



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

2022

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 2022

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.

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.

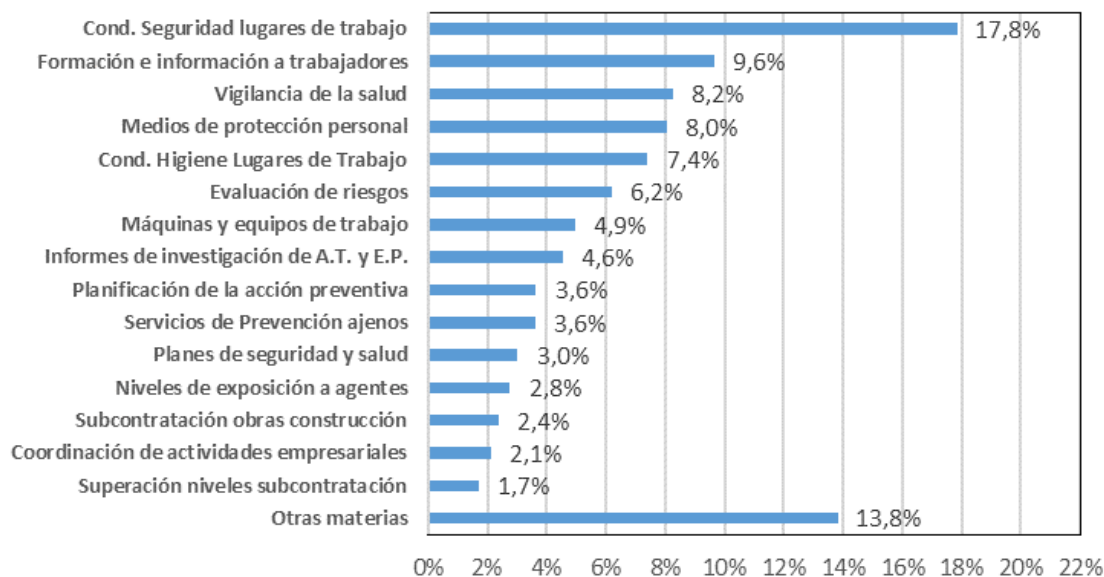
Resultados	2022
ACTUACIONES	11.320
INFRACCIONES	568
PROPUESTAS DE RECARGO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR INCUMPLIMIENTOS DE NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD	223
REQUERIMIENTOS	1.707
IMPORTE INFRACCIONES	3.104.372
PARALIZACIONES DE TRABAJOS POR RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SEGURIDAD Y SALUD	0
VISITAS	1.710
TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS INFRACCIONES	7.879
ACCIDENTES DE TRABAJO INVESTIGADOS	409
Nº INFRACCIONES CONSTATADAS EN ACCIDENTES INVESTIGADOS	218

Los datos referidos a esta materia desvelan que se han llevado a cabo un total de 11.320 actuaciones a lo largo de 2022 en Seguridad y Salud Laboral, donde se detectaron 568 infracciones, se formalizaron 223 propuestas de recargo de prestaciones a la Seguridad Social y 1.707 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.

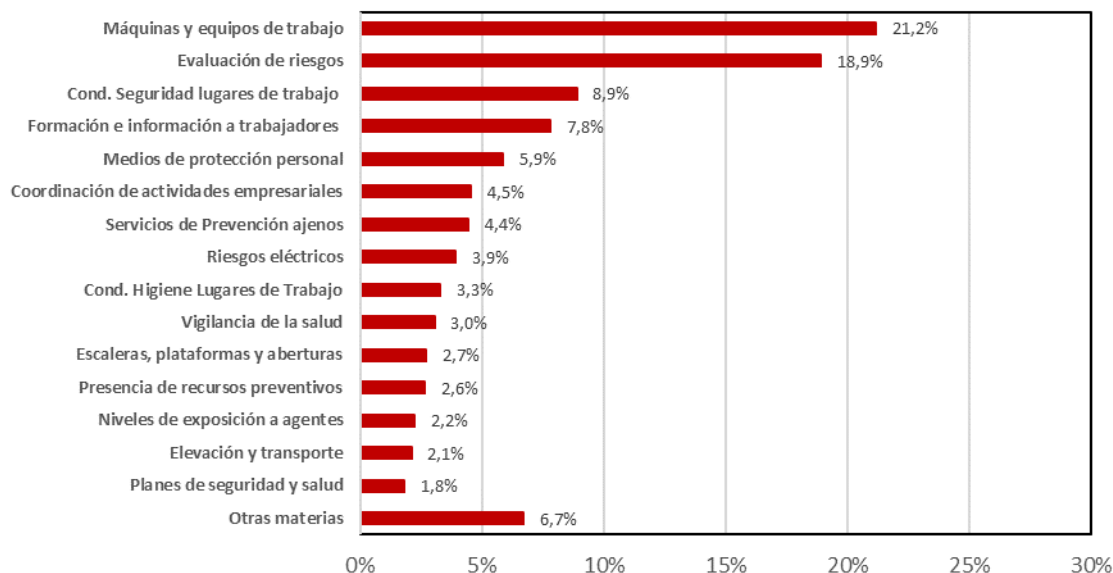
El importe total de las infracciones asciende a 3.104.372 euros.

Importe medio por sanción: 5.465 euros.

MATERIAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL INVESTIGADAS EN 2022

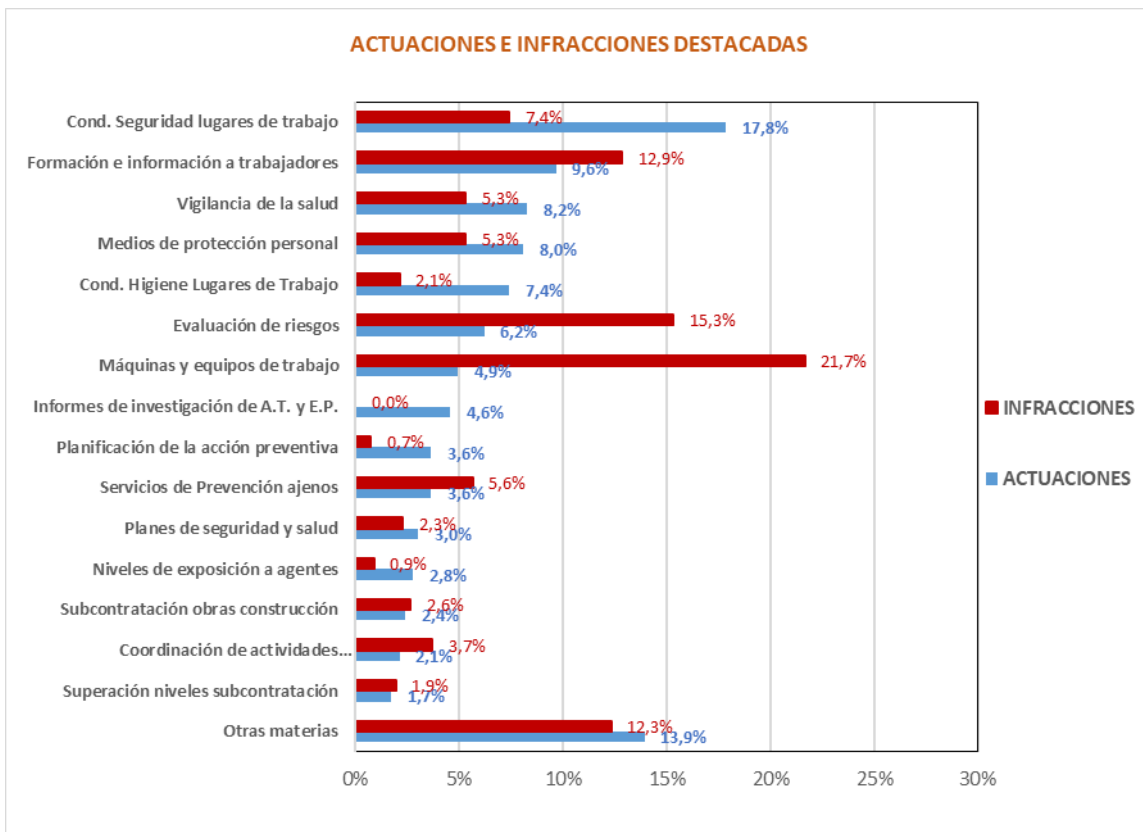


MATERIAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SANCIONADAS 2022



El siguiente listado ofrece el detalle de todas las actuaciones realizadas en materia de seguridad y salud laboral a lo largo de 2022 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	21	0	0
Informes de investigación de A.T. y E.P.	516	0	5
Comunicaciones de A.T. y E.P. (art. 11.2 y 12.3 TRLISOS)	64	4	24
Cond. Seguridad lugares de trabajo (11.4, 12.16 y 17, 13.10 TRLISOS)	2.019	42	244
Cond. Higiene Lugares de Trabajo (art. 11.1 y 4; 12.16 y 17; 13.10 TRLISOS)	838	12	47
Escaleras, plataformas y aberturas (art. 12.16b y f TRLISOS)	115	12	57
Aseos, vestuarios y otros servicios (art. 11.4 y 12.16h TRLISOS)	112	1	32
Riesgos eléctricos (art. 11.4; 12.16, 13.10 TRLISOS)	48	7	13
Incendios y explosiones (art. 11.4; 12.16, 13.10 TRLISOS)	44	1	25
Máquinas y equipos de trabajo (art. 11.5; 12.16, 13.10 TRLISOS)	559	123	252
Elevación y transporte (art. 12.16 TRLISOS)	20	5	11
Niveles de exposición a agentes (art. 12.9, 13.16 TRLISOS)	313	5	24
Medios de protección personal (art. 12.16f TRLISOS)	911	30	157
Planes de emergencia y evacuación (art. 12.10 TRLISOS)	37	1	13
Señalización de lugares de trabajo (art. 11.4, 12.16b y 13.10 TRLISOS)	90	0	42
Evaluación de riesgos (art. 12.1b TRLISOS)	700	87	163
Planificación de la acción preventiva (art. 12.6 TRLISOS)	412	4	74
Trabajadores designados (art. 12.12, 15a TRLISOS)	36	2	2
Servicios de Prevención propios (art. 12.15a TRLISOS)	45	0	1
Servicios de Prevención ajenos(art.12.15a,21 y 22;13.11 y 12 TRLISOS)	410	32	11
Auditoria externa del servicio de prevención propio (art. 12.20 TRLISOS)	6	0	0
Formación e información a trabajadores (art. 12.8 y 13.10 TRLISOS)	1.092	73	174
Vigilancia de la salud (art. 12.2 y 13.5 TRLISOS)	933	30	79
Obligaciones documentales (art. 11.5 y 12.4 TRLISOS)	168	2	5
Derechos representantes de personal (art. 12.11, 12 y 19 TRLISOS)	27	2	14
Estudio/estudio básico en construcción (art. 12.24b TRLISOS)	58	0	1
Planes de seguridad y salud (art. 12.23 TRLISOS)	342	13	34
Obligaciones con trabajadores de ETTS (art. 12.18 TRLISOS)	1	0	0
Comunicación de apertura (art. 11.3 y 12.25 TRLISOS)	99	6	4
Protección de menores - 16 a 18 años	25	0	7
Protección a la maternidad y lactancia (art. 13.1 TRLISOS)	5	0	2
Adscripción a trabajadores a puestos incompatibles (art. 12.7 y 13.4 TRLISOS)	28	1	7
No paralizar o suspender. Impedir a los trabajadores a paralizar (art. 13.3 y 9 TRLISOS)	1	0	0
Informe sobre trabajos tóxicos, penosos o peligrosos	3	0	0
Investigación de A.T. y E.P. por el empresario (art. 12.3 TRLISOS)	43	2	4
Coordinación de actividades empresariales (art. 12.13, 14 y 24, 13.7 y 8.a TRLISOS)	239	21	26
Entidades especializadas de auditoría o formación preventiva (art. 12.21, 25 y 26; 13.11, 12 y 13 TRLISOS)	0	0	0
Gestión Integral de la Prevención	94	5	9
Subcontratación obras construcción(art.11.6 y 7;12.27,28 y 29;13.15,16 y 17 TRLISOS)	268	15	19
Superación niveles subcontratación (art. 12.27.c y 28.b; 13.15.b y 16.a TRLISOS)	191	11	5
Pacto de elusión de responsabilidad (art. 13.14 TRLISOS)	1	0	0
Integración de la prevención. Plan de prevención (art. 12.1.a TRLISOS)	12	0	3
Presencia de recursos preventivos (art. 12.15.b y 13.8.b TRLISOS)	155	9	27
Riesgos psicosociales	138	4	64
Riesgos ergonómicos	66	6	20
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)	5	0	0
Protección de menores - Menores de 16 años	0	0	0
Condiciones ambientales de los lugares de trabajo	10	0	6



DISTRIBUCIÓN POR SECTORES

Sector	CNAE	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos	Paralizaciones
PRIMARIO	01-09	479	25	129	0
INDUSTRIAL	10-39	2.010	192	370	0
CONSTRUCCIÓN	41-43	5.774	173	623	0
COMERCIO	45-47	557	48	121	0
TRANSPORTE	49-53	501	30	86	0
SERVICIOS	55-96	1.990	100	377	0

PLAN DE CHOQUE PARA LA REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD MORTAL

El plan se realiza en coordinación con el OEITSS (Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) en el marco estratégico de Seguridad y Salud en el trabajo 21-27 de la C.E..

Se realiza en colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo y con OSALAN (Instituto vasco de seguridad y salud en el trabajo).

La planificación de actuaciones inspectoras se hace a través de la HLF, y en Euskadi detectó empresas que se dedicaban a cultivos perennes, pesca, recogida de residuos, construcción de edificios, instalaciones eléctricas, fontanería y otras obras de construcción, transportes por carretera y mudanzas.

En Euskadi se hicieron 538 visitas a empresas de estos sectores destacados por su alta siniestralidad. El resultado fue de 124 Actas de infracción y 470 requerimientos de subsanación de irregularidades.

PLAN DE CHOQUE ESTIVAL O CONTRA EL GOLPE DE CALOR

Es la primera vez que se desarrolla este, teniendo por objeto concienciar a las empresas de los riesgos derivados del exceso de calor, habida cuenta del cambio climático y la existencia de periodos más calurosos en Euskadi.

En Euskadi se desarrolló el 7 de julio del 2022 mediante el envío masivo de 4.802 cartas a otras tantas empresas, en las que desde el punto de vista preventivo se les advertía de los riesgos y medidas preventivas frente al excesivo calor.

Las empresas eran de los sectores: invernaderos, lavanderías, tintorerías, construcción, hostelería (cocinas y exteriores), agricultura, ganadería, jardinería, recogida de residuos y actividades al aire libre.

En vista de los buenos resultados obtenidos se planifica para el 2023 una campaña inspectora de vigilancia de condiciones ambientales adversas, tanto frío como calor, exteriores e interiores.

CAMPAÑA EUROPEA DE TRASTORNOS MUSCULO ESQUELÉTICOS EN ESPECIAL DORSOLUMBARES.

Esta campaña es organizada y diseñada por el SLIC (comité de altos responsables de la Inspección de Trabajo) de la Unión Europea en 2022. Se realiza en colaboración con la OSHA (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo) con sede en Bilbao.

El lema es trabajos saludables, relajemos las cargas, el principal objetivo es llamar la atención, a través de la actuación inspectora, sobre la importancia de la prevención de riesgos ergonómicos que pueden producir trastornos musculo-esqueléticos centrándose fundamentalmente en el trabajo repetitivo.

Se desarrolla de forma simultánea en los 27 países miembros en un plazo de ejecución entre el 15 de marzo y 30 de junio del 2022.

En Euskadi se realizan 62 actuaciones inspectoras, resultantdo 10 expedientes sancionadores y 24 requerimientos de subsanación de irregularidades.

1.2. RELACIONES LABORALES 2022

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.

En el ámbito de la actuación planificada destacar que desde el 2018 se están realizando por la Inspección de Trabajo los Planes de choque en materia laboral.

Lo característico de los planes de choque es que se obtiene información sobre empresas incumplidoras mediante la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF), aplicación informática que incorpora la tecnología BIG DATA detectando patrones de fraude en empresas. Desde 2018 se han ido detectando diferentes patrones de fraude, especialmente en la contratación temporal.

Con la información obtenida de la HLF que determina el número de contratos presuntamente fraudulentos detectados en cada empresa se articula el plan de choque en dos fases:

Una primera fase en la que de forma masiva se envían cartas a las empresas indicándoles los contratos que tienen presuntamente en fraude de ley, indicando la causa y dándole el plazo de un mes para que los transforme en indefinidos.

La segunda fase es la campaña inspectora propiamente dicha en la que las personas inspectoras analizarán aquellos contratos indicados en las cartas que las empresas no han transformado en indefinidos, y si considera que están en fraude de ley, extenderá requerimiento de subsanación o Acta de infracción.

Esta particular forma de hacer actuación planificada se hace de forma coordinada con el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo que es la propietaria de la HLF.

Mas adelante, en este informe se señalan los resultados de los planes de choque del ejercicio 2022 y los anteriores.

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	2022
ACTUACIONES	5.568
INFRACCIONES	574
REQUERIMIENTOS	1.643
CONTRATOS DE TRABAJO REVISADOS	25.948(*)
IMPORTE INFRACCIONES	1.055.403
CONTRATOS DE TRABAJO TRANSFORMADOS A REQUERIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	8.760(**)
TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS INFRACCIONES	8.673
Nº MEDIACIONES Y CONSULTAS	206

(*)14.559 actividad ordinaria y 11.389 en el plan de choque)

()3.027 actividad ordinaria y 5.733 en el plan de choque)**

En materia de relaciones laborales se han realizado un total de 5.568 actuaciones, detectándose 574 infracciones.

Asimismo, se han formulado 1.643 advertencias o requerimientos.

En materia de contratación se han revisado un total de 25.948 contratos de trabajo para verificar su adecuación a la legislación vigente, de los cuales 14.559 corresponden a la actividad ordinaria y 11.389 al plan de choque. 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 2022, resulta que el número de contratos temporales transformados en indefinidos por requerimiento de la Inspección de Trabajo ha ascendido a 8.760 de los cuales 3.027 corresponden a la actividad ordinaria y 5.733 al plan de choque.

El importe total de las infracciones ha ascendido a 1.055.403 euros.

Importe medio por sanción: 1.838,68 euros.

MATERIAS DE RELACIONES LABORALES INVESTIGADAS EN 2022

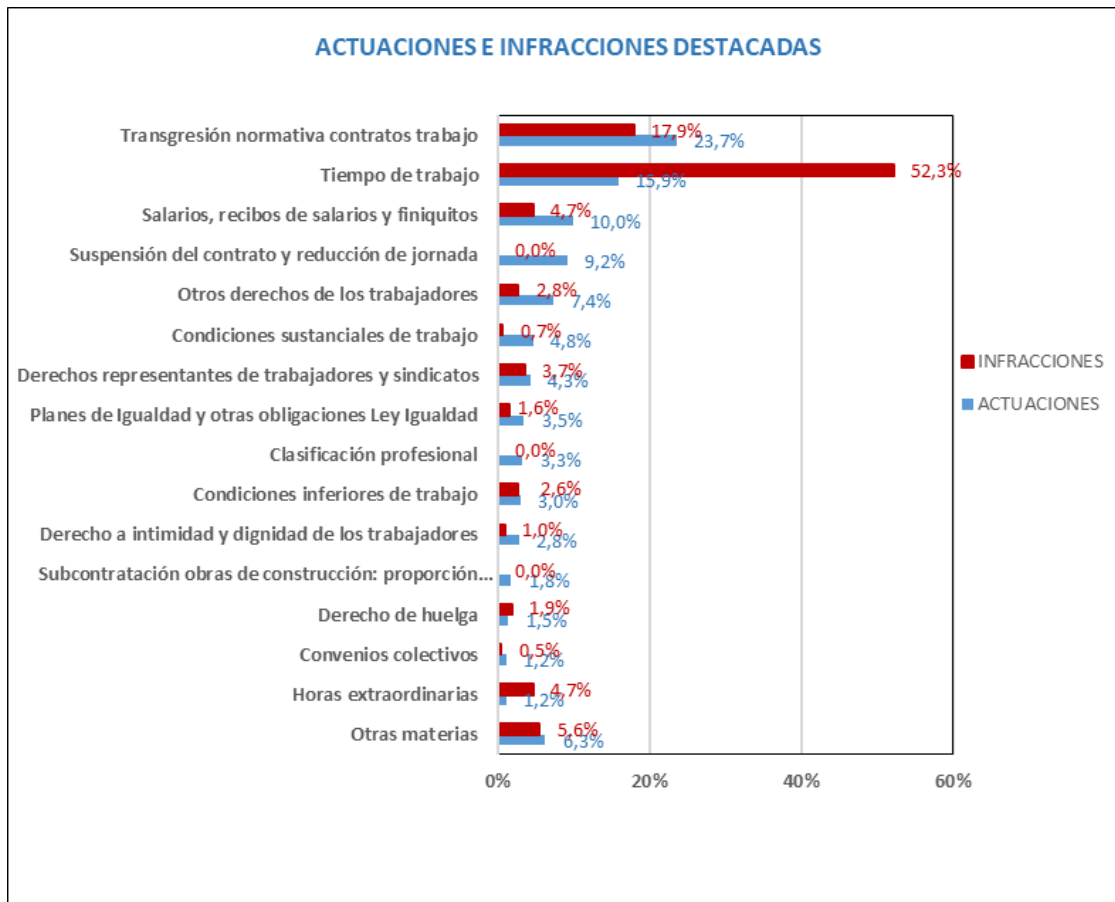


MATERIAS DE RELACIONES LABORALES SANCIONADAS 2022



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)	29	3	15
Forma del contrato de trabajo (art. 7.1 TRLISOS)	27	2	4
Trabajo de menores - 16 a 18 años	0	0	0
Discriminación por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS)	36	0	3
Discriminación salarial por razón de sexo (art. 8.12 trlisos)	5	0	2
Discriminación en el trabajo, salvo por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS)	15	4	2
Derecho a intimidad y dignidad de los trabajadores (art. 7.10 y 8.11 TRLISOS)	157	6	24
Acoso sexual (art. 7.10 y 8.13 TRLISOS)	41	0	5
Protocolo de acoso sexual (art. 7.10 TRLISOS)	19	0	6
Salarios, recibos de salarios y finiquitos (art. 7.3, 7.4, 7.10 y 8.1 TRLISOS)	559	27	101
Clasificación profesional	186	0	1
Incentivos y valoración de puestos de trabajo	0	0	0
Tiempo de trabajo (art. 7.5 TRLISOS)	886	300	300
Permisos retribuidos recuperables COVID19	0	0	0
Horas extraordinarias (art. 7.5 TRLISOS)	65	27	18
Condiciones sustanciales de trabajo (art. 7.6 TRLISOS)	266	4	2
Traslados (art. 8.14) TRLISOS	1	0	0
Cesión de trabajadores (art. 8.2 TRLISOS)	37	11	2
Empresas de trabajo temporal (art. 18 y 19bis TRLISOS)	4	1	0
ETT Formalización contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos legales (art. 18.2.c) y 19bis.1.b) TRLISOS)	1	1	0
Empresas usuarias (art. 19 y 19ter TRLISOS)	4	5	0
Empresa usuaria. Formalización contratos de puesta a disposición irregulares (art. 19.2.b), 19.2.e), 19ter.2.b) y 19ter.2.e) TRLISOS	0	0	0
Transgresión normativa contratos trabajo (art. 7.2 TRLISOS)	1.317	103	900
Transgresión de la normativa de contratos fijos discontinuos (art. 7.2 TRLISOS).	5	1	2
Condiciones inferiores de trabajo (art. 7.10 TRLISOS)	168	15	13
Convenios colectivos (art..7.10 y 8.10 TRLISOS)	68	3	13
Otros derechos de los trabajadores (art. 7.10 TRLISOS)	410	16	37
Planes y fondos de pensiones (8.15 TRLISOS)	0	0	0
Suspensión del contrato y reducción de jornada	512	0	1
Despido colectivo	43	0	0
No acudir al procedimiento del art. 47 ET (art.8.3 TRLISOS)	0	0	0
No acudir al procedimiento del art. 51 ET (art.8.3 TRLISOS)	3	1	0
Cierre o cese de actividad y no reapertura de centro de trabajo (art. 8.3 y 8.9 TRLISOS)	1	0	0
Derechos representantes de trabajadores y sindicatos(art. 7.7,7.8,7.9 y 8.6 TRLISOS)	241	21	75
Trabajadores desplazados en prestación transnacional (art. 10 TRLISOS)	23	2	1
Derecho de reunión (art. 7.10 y 8.5 TRLISOS)	2	0	0
Procesos electorales (art. 8.7 TRLISOS)	0	0	0
Derecho de huelga (art. 7.10 y 8.10 TRLISOS)	82	11	10
Cooperativas y Sociedades Laborales (art.38 TRLISOS)	4	0	0
Mediación conflictos colectivos/huelga	0	0	0
Peticiones de informe jurisdicción Social	39	0	0
Subcontratación obras de construcción: proporción de trabajadores indefinidos (art. 8.16 TRLISOS)	102	0	0
Planes de Igualdad y otras obligaciones Ley Igualdad (art. 7.13 y 8.17 TRLISOS)	196	9	105
Acoso discriminatorio por razón de sexo (art. 8.13 bis TRLISOS)	0	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	1
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	6	1	0



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 (fraude a la contratación temporal y fraude a la contratación a tiempo parcial) entre 2017 y 2022 son los siguientes:

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

- 12.540 contratos revisados por la Inspección de Trabajo
- 1.979 contratos transformados por la ITSS:

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:

Año 2019

- 20.446 contratos revisados por la Inspección de Trabajo
- 6.517 contratos transformados por la ITSS:

Año 2020

- 9.668 contratos revisados por la Inspección de Trabajo.
- 3.047 contratos transformados por la ITSS:

Año 2021

- 33.816 contratos revisados por la Inspección de Trabajo. 10.964 en la actividad ordinaria de la inspección y 22.852 en los dos planes de choque.
- 16.494 contratos transformados por la ITSS. 2.342 en la actividad ordinaria de la inspección y 14.152 en los dos planes de choque.

Año 2022

- 25.948 contratos revisados por la Inspección de Trabajo. 14.559 en la actividad ordinaria de la inspección y 11.389 en el plan de choque.
- 8.760 contratos transformados por la ITSS. 3.027 en la actividad ordinaria de la inspección y 5.733 en el plan de choque.

En 2022 se han realizado dos planes de choque:

1. PLAN DE CHOQUE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.

El criterio que sigue la HLF son empresas que tienen contratos temporales que superan el máximo legal admisible.

Se trata de contratos temporales realizados tanto conforme a la normativa vigente antes de la entrada en vigor del RD ley 32/21 como los posteriores, tanto en el periodo transitorio como después del 31 de marzo del 2022. Incluye también el fraude en contratos fijos discontinuos.

Se enviaron 650 cartas a otras tantas empresas alavesas, que afectaban a 1.401 contratos de trabajo, y las empresas transformaron en indefinidos y a tiempo completo 747 contratos (17 de estos contratos transformados eran fijos discontinuos fraudulentos)

Se enviaron 2.710 cartas a otras tantas empresas Bizkainas, que afectaban a 6.366 contratos de trabajo, y las empresas transformaron en indefinidos y a tiempo completo 3.110 contratos (232 de estos contratos transformados eran fijos discontinuos fraudulentos)

Se enviaron 1.484 cartas a otras tantas empresas gipuzkoanas, que afectaban a 3.622 contratos de trabajo, y las empresas transformaron en indefinidos y a tiempo completo 1.876 contratos (245 de estos contratos transformados eran fijos discontinuos fraudulentos)

En Total en Euskadi por este plan de choque se enviaron 4.844 cartas a otras tantas empresas vascas, que afectaban a 11.389 contratos de trabajo, y las empresas transformaron en indefinidos y a tiempo completo 5.733 contratos (494 de estos contratos transformados eran fijos discontinuos fraudulentos)

El índice de transformación es del 50,30%.

Destacar que de los contratos de trabajo de mujeres presuntamente fraudulentos que se detectaron por la HLF, fueron transformados en indefinidos el 47,68% y de los contratos de trabajo de hombres también presuntamente fraudulentos que detectó la HLF, fueron transformados en indefinidos el 52,03

2. PLAN DE CHOQUE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PARCIAL. Es la primera vez que se realiza un plan de choque con utilización de la información extraída por la HLF en contratos a tiempo parcial. El criterio es que se detectan empresas que tienen un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial que lo habitual en el sector, y los contratos detectados tienen una mayor parcialidad que lo habitual en el sector. En Alava se enviaron 611 cartas a otras tantas empresas que afectaban a 1.826 contratos a tiempo parcial presuntamente fraudulentos.

En Bizkaia se enviaron 3.221 cartas a otras tantas empresas que afectaban a 7.620 contratos a tiempo parcial presuntamente fraudulentos.

En Gipuzkoa se enviaron 1.114 cartas a otras tantas empresas que afectaban a 1.987 contratos a tiempo parcial presuntamente fraudulentos.

En TOTAL en Euskadi se enviaron 4.946 cartas a otras tantas empresas que afectaban a 11.436 contratos a tiempo parcial presuntamente fraudulentos.

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 RD Ley 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 150 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.

Por Real Decreto 901/2020 se reguló los Planes de Igualdad, y por Real Decreto 902/2020 la igualdad retributiva.

En 2021 se hace la campaña de planes de igualdad en las empresas de más de 150 trabajadores, teniendo que ser el contenido acorde a la nueva norma RD 901/2020 y desde marzo se han incluido en la campaña las empresas de más de 100 trabajadores, aunque se ha dado prioridad a inspeccionar las de más de 150, que quedaron pendientes por la pandemia en el anterior ejercicio.

En el ejercicio 2022, a partir de marzo se han incluido en la campaña a las empresas de más de 50 trabajadores.

Es destacable el siguiente cuadro con las actuaciones inspectoras en materia de género.

Principales campañas	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
ACTUACIONES INSPECTORAS EN PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LACTANCIA DE LAS TRABAJADORAS	5	-	2
ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLOS DE ACOSO	60	-	11
ACTUACIONES INSPECTORAS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.	36	-	3
CAMPAÑA DE DESIGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. (BRECHA SALARIAL) Vigilancia de obligaciones RD 902/20, particularmente Registro salarial y auditorías salariales	38	2	4

CONTROL, SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES vigilanci de cumplimiento de las obligaciones previstas en RD 901/20	194	6	106
CONTROL CONDICIONES SEGURIDAD TRAB. EMBARAZADAS Y TRAB. SENSIBLES	41	4	14

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.

CAMPAÑA DE PROTOCOLOS DE ACOSO

2022 es el primer año que se pone en marcha esta campaña que tiene por objetivo controlar si las empresas tienen protocolos de acoso y los mismos son acordes a la normativa vigente, y además ver que se usa de forma efectiva.

Se han investigado en este sentido 60 empresas habiéndose detectado irregularidades en 11 de ellas, realizando requerimiento de subsanación.

Se desarrolla esta campaña siendo conscientes de que en materia de Acoso Sexual en el trabajo hay muy pocas denuncias y de esta manera se pueden planificar actuaciones.

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 extractar la actividad inspectora en esta materia, siendo los siguientes resultados obtenidos:

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

Actuaciones inspectoras 26, expedientes sancionadores 0, Requerimientos 0

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

Actuaciones inspectoras 197, expedientes sancionadores 0, requerimientos 0

Total: Actuaciones inspectoras 223, expedientes sancionadores 0, requerimientos 0

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.

En 2022 los datos son los siguientes:

NT0051: INFORMES ERTE DE FUERZA MAYOR (CORONAVIRUS). 16 actuaciones inspectoras

NT0052: INFORME ERTE POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (CORONAVIRUS). 197 actuaciones inspectoras

NT0053: ACTUACIONES INSPECTORAS RELACIONADAS CON EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE COVID-19. 20 actuaciones inspectoras

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES

Sector	CNAE	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos	Contratos revisados
PRIMARIO	01-09	69	5	8	100
INDUSTRIAL	10-39	968	63	251	2.214
CONSTRUCCIÓN	41-43	459	31	176	4.209
COMERCIO	45-47	608	61	174	777
TRANSPORTE	49-53	454	23	106	743
SERVICIOS	55-96	2.951	391	897	6.491

2.1. SEGURIDAD SOCIAL 2022

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.

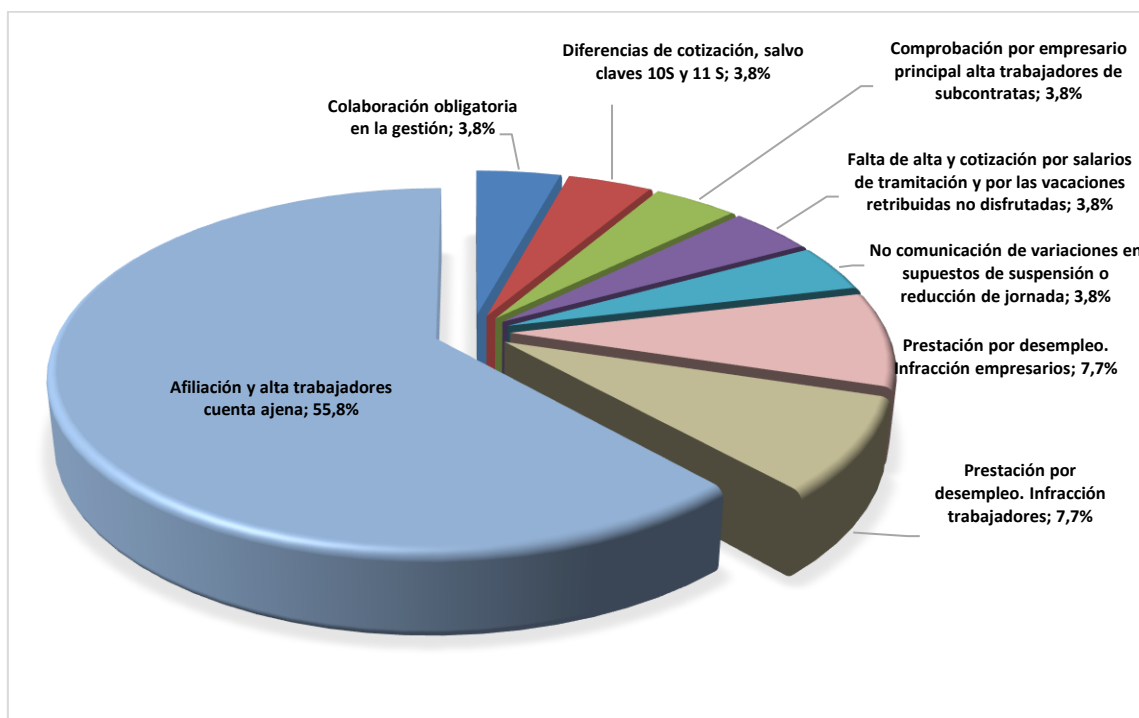
En el desempeño de su labor dichos actuantes han realizado un total de 137 visitas.

Resultados	2022
ACTUACIONES	1.849
INFRACCIONES	52
IMPORTE INFRACCIONES	209.487,63€
TRABAJADORES AFECTADOS	79
IMPORTE EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS	403.627,51€
REQUERIMIENTOS	55
ALTAS/BAJAS (SS e inducidas)	86
CONTRATOS REVISADOS	75

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 90,4% de las Infracciones se distribuyen de la siguiente manera:



Otras actuaciones que se han llevado a cabo en 2022 en materia de Seguridad Social:

	Nº ACT.	Nº INFR.
Obligaciones formales y documentales (art. 21 TRLISOS)	292	0
Comunicación bajas trabajadores (art. 21.3 TRLISOS)	226	0
Comunicación baja trabajadores empresas buzón españolas (art. 23.1.l LISOS)	0	0
Inscripción de empresas (22.1 TRLISOS)	206	0
Inscripcion indebida empresas buzón españolas (23.1.l LISOS)	0	0
Afiliación y alta trabajadores cuenta ajena (art. 22.2 y 22.16 TRLISOS)	679	29
Afiliación y alta trasnacionales cuenta ajena (art. 23.1.m TRLISOS)	0	0
Afiliación y alta trabajadores cuenta propia (art. 22.7 TRLISOS)	102	2
Afiliación y alta trasnacionales cuenta propia (art. 23.1.m TRLISOS)	0	0
Colaboración obligatoria en la gestión (art. 22.4 TRLISOS)	2	2
Comunicación datos y facilitar información (art. 22.1 y 23.1g TRLISOS)	1	0
Descubierto total de cuotas. Propuestas liquidación (art. 23.1.b TRLISOS)	67	0
Diferencias de cotización, salvo claves 10S y 11 S (art. 22.3 TRLISOS)	136	2
Diferencias por deducciones fraudulentas en cuotas (art. 23.1 f TRLISOS)	1	0
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)	1	0
Prestaciones I.T. Maternidad Infracción empresarios (art. 23.1a, 23.1c y 23.1.e TRLISOS)	1	0
Prestaciones I.P. Infracción empresarios (art. 23.1a, 23.1c y 23.1.e TRLISOS)	0	0

Prestaciones jubilación. Infracción empresarios (art. 23.1.a, 23.1.c y 23.1.e TRLISOS)	1	0
Prestación I.T. Maternidad Infracción trabajadores (26 TRLISOS)	0	0
Prestación I.P. Infracción trabajadores (26 TRLISOS)	0	0
Prestación jubilación. Infracción trabajadores (26 TRLISOS)	2	0
Pago de prestaciones (art. 22.8 TRLISOS)	3	1
Prestación por desempleo. Infracción empresarios (art. 23.1a, 23.1c y 23.1.e TRLISOS)	50	4
Prestación por desempleo. Infracción trabajadores (art. 26 TRLISOS)	6	4
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)	1	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)	1	0
Exoneraciones indebidas (22.9 y 23.1.f) TRLISOS)	4	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)	12	0
No ingresar en tiempo y forma cuotas RGSS con presentación documentos cotización (art. 22.3 TRLISOS)	1	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	2	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	11	0
Reducción de la cotización AT/EP por reducción siniestralidad	0	0
Altas fuera de plazo (art. 22.10 TRLISOS)	1	0
Comprobación por empresario principal alta trabajadores de subcontratas (22.11 TRLISOS)	18	2
Comunicación a Entidad Gestora (art. 52.2) de infracción de trabajadores leve (art. 24) o grave (art.25)	0	0
Obligación de suscribir el conv. esp. en los supuestos establecidos en el art. 51.9 del ET (art. 23.1.i de la TRLISOS)	1	1
Falta de alta y cotización por salarios de tramitación y por las vacaciones retribuidas no disfrutadas (22.12 TRLISOS).	10	2
No comunicación de variaciones en supuestos de suspensión o reducción de jornada (22.13 TRLISOS).	5	2
Prestaciones incompatibles con trabajadores en alta (22.14 TRLISOS).	0	0
Ocupar trabajadores afectados por suspensión o reducción (23.1.j TRLISOS).	2	1
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	3	0

2.2. EMPLEO Y EXTRANJEROS 2022

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 170 Órdenes de Servicio y realizaron 101 visitas de inspección. Dicha actividad, por lo general, fue planificada; para ello, en 2022, 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	2022
ACTUACIONES	1.325
INFRACCIONES	34
IMPORTE INFRACCIONES	291.010,9€
TRABAJADORES INFRACCIÓN	5.189
REQUERIMIENTOS	21
TRABAJADORES COMPROBACIÓN	5.807

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.

2023

Las campañas que se prevé desarrollar con carácter preferente durante el año 2023 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.
- Campaña europea de trastornos músculo esqueléticos especialmente dorso-lumbares.
- Planes de choque en seguridad y salud seleccionadas las empresas con la HLF aplicación informática de algoritmos, tecnología big data.
- Plan estival frente a los riesgos derivados del golpe de calor
- Campaña de condiciones ambientales adversas

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.