.16, 13.10 TRLISOS)	273	80	120
Elevación y transporte (art. 12.16 TRLISOS)	7	0	3
Niveles de exposición a agentes (art. 12.9, 13.16 TRLISOS)	642	1	91
Medios de protección personal (art. 12.16f TRLISOS)	513	17	120
Planes de emergencia y evacuación (art. 12.10 TRLISOS)	29	1	8
Señalización de lugares de trabajo (art. 11.4, 12.16b y 13.10 TRLISOS)	38	0	21
Evaluación de riesgos (art. 12.1b TRLISOS)	568	31	139
Planificación de la acción preventiva (art. 12.6 TRLISOS)	338	12	97
Trabajadores designados (art. 12.12, 15a TRLISOS)	28	1	1
Servicios de Prevención propios (art. 12.15a TRLISOS)	59	1	1
Servicios de Prevención ajenos(art.12.15a,21 y 22;13.11 y 12 TRLISOS)	267	9	7
Auditoria externa del servicio de prevención propio (art. 12.20 TRLISOS)	16	0	0



Formación e información a trabajadores (art. 12.8 y 13.10 TRLISOS)	657	40	185
Vigilancia de la salud (art. 12.2 y 13.5 TRLISOS)	533	7	85
Obligaciones documentales (art. 11.5 y 12.4 TRLISOS)	77	2	10
Derechos representantes de personal (art. 12.11, 12 y 19 TRLISOS)	68	5	24
Estudio/estudio básico en construcción (art. 12.24b TRLISOS)	13	0	0
Planes de seguridad y salud (art. 12.23 TRLISOS)	119	8	17
Obligaciones con trabajadores de ETTS (art. 12.18 TRLISOS)	2	0	0
Comunicación de apertura (art. 11.3 y 12.25 TRLISOS)	32	4	3
Protección de menores - 16 a 18 años	18	0	0
Protección a la maternidad y lactancia (art. 13.1 TRLISOS)	6	0	2
Adscripción a trabajadores a puestos incompatibles (art. 12.7 y 13.4 TRLISOS)	33	3	8
No paralizar o suspender. Impedir a los trabajadores a paralizar (art. 13.3 y 9 TRLISOS)	0	0	0
Informe sobre trabajos tóxicos, penosos o peligrosos	2	0	0
Investigación de A.T. y E.P. por el empresario (art. 12.3 TRLISOS)	41	4	0
Coordinación de actividades empresariales (art. 12.13, 14 y 24, 13.7 y 8.a TRLISOS)	118	16	24
Entidades especializadas de auditoría o formación preventiva (art. 12.21, 25 y 26; 13.11, 12 y 13 TRLISOS)	1	0	0
Gestión Integral de la Prevención	86	8	15
Subcontratación obras construcción(art.11.6 y 7;12.27,28 y 29;13.15,16 y 17 TRLISOS)	88	5	11
Superación niveles subcontratación (art. 12.27.c y 28.b; 13.15.b y 16.a TRLISOS)	67	1	4
Pacto de elusión de responsabilidad (art. 13.14 TRLISOS)	0	0	0
Integración de la prevención. Plan de prevención (art. 12.1.a TRLISOS)	12	1	0
Presencia de recursos preventivos (art. 12.15.b y 13.8.b TRLISOS)	55	1	10
Riesgos psicosociales	160	1	77
Riesgos ergonómicos	49	0	22
Actuación del servicio de prevención derivada de OS de la empresa concertada, incluida AT e EP	0	0	0
Coordinación de actividades empresariales (empresario no titular del centro de trabajo)	4	0	1
Protección de menores - Menores de 16 años	0	0	0



### DISTRIBUCIÓN POR SECTORES

Sector	CNAE	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos	Paralizaciones
PRIMARIO	01-09	148	7	26	0
INDUSTRIAL	10-39	1.598	115	348	0
CONSTRUCCIÓN	41-43	3.127	82	344	0
COMERCIO	45-47	368	27	93	0
TRANSPORTE	49-53	343	18	44	0
SERVICIOS	55-96	2.411	57	586	0

## 1.2. RELACIONES LABORALES 2020

En esta materia, el objetivo principal es la consecución de un empleo de calidad, acorde con la normativa vigente en el ámbito laboral, donde empresa y trabajadores a través de la negociación colectiva son fuente de generación de nuevos derechos y obligaciones que se trasladan al contrato de trabajo. A la Inspección de Trabajo le corresponde la fiscalización o verificación sobre el cumplimiento tanto de las normas legales como convencionales por las empresas.

De igual manera que en la materia de seguridad y salud, las actuaciones que se desarrollan en materia de relaciones laborales obedece principalmente a un doble origen. Por un lado, las denuncias que se presentan sobre condiciones de trabajo y derechos en este ámbito, y por otro, aquellas que a través de la planificación programada se vienen realizando para el control de determinados sectores, o directamente ligadas a la verificación del cumplimiento de la normativa en relación con ciertos derechos laborales de los trabajadores cuando se tienen indicios de posibles irregularidades.

Destacar en este ámbito de actuación aquellas que tienen su origen en petición de Órganos Jurisdiccionales, Autoridades Laborales, y otras entidades y organismos que reciben asistencia técnica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora del Sistema de Inspección.

Resultados	2020
ACTUACIONES	8.684
INFRACCIONES	325
REQUERIMIENTOS	2.393
CONTRATOS DE TRABAJO REVISADOS	9.667
IMPORTE INFRACCIONES	783.926€
CONTRATOS DE TRABAJO TRANSFORMADOS A REQUERIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	3.047
TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS INFRACCIONES	6.294
Nº MEDIACIONES Y CONSULTAS	177

En materia de relaciones laborales se han realizado un total de 8.684 actuaciones, detectándose 325 infracciones.

Asimismo, se han formulado 2.393 advertencias o requerimientos.

En materia de contratación se han revisado un total de 9.667 contratos de trabajo para verificar su adecuación a la legislación vigente. En concreto se trata de verificar si cumplen la normativa sobre contratación temporal y contratación parcial, fundamentalmente desarrollando campañas en las respectivas materias.

En el año 2017 se inició la actuación intensiva en materia de control de fraude a la contratación temporal y parcial continuando en los próximos ejercicios intensificando lo máximo posible las actuaciones inspectoras.

Como resultado de esta actuación intensiva en materia de contratación en el año 2020, resulta que el número de contratos temporales transformados en indefinidos por requerimiento de la Inspección de Trabajo ha ascendido a 3.047.

El importe total de las infracciones ha ascendido a 783.926€ euros.

Importe medio por sanción: 2.412,08 euros.

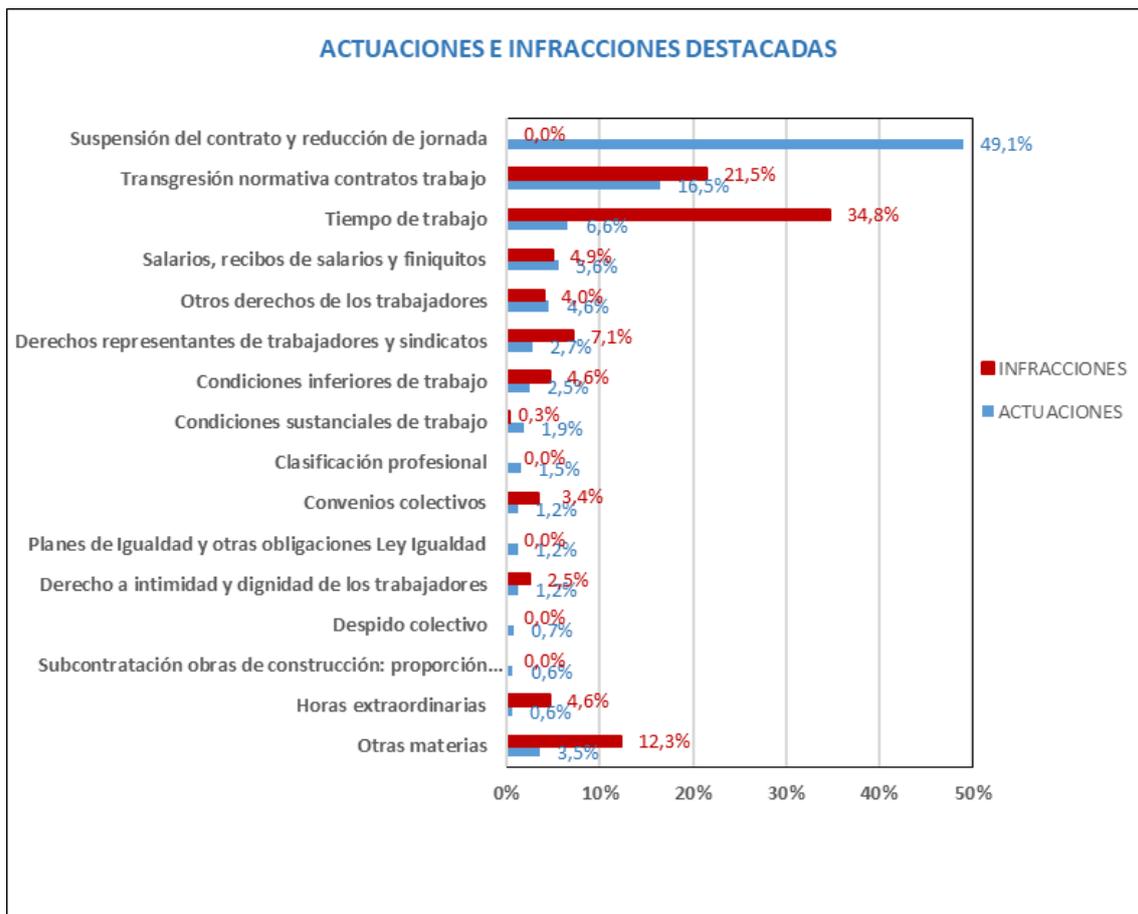




De igual manera se ofrece el detalle pormenorizado de la totalidad de actuaciones, infracciones detectadas y requerimientos efectuados por la Inspección de Trabajo en esta materia.

DETALLE	NºACT.	NºINFR.	NºREQ.
Obligaciones formales y documentales (art. 6 TRLISOS)	42	3	25
Forma del contrato de trabajo (art. 7.1 TRLISOS)	8	1	1
Trabajo de menores - 16 a 18 años	0	0	0
Discriminación por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS)	34	2	4
Discriminación en el trabajo, salvo por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS)	13	2	1
Derecho a intimidad y dignidad de los trabajadores (art. 7.10 y 8.11 TRLISOS)	101	8	14
Acoso sexual (art. 7.10 y 8.13 TRLISOS)	3	0	0
Protocolo de acoso sexual (art. 7.10 TRLISOS)	0	0	0
Salarios, recibos de salarios y finiquitos (art. 7.3, 7.4, 7.10 y 8.1 TRLISOS)	483	16	84
Clasificación profesional	134	0	0
Incentivos y valoración de puestos de trabajo	1	0	0
Tiempo de trabajo (art. 7.5 TRLISOS)	573	113	191
Permisos retribuidos recuperables COVID19	15	0	0
Horas extraordinarias (art. 7.5 TRLISOS)	52	15	11
Condiciones sustanciales de trabajo (art. 7.6 TRLISOS)	162	1	3
Traslados (art. 8.14 ) TRLISOS	0	0	0
Cesión de trabajadores (art. 8.2 TRLISOS)	42	16	9

Empresas de trabajo temporal (art. 18 TRLISOS)	3	1	0
Empresas usuarias (art. 19 TRLISOS)	6	3	3
Transgresión normativa contratos trabajo (art. 7.2 TRLISOS)	1.433	70	1.781
Condiciones inferiores de trabajo (art. 7.10 TRLISOS)	214	15	22
Convenios colectivos (art..7.10 y 8.10 TRLISOS)	107	11	48
Otros derechos de los trabajadores (art. 7.10 TRLISOS)	396	13	25
Planes y fondos de pensiones (8.15 TRLISOS)	0	0	0
Suspensión del contrato y reducción de jornada	4.263	0	17
Despido colectivo	60	0	1
No acudir al procedimiento del art. 47 ET (art.8.3 TRLISOS)	9	0	0
No acudir al procedimiento del art. 51 ET (art.8.3 TRLISOS)	2	1	0
Cierre o cese de actividad y no reapertura de centro de trabajo (art. 8.3 y 8.9 TRLISOS)	0	0	0
Derechos representantes de trabajadores y sindicatos(art. 7.7,7.8,7.9 y 8.6 TRLISOS)	236	23	91
Trabajadores desplazados en prestación transnacional (art. 10 TRLISOS)	11	3	2
Derecho de reunión (art. 7.10 y 8.5 TRLISOS)	2	0	1
Procesos electorales (art. 8.7 TRLISOS)	0	0	0
Derecho de huelga (art. 7.10 y 8.10 TRLISOS)	42	8	1
Cooperativas y Sociedades Laborales (art.38 TRLISOS)	6	0	0
Mediación conflictos colectivos/huelga	1	0	0
Peticiones de informe jurisdicción Social	41	0	0
Subcontratación obras de construcción: proporción de trabajadores indefinidos (art. 8.16 TRLISOS)	56	0	3
Planes de Igualdad y otras obligaciones Ley Igualdad (art. 7.13 y 8.17 TRLISOS)	106	0	55
Acoso discriminatorio por razón de sexo (art. 8.13 bis TRLISOS)	2	0	0
Acoso discriminatorio, salvo por razón de sexo (art. 8.13 bis TRLISOS)	1	0	0
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral (art. 7.5 TRLISOS)	7	0	0
Discriminación en la negociación colectiva	0	0	0
Control de legalidad de los convenios colectivos	0	0	0
Trabajo de menores - Menores de 16 años	17	0	0



Es de destacar que el mayor volumen de actuaciones inspectoras en materia laboral tiene que ver con **CESIONES DE TRABAJADORES, TIEMPO DE TRABAJO Y FRAUDE A LA CONTRATACIÓN**.

**TIEMPO DE TRABAJO** implica la realización de excesos de jornadas incumpliendo la máxima convencional o legal, realización de horas extras por encima del máximo legal de 80, horarios inadecuados, principalmente.

En esta materia es de destacar que durante el año 2019 se produjo la importante modificación normativa, el Real Decreto ley 8/2019 que exige a todas las empresas, cualquiera que sea su sector de actividad, el Registro de jornada por un medio, pactado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) que sea inalterable y fiable.

La Inspección de Trabajo desde la entrada en vigor de esta norma ha incluido la exigencia de aportar este documento en sus actuaciones en materia de cumplimiento de jornada, siendo el mismo un medio de prueba inestimable para comprobar infracciones materiales en jornadas laborales, horarios, descanso nocturno y horas extraordinarias.

**CESIÓN DE TRABAJADORES.** Las actuaciones inspectoras en esta materia tienen por objetivo fiscalizar que las empresas cumplen el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo así como la prolija jurisprudencia interpretativa. Se detecta por la Inspección de Trabajo que bajo la apariencia de subcontratas de obras o servicios correspondientes a la “propia actividad” (concepto jurisprudencial altamente desarrollado) se enmascaran verdaderas cesiones de mano de obra, menoscabando los derechos que la normativa otorga a los trabajadores y ahondando en la precariedad laboral.

### **ACTUACIONES CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PARCIAL**

La actuación inspectora en materia de fraude a la contratación temporal y parcial es consustancial a la propia existencia de la Inspección de Trabajo y goza de amplia importancia desde hace varias décadas, desde la aprobación del primer texto del Estatuto de los Trabajadores en los años 80 donde incorpora distintas modalidades de contratación a tiempo parcial en su artículo 15 pero perfectamente delimitadas en cuanto a su causalidad, siendo la prioridad del ordenamiento jurídico la contratación indefinida.

Desde el año 2018, el sistema de Inspección de Trabajo comenzó a aplicar la inteligencia artificial mediante la utilización de la HLF, aplicación informática de análisis y cruce de datos (big data) que permite detectar en las empresas patrones de fraude previamente definidos mediante diferentes Reglas. Si bien la HLF venía utilizándose desde varios años antes para detectar fraude en materia de seguridad social, en el año 2018 se comenzó a utilizar en fraude a la contratación temporal y parcial poniendo en marcha el primer plan de choque contra el fraude en la contratación.

Estos planes de choque consisten en enviar cartas informativas a las empresas en las que se ha detectado fraude en uno o varios contratos de trabajo por la HLF otorgándoles un plazo para que transformen en indefinidos de forma voluntaria los contratos irregulares.

La propia HLF detecta con posterioridad cuales de esos contratos han sido transformados por las empresas voluntariamente y cuales no, de modo que se inicia actuación inspectora en todas aquellas empresas que no lo han hecho. En este momento una Inspectora de Trabajo y Seguridad Social determina tras la investigación concreta de los hechos si la empresa incurre en fraude a la contratación o por el contrario no. En el primer supuesto, y si la empresa sigue negándose a transformar los contratos se extiende ACTA DE INFRACCIÓN.

Los resultados de la actuación inspectora en materia de contratación, incluyendo planes de choque y actuación inspectora ordinaria en el marco de dos campañas (la de fraude a la contratación temporal y fraude a la contratación a tiempo parcial) entre 2017 y 2020 son los siguientes:

Año 2017 Este año no se utilizó la HLF para diseño de la campaña.

- 15.105 contratos revisados por la Inspección de Trabajo
- 1.979 contratos transformados por la ITSS:  
29,31% Mujeres 70,69% Hombres

Año 2018 Primer año de utilización de la HLF en las campañas.

- 17.991 contratos revisados por la Inspección de Trabajo
- 7.860 contratos transformados por la ITSS:  
53,14% Mujeres 46,86% Hombres

Año 2019

- 21.396 contratos revisados por la Inspección de Trabajo
- 6.517 contratos transformados por la ITSS:  
47,15% Mujeres 52,85% Hombres

Año 2020

- 9.668 contratos revisados por la Inspección de Trabajo.
- 3.047 contratos transformados por la ITSS:  
58,65% Mujeres 41,35% Hombres

#### Actuaciones en materia de **IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:**

2017 es el primer ejercicio en el que la Inspección pone en marcha su campaña de comprobación de existencia de Planes de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este caso las actuaciones inspectoras van dirigidas solo a empresas de más de 250 trabajadores, ya que son las únicas obligadas.

En el año 2018 se continúa de forma intensa con esta campaña, alcanzando el 75% de las empresas de más de 250 trabajadores investigadas por la inspección.

Durante el año 2019, se incluyeron en las inspecciones de Planes de igualdad a las restantes empresas de más de 250 trabajadores.

La previsión era que en el 2020 se iba a repetir la campaña comenzando por aquellas empresas que en año 2017 y 2018 fueron inspeccionadas y se comprobaron irregularidades en los Planes y medidas de igualdad que fueron objeto de requerimiento de subsanación o acta de infracción. El objeto fundamental de esta revisión prevista para el 2020 era ver si las empresas habían cumplido lo requerido por la Inspección de Trabajo.

Estas actuaciones inspectoras comenzaron en enero y febrero del 2020, pero la irrupción del estado de alarma por pandemia sanitaria de covid 19 hizo que quedara paralizada hasta el 2021.

Otra importante novedad a destacar en el año 2019 fue la aprobación el 6 de marzo y publicado en el B.O.E el 8 de marzo de la importante norma contenida en el Real Decreto Ley 6/2019, que extendió la obligación de realizar planes de igualdad a empresas de más de 50 trabajadores, estableciendo el siguiente régimen transitorio:

- Las empresas de más de 150 trabajadores tienen obligación de tener plan de igualdad desde el 8 de marzo del 2020.
- Las empresas de más de 100 trabajadores tienen obligación de tener plan de igualdad desde el 8 de marzo del 2021.
- Las empresas de más de 50 trabajadores tienen obligación de tener plan de igualdad desde el 8 de marzo del 2022.

Además, este RDley introdujo el importante principio de transparencia retributiva para eliminación de la brecha salarial, a través del Registro de salarios o Registro retributivo, que necesitaba una normativa de desarrollo para su implantación efectiva en las empresas.

En consecuencia, con estas nuevas obligaciones normativas la Inspección de trabajo planificó en 2020 la realización de inspecciones a empresas de más de 100 trabajadores para verificar su plan de igualdad desde marzo del 2020. De nuevo la pandemia por covid impidió realizar esta campaña, quedando pospuesta al 2021.

La previsión sigue siendo intensificar estas actuaciones en los próximos ejercicios.

## **ESPECIAL MENCIÓN A LAS ACTUACIONES INSPECTORAS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA POR COVID 19.**

### ACTUACIONES INSPECTORAS POR RIESGO DE EXPOSICIÓN AL COVID 19

Con la irrupción de la pandemia en 2020 y declaración de estado de alarma, la Inspección de Trabajo se vio obligada a interrumpir su normal actuación para dedicarse en exclusiva a atender la demanda social de actuación para la protección de los trabajadores del riesgo de contagio de covid 19 en los centros de trabajo y para informar los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter temporal que masivamente se adoptaron como consecuencia de las medidas restrictivas para cortar la pandemia.

Se diseñaron nuevas campañas para poder reflejar y extraer la actividad inspectora en esta materia, siendo los siguientes resultados obtenidos:

NH0050: CAMPAÑA SOBRE RIESGO DE EXPOSICIÓN AL CORONAVIRUS.

Aquí se incluyen todas las denuncias, en todos los sectores empresariales, por parte de trabajadores y sindicatos que consideran que la empresa no cumple la normativa relativa a protección frente al covid 19 en los lugares de trabajo.

Actuaciones inspectoras 647, expedientes sancionadores 8 y Requerimientos 170

Después de la habilitación competencial de la Inspección de Trabajo a finales de julio del 2020, se desglosan dos campañas:

NH0051 cuando la presencia de covid 19 no es riesgo biológico laboral para los trabajadores

Actuaciones inspectoras 15, expedientes sancionadores 0, Requerimientos 4

NH0052 cuando la presencia de covid 19 es un riesgo biológico laboral.

Actuaciones inspectoras 142, expedientes sancionadores 0, requerimientos 40

Total: Actuaciones inspectoras 804, expedientes sancionadores 8, requerimientos 214

PETICIONES DE INFORMES SOBRE ERTES por parte de las AUTORIDAD LABORAL.

Son peticiones de información por la Autoridad laboral sobre la procedencia o no del Erte así como sobre las causas y circunstancias alegadas como justificación y procedencia de la medida suspensiva propuesta.

Han sido de dos tipos, de Fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

NT0051: INFORMES ERTE DE FUERZA MAYOR (CORONAVIRUS). 1.163 actuaciones inspectoras

NT0052: INFORME ERTE POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (CORONAVIRUS). 2.985 actuaciones inspectoras

NT0053: ACTUACIONES INSPECTORAS RELACIONADAS CON EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE COVID-19. 140 actuaciones inspectoras

### DISTRIBUCIÓN POR SECTORES

Sector	CNAE	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos	Contratos revisados
PRIMARIO	01-09	80	3	7	169
INDUSTRIAL	10-39	2.078	27	302	1.175
CONSTRUCCIÓN	41-43	542	23	70	2.636
COMERCIO	45-47	1.353	58	245	871
TRANSPORTE	49-53	500	11	202	276
SERVICIOS	55-96	4.112	203	1.564	4.534

## 2.1. SEGURIDAD SOCIAL 2020

De acuerdo con lo señalado en la introducción a continuación se ofrecen datos de las actuaciones que en materia de competencia Estatal se han desarrollado por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, así como por Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, **pertenecientes a la Inspección de Trabajo del País Vasco**, en el marco de los planes conjuntos de colaboración en el Sistema de la Inspección de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, así como en los acuerdos suscritos bajo el amparo del Consejo Vasco de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

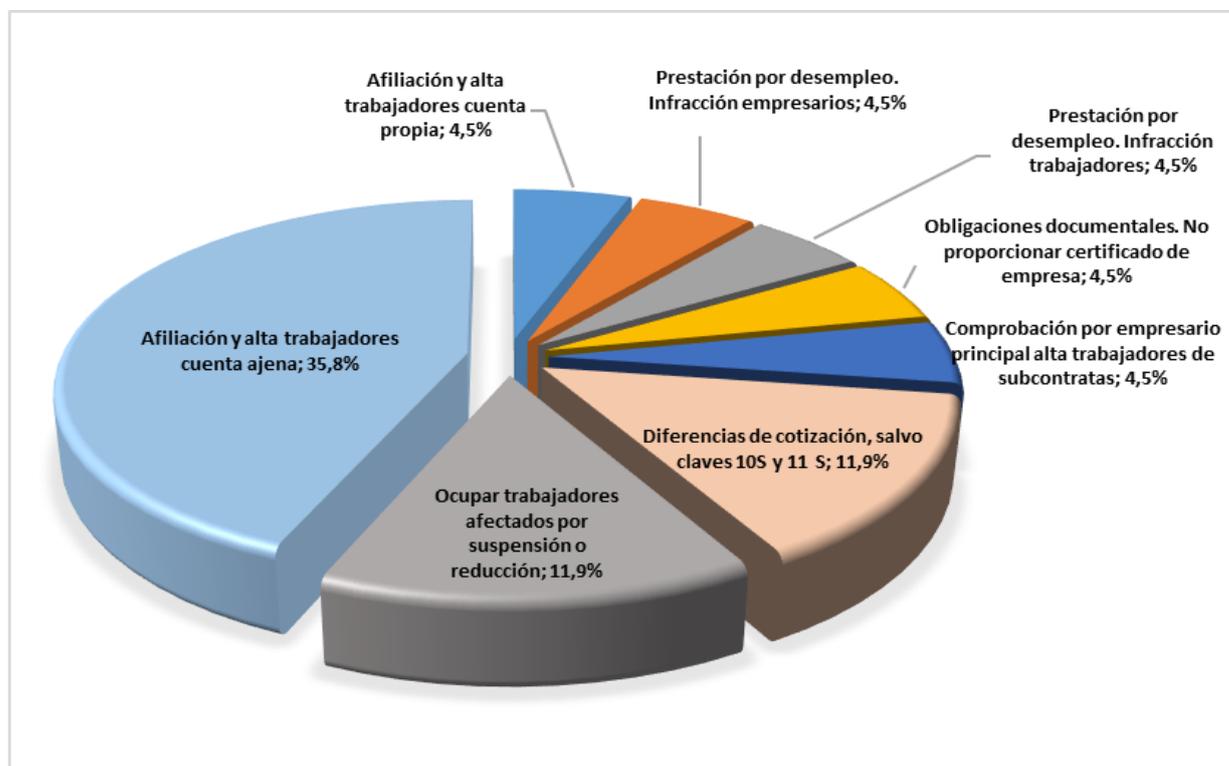
En el desempeño de su labor dichos actuantes han realizado un total de 1.413 visitas.

Resultados	2020
ACTUACIONES	2.055
INFRACCIONES	67
IMPORTE INFRACCIONES	256.780,44€
TRABAJADORES AFECTADOS	187
IMPORTE EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS	568.516,66€
REQUERIMIENTOS	110
ALTAS/BAJAS (SS e inducidas)	72
CONTRATOS REVISADOS	292

Las consultas y asesoramientos se han referido principalmente a:

- Diferencias de cotización.
- Incrementos de tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial.
- Afiliación y alta trabajadores cuenta ajena.
- Obligaciones formales y documentales.
- Contratos bonificados y reducciones.

El 82% de las Infracciones se distribuyen de la siguiente manera:



Otras actuaciones que se han llevado a cabo en 2020 en materia de Seguridad Social:

	NºACT.	NºINFR.
Obligaciones formales y documentales (art. 21 TRLISOS)	347	0
Comunicación bajas trabajadores (art. 21.3 TRLISOS)	320	1
Inscripción de empresas (22.1 TRLISOS)	130	0
Afiliación y alta trabajadores cuenta ajena (art. 22.2 y 22.16 TRLISOS)	626	24
Afiliación y alta trabajadores cuenta propia (art. 22.7 TRLISOS)	86	3
Colaboración obligatoria en la gestión (art. 22.4 TRLISOS)	6	2
Comunicación datos y facilitar información (art. 22.1 y 23.1g TRLISOS)	63	1
Descubierto total de cuotas. Propuestas liquidación (art. 23.1.b TRLISOS)	26	0
Diferencias de cotización, salvo claves 10S y 11 S (art. 22.3 TRLISOS)	152	8
Diferencias por deducciones fraudulentas en cuotas (art. 23.1 f TRLISOS)	1	1
Derivación de responsabilidad por acta de liquidación	0	0
Derivación de responsabilidad por informe en sucesiones, grupos, contratas y cesión	1	0
Colaboración voluntaria en la gestión (art.30, 31 y 32 TRLISOS)	0	0
Mutuas de Accidentes (art. 27, 28 y 29 TRLISOS)	0	0
Prestaciones I.T. Maternidad Infracción empresarios (art. 23.1a, 23.1c y 23.1.e TRLISOS)	3	0
Prestaciones I.P. Infracción empresarios (art. 23.1a, 23.1c y 23.1.e TRLISOS)	8	1

Prestaciones jubilación. Infracción empresarios (art. 23.1.a, 23.1.c y 23.1.e TRLISOS)	7	0
Prestación I.T. Maternidad Infracción trabajadores (art. 25 y 26 TRLISOS)	5	0
Prestación I.P. Infracción trabajadores (art. 25 y 26 TRLISOS)	2	1
Prestación jubilación. Infracción trabajadores (art. 25 y 26 TRLISOS)	1	0
Pago de prestaciones (art. 22.8 TRLISOS)	0	0
Prestación por desempleo. Infracción empresarios (art. 23.1a, 23.1c y 23.1.e TRLISOS)	13	3
Prestación por desempleo. Infracción trabajadores (art. 26 TRLISOS)	5	3
Subsidio REA. Infracción empresarios (art. 23.1.a, 23.1.c y 23.1.e TRLISOS)	0	0
Subsidio REA. Infracción trabajadores (art. 26 TRLISOS)	0	0
Protección de contingencias profesionales, IT y cese actividad autónomos (art. 22.5 TRLISOS)	0	0
Retención cuota obrera (art. 23.1.k TRLISOS)	0	0
Pactos irregulares con trabajadores (art.23.1d TRLISOS)	0	0
Incremento indebido bases de cotización, salvo desempleo (art. 23.1e TRLISOS)	0	0
Contratos bonificados y reducciones (art. 22.9 TRLISOS)	10	0
Contratos bonificados y reducciones (art. 22.9 TRLISOS)	0	0
Control gestión de las Mutuas de AA.TT.	0	0
Derivación de responsabilidad por informe de administradores	0	0
Obligaciones documentales. No proporcionar certificado de empresa (art. 22.6 TRLISOS)	9	3
No ingresar en tiempo y forma cuotas RGSS con presentación documentos cotización (art. 22.3 TRLISOS)	0	0
No ingresar en tiempo y forma cuotas fijas en cualquier Régimen de SS (art. 22.3 TRLISOS)	0	0
Anulación de afiliación/alta indebida	5	0
Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (art. 24.3, 25.4 y 26.2 TRLISOS)	0	0
Informes de determinación de contingencias en prestaciones de SS derivadas de AT/EP	1	0
Reducción de la cotización AT/EP por reducción siniestralidad	0	0
Altas fuera de plazo (art. 22.10 TRLISOS)	2	2
Comprobación por empresario principal alta trabajadores de subcontratas (22.11 TRLISOS)	12	3
Comunicación a Entidad Gestora (art. 52.2) de infracción de trabajadores leve (art. 24) o grave (art.25)	1	1
Obligación de suscribir el conv. esp. en los supuestos establecidos en el art. 51.9 del ET (art. 23.1.i de la TRLISOS)	0	0
Falta de alta y cotización por salarios de tramitación y por las vacaciones retribuidas no disfrutadas (22.12 TRLISOS).	1	0
No comunicación de variaciones en supuestos de suspensión o reducción de jornada (22.13 TRLISOS).	2	1
Prestaciones incompatibles con trabajadores en alta (22.14 TRLISOS).	2	1
Ocupar trabajadores afectados por suspensión o reducción (23.1.j TRLISOS).	1	8
Bonificaciones de Formación Continua(art. 22.9 y 23.1h)	0	0
Bonificaciones de formación profesional para el empleo-(art.22.9, 22.15 y 23.1 h LISOS).	0	0
Incrementos de tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial	101	0
Diferencias de Cotización RETA	0	0
Exoneración pago cuotas por fuerza mayor. D.A.4 R. Decreto-ley 16/2014	0	0
Jubilación Parcial. Diferencias de Cotización. (art. 22.3 TRLISOS)	0	0
Informe exoneraciones COVID	106	0

## 2.2. EMPLEO Y EXTRANJEROS 2020

Como en el apartado anterior, a pesar de no tratarse de materia competencia del Gobierno Vasco, las actuaciones que se resumen han sido formalizadas por personal de nuestro departamento.

Para dar cumplimiento a la normativa en materia de empleo y extranjeros, nuestros actuantes finalizaron 69 Órdenes de Servicio y realizaron 48 visitas de inspección. Dicha actividad, por lo general, fue planificada; para ello, en 2020, han estado disponibles las campañas de ámbito exclusivo para el País Vasco:

- CONTROL DE AYUDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN GENERAL
- CULTIVO VID
- CONTROL Y VERIFICACION DE LOS DIAS DE REGULACION DE EMPLEO
- CONTROL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO
- COMPROBACIÓN COMPATIBILIDAD DE LA RGI CON SALARIOS POR CUENTA AJENA
- CONTROL DE AYUDAS PARA LA CREACIÓN Y SOSTENIMIENTO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Asimismo, en el curso de los planes conjuntos de colaboración con la Administración General del Estado en materia de inspección, se han desarrollado las siguientes campañas de ámbito estatal:

- INTEGRACION LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS
- ECONOMÍA IRREGULAR Y EXTRANJEROS. HOSTELERÍA
- EMPRESAS EN SITUACIÓN DE ECO. IRREGULAR Y EXTRANJEROS - TRANSPORTE –
- ACTIVIDADES AGRICOLAS
- CONTRATOS FORMATIVOS Y OTRAS AYUDAS
- AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

Resultados	2020
ACTUACIONES	1.068
INFRACCIONES	11
IMPORTE INFRACCIONES	87.899,46
TRABAJADORES INFRACCIÓN	11
REQUERIMIENTOS	55
TRABAJADORES COMPROBACIÓN	638

La mayoría de las infracciones detectadas lo han sido por el incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad (obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional).

En relación con el resto de actuaciones en materia de empleo cabe señalar que el objeto de las mismas ha estado relacionado con los siguientes contenidos:

- Obligaciones formales y documentales de empresarios.
- Permisos de trabajo.
- Ayudas y subvenciones Estatales Fomento Empleo, F.P. ocupacional y continua.
- Ayudas y subvenciones CCAA Fomento Empleo, F.P. ocupacional y continua.

# 2021

Las campañas que se prevé desarrollar con carácter preferente durante el año 2021 son:

En materia de Prevención y Riesgos Laborales:

- Investigación de accidentes mortales, graves y muy graves.
- Investigación de accidentes leves, con especiales características.
- Obras públicas y construcción.
- Prevención de riesgos laborales con enfoque de género. En particular se realizará campaña de protocolos de embarazo y lactancia, trastornos músculo esqueléticos.
- Protocolos de acoso
- Industria del sector siderometalúrgico.
- Empresas con mayor siniestralidad.
- Riesgos psicosociales.

En materia de Relaciones Laborales y Empleo:

- Campañas de igualdad de género entre mujeres y hombres.  
En particular se iniciará la campaña de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o brecha salarial, en cumplimiento del Real Decreto ley 6/2019.  
Se continuará con la campaña integral de verificación de condiciones de trabajo de camareras de pisos en sector hostelería. Integral porque se controlan las condiciones de prevención de riesgos laborales, en especial riesgos músculo esqueléticos, condiciones de contratación, horarios, salarios y atención a las subcontratas y posibles cesiones ilegales.  
Asimismo, se realizará campaña específica de conciliación de la vida personal y profesional.
- Campañas en materia de Planes de igualdad en empresas de más de 250 y 150 trabajadores.
- Fraude en la contratación. Continuando con los planes de choque
- Contratos a tiempo parcial.
- Tiempo de trabajo. Incluyendo la exigencia del Registro retributivo en cumplimiento del Real Decreto ley 6/2019
- Integración laboral de los discapacitados. Y reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores.

- Control y verificación de los Expedientes de regulación de empleo.
- Control y prevención de las situaciones de Acoso en el trabajo por razones diferentes a las de género.