



LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZAREN JARDUERAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

2022

1. LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZAREN JARDUKETA-ARLOAK

Euskal Autonomia Erkidegoarenren eskumenekoak

1.1. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

1.2. LAN-HARREMANAK

2. LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARITZAREN JARDUKETA-ARLOAK

Estatuko Administrazio Orokorraren eskumenekoak

2.1. GIZARTE-SEGURANTZA

2.2. ENPLEGUA ETA ATZERRITARRAK

Hitzaurrea

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza arautzen duen uztailaren 21eko 23/2015 Legeak ezartzen duenez (uztailaren 22ko BOE), Estatuko eta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrek ikuskatze-jarduketak antolatuko dituzte, Lan Ikuskaritzako sistemaren ikuskera integralaren printzipioa betez. Horrenbestez, jardute-printzipio horri jarraitu zaio memoria honetan. Memoria, bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen diren arloen inguruan egituratu da, egoki aurkezteko moduan antolatzeko. Dena den, gure funtzionarioek Estatuaren eskumen-arloetako jarduketei buruzko informazioa ere sartu da. Jardun horiek, hain zuzen, Estatuko Lan Ikuskatzailetzarekin dagoen lankidetzaren barruan egin dira.

Alde batera utzi gabe Lan Ikuskatzailetzak ofizioz sor dezakeen jarduera, EAEko jarduketek kontuan hartu behar dute ezen, autonomia-erkidegoko lurraldean, jarduketa asko eskatzen direla, batez ere salaketan ondorioz. Izan ere, Euskal Autonomia Erkidegoko errealitate sozioekonomikoaren ezaugarri tradizionalak dira: sindikatze-maila altua izatea, herritarrak kontzientziatuta egotea dituzten eskubide eta betebeharez, eta administrazio publikoek herritarrenganako azaltzen duten hurbiltasuna. Ondorioz, nahitaez, eragiten du egiaztatze- eta kontrolatze-jarduketak egin behar izaten dira.

1.1. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA 2022

Lan-arriskuen prebentzioa da EAEko Lan Ikuskatzailetzaren jarduketaren zutabe nagusietako bat da, bai jokoan dauden ondasunen eta eskubideen garrantziagatik, bai prebentzioa garrantzitsua delako kalitatezko enplegua lortzeko.

Jarduketa horiek lehentasuna dute Lan Ikuskatzailetzako eginkizunen eta betebeharren barruan. Bi motatako jarduketak bereizten dira: batetik, langile eta sindikatuen salaketak direla-eta, jarduketak egiteko eskatzen da, eta, bestetik, sektore jakin batzuetan kontrol-kanpaina zehatzak egiteko jarduketa planifikatuak daude.

Emaizak	2022
JARDUKETAK	11.320
ARAU-HAUSTEAK	568
GIZARTE SEGURANTZAKO PRESTAZIOEN ERREKARGU- PROPOSAMENAK, SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN GAINEKO ARAUDIA URRATZEAGATIK	223
ERREKERIMENDUAK	1.707
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	3.104.372
LANAK ETETEA, SEGURTASUNERAKO ETA OSASUNERAKO ARRISKU LARRI ETA BEREHALAKOAGATIK	0
BISITAK	1.710
ARAU-HAUSTEEK ERAGINDAKO LANGILEAK	7.879
IKERTUTAKO LAN-ISTRIPUAK	409
IKERTUTAKO ISTRIPUETAN EGIAZTATUTAKO ARAU-HAUSTEEN KOPURUA	218

Arlo honetako datuek azaltzen dutenez, 2022an, 11.320 jarduketa egin ziren laneko segurtasun- eta osasun-arloan. Jarduketa horietan, 568 arau-hauste antzeman ziren; 223 proposamen egin ziren Gizarte Segurantzari prestazioen errenergua egiteko, eta 1.707 errekerimendu egin ziren gabeziak zuzentzeko, hala -arriskuak prebenitzeko kudeaketa-lanetan, nola laneko segurtasun-baldintzetan.

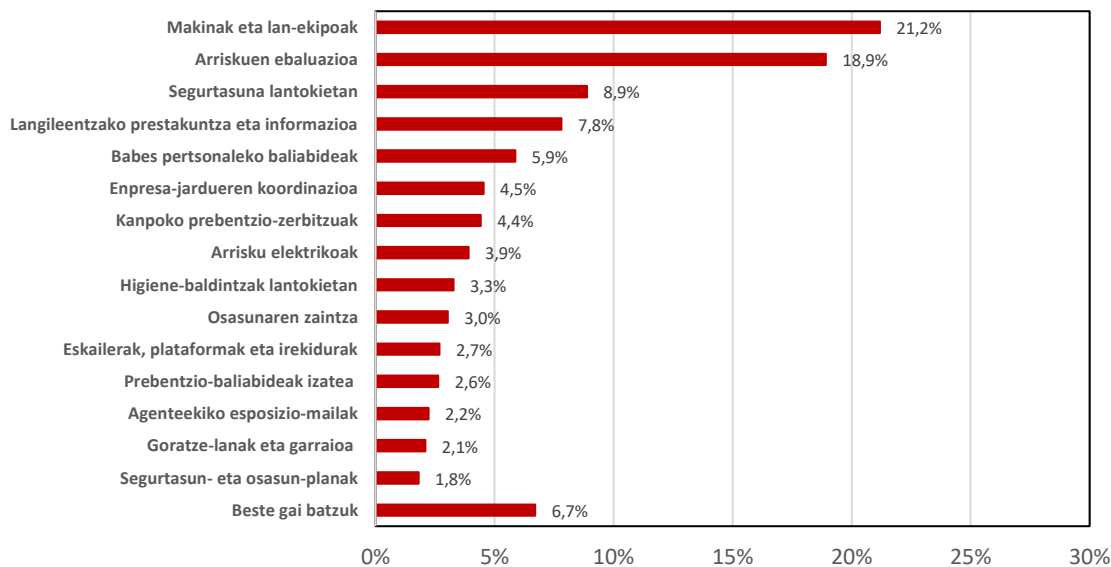
Arau-haustek, guztira, 3.104.372 eurokoak izan ziren.

Zehapenak, berriz, batez beste: 5.465 eurokoak.

LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ARLOAN 2022AN IKERTUTAKO GAIAK



LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ARLOAN 2022AN ZAHATUTAKO GAIAK

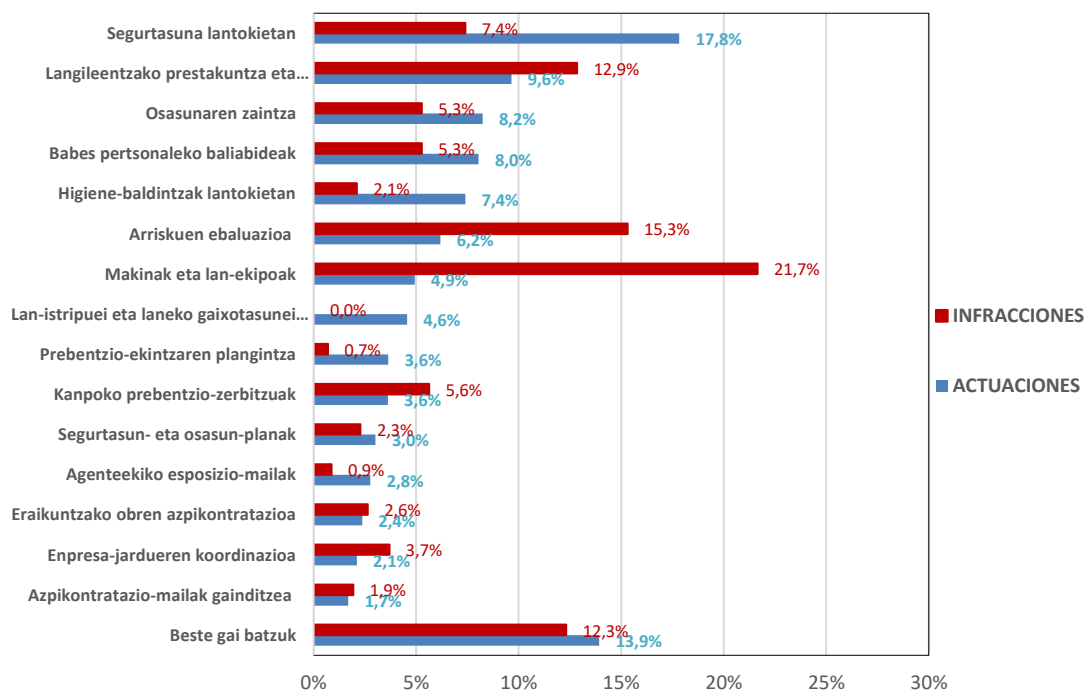


Ondorengo zerrendan, adierazten da zein diren laneko segurtasun- eta osasun-arloan 2022an egindako jarduketan xehetasunak, zer arau-hauste hauteman zen, eta zenbat errekerimendu egin ziren zuzentzeko.

XEHETASUNAK	JARD. Kop.	ARAU- HAUSTEAK	ERREKERI- MENDUAK
Lan-istripuak, beste klabeetan sartu ezin diren arrazoiengatik, eta in itinere	21	0	0
Ikerketa-txostenak, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunei buruzkoak	516	0	5
Jakinarazpenak, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunei buruzkoak (LAHZLTB-ren11.2 eta 12.3 art.)	64	4	24
Lantokietako segurtasun-baldintzak (LAHZLTB-ren11.4, 12.16 eta 17, 13.10)	2.019	42	244
Lantokien higiene-baldintzak (LAHZLTB-ren11.1 eta 4; 12.16 eta 17; 13.10 art.)	838	12	47
Eskailera, plataforma eta irekierak (LAHZLTB-ren12.16b eta f art.)	115	12	57
Komunak, aldagelak eta bestelako zerbitzuak (LAHZLTB-ren11.4 y 12.16h art.)	112	1	32
Arrisku elektrikoak (LAHZLTB-ren11.4; 12.16, 13.10 art.)	48	7	13
Sute eta leherketak (LAHZLTB-ren11.4; 12.16, 13.10 art.)	44	1	25
Makinak eta laneko ekiptoak (LAHZLTB-ren11.5; 12.16, 13.10 art.)	559	123	252
Goratzetan eta garraioa (LAHZLTB-ren12.16 art.)	20	5	11
Agenteekiko esposizio-mailak (LAHZLTB-ren12.9, 13.16 art.)	313	5	24
Babes pertsonaleko baliabideak (LAHZLTB-ren12.16f art.)	911	30	157
Larrialdi- eta ebakuazio-planak (LAHZLTB-ren12.10 art.)	37	1	13
Lantokiak seinalizatzea (LAHZLTB-ren11.4, 12.16b eta 13.10 art.)	90	0	42
Arrisku-ebaluazioa (LAHZLTB-ren12.1b art.)	700	87	163
Prebentzio-jardueren planifikatzea (LAHZLTB-ren12.6 art.)	412	4	74
Jarritako langileak (LAHZLTB-ren12.12, 15a art.)	36	2	2
Prebentzio-zerbitzu propioak (LAHZLTB-ren12.15a art.)	45	0	1
Enpresaz kanpoko prebentzio-zerbitzuak (12.15a, 21 eta 22; 13.11 eta 12 art.)	410	32	11
kanpo-auditoretza egitea prebentzio-zerbitzu propioari (LAHZLTB-ren12.20 art.)	6	0	0
Langileak prestatzea eta informatzea (LAHZLTB-ren12.8 eta 13.10 art.)	1.092	73	174
Osasuna zaintzea (LAHZLTB-ren12.2 eta 13.5 art.)	933	30	79
Betebehar dokumentalak (LAHZLTB-ren11.5 eta 12.4 art.)	168	2	5
Langile-ordezkarien eskubideak (LAHZLTB-ren12.11, 12 eta 19 art.)	27	2	14
Eraikuntzako azterketa/oinarrizko azterketa (LAHZLTB-ren12.24.b art.)	58	0	1
Osasun- eta segurtasun-planak (LAHZLTB-ren12.23 art.)	342	13	34
ABLEetako langileekiko betebeharrak (LAHZLTB-ren12.18 art.)	1	0	0
Irekitzen dela jakinaraztea (LAHZLTB-ren11.3 eta 12.25 art.)	99	6	4
16 eta 18 urte bitarteko adingabeak babestea	25	0	7
Amatasuna eta edoskitzea babestea (LAHZLTB-ren13.1 art.)	5	0	2
Langileak lanpostu bateraezinetara atxikitzea (LAHZLTB-ren12.7 eta 13.4 art.)	28	1	7
Ez gelditzea edo etetea. Langileei gelditzea eragozte (LAHZLTB-ren13.3 eta 9 art.)	1	0	0
Lan toxikoei, nekagarriei eta arriskutsuei buruzko txostena	3	0	0
Enpresaburuak lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzea (LAHZLTB-ren12.3 art.)	43	2	4
Enpresa-jarduerak koordinatzea (LAHZLTB-ren12.13, 14 eta 24, 13.7 eta 8.a art.)	239	21	26
Ikuskaritzan edo prebentzioa prestatzen espezializatutako entitateak (LAHZLTB-ren12.21, 25 eta 26; 13.11, 12 eta 13 art.)	0	0	0
Prebentzioaren kudeaketa integrala	94	5	9
Eraikuntza-lanak azpikontratatzea (LAHZLTB-ren11.6 eta 7; 12.27, 28 eta 29; 13.15, 16 eta 17 art.)	268	15	19
Azpikontratazio-mailak gainditzea (LAHZLTB-ren12.27.c eta 28.b; 13.15.b eta 16.a art.)	191	11	5
Erantzukizuna saihesteko ituna (LAHZLTB-ren13.14 art.)	1	0	0
Prebentzioa integratzea. Prebentzio-plana (LAHZLTB-ren12.1.a art.)	12	0	3
Prebentzio-baliabideak izatea (LAHZLTB-ren12.15.b eta 13.8.b art.)	155	9	27
Arrisku psikosozialak	138	4	64
Arrisku ergonomikoak	66	6	20
Prebentzio-zerbitzuaren jarduketak, zerbitzu-agindutik eratorria, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak barne	0	0	0
Enpresa-jarduerak koordinatzea (enpresaria ez da lantokiaren titularra)	5	0	0
16 urtetik beherakoak babestea	0	0	0
Lantokietako ingurumen-baldintzak	10	0	6

* Lan-arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateratua

JARDUKETA ETA ARAU-HAUSTE NAGUSIAK



SEKTOREKA BANATUTA

Sektorea	EJSN	Jarduketak	Arau-hausteak	Errekerimenduak	Geldiarazita
LEHEN SEKTOREA	01-09	479	25	129	0
INDUSTRIA	10-39	2.010	192	370	0
ERAIKUNTZA	41-43	5.774	173	623	0
MERKATARITZA	45-47	557	48	121	0
GARRAIOA	49-53	501	30	86	0
ZERBITZUAK	55-96	1.990	100	377	0

ISTRIPU HILGARRIAK MURRIZTEKO TALKA-PLANA

Plan hori Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Estatuko Erakundearekin (OEITSS) koordinatuta egiten da, Europako Batzordearen Laneko Segurtasun eta Osasunaren 21-27 esparru estrategikoaren barruan.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalarekin eta OSALANekin (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea) lankidetzan egiten da.

Ikuskapen-jarduketan plangintza HLFren bidez egiten da, eta Euskadin labore iraunkorrak, arrantza, hondakinen bilketa, eraikinen eraikuntza, instalazio elektrikoak, iturgintza eta bestelako eraikuntza-obrak, errepideko garraioak eta etxe-aldaketak egiten zituzten enpresak detektatu zituen.

Euskadin 538 bisita egin ziren sektore horietako enpresetara, ezbehar-tasa handia dutelako. 124 arau-hauste akta eta irregulartasunak zuzentzeko 470 errekerimendu egin ziren.

UDAKO TALKA-PLANA EDO BERO-KOLPEAREN AURKAKOA

Lehen aldia da hori garatzen dela, eta helburua da enpresak kontzientziaztea gehiegizko beroaren ondoriozko arriskuez, klima-aldaketa eta Euskadin aldi beroagoak daudela kontuan hartuta.

Euskadin, 2022ko uztailaren 7an, 4.802 gutun bidali ziren beste hainbat enpresetara, eta, gutun horietan, prebentzioaren ikuspegitik, gehiegizko beroaren aurkako arriskuez eta prebentzio-neurriez ohartarazi zitzairen.

Enpresak sektore hauetakoak ziren: berotegiak, garbitegiak, tindategiak, eraikuntza, ostalaritza (sukaldeak eta kanpokoak), nekazaritza, abeltzaintza, lorezaintza, hondakinen bilketa eta aire zabaleko jarduerak.

Lortutako emaitza onak ikusita, ingurumen-baldintza txarrak zaintzeko ikuskapen-kanpaina bat planifikatu da 2023rako, hotza zein beroa, kanpokoak eta barrukoak.

MUSKULU-NAHASTE ESKELETIKOEN EUROPAKO KANPAINA, BEREZIKI DORTSOLUMBARRAK.

Kanpaina hau Europar Batasuneko LIKSk (Lan Ikuskaritzako goi-arduradunen batzordea) antolatu eta diseinatu zuen 2022an. Bilbon egoitza duen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziarekin (OSHA) lankidetzan egiten da.

Goiburua lan osasungarriak dira, kargak erlaxatu behar ditugu, eta ikuskapen-jardunaren bidez, muskulu-eskeletoen nahasmenduak eragin ditzaketen arrisku ergonomikoen prebentzioaren garrantziaz ohartaraztea da helburu nagusia, batez ere lan errepikakorrean zentratuz.

Aldi berean garatzen da 27 herrialde kidetan, 2022ko martxoaren 15etik ekainaren 30era bitartean.

Euskadin 62 ikuskapen-jarduera egin dira, eta, horien ondorioz, 10 zehapen-espeditante eta irregulartasunak azpazehatzeko 24 errekerimendu egin dira.

1.2. LAN-HARREMANAK 2022

Arlo honetan, helburu nagusia da kalitatezko enplegua lortzea, bat datorrena lan-arloko indarreko legediarekin. Lan-arloan, hain zuzen, negoziazioaren bidez sortzen dira enpresaren eta langileen eskubideak eta betebeharrak, eta lan-kontratuan islatzen; beraz, egiaztatu behar da ea lan-kontratu horiek betetzen dituzten legezko zein hitzarmenezko arauak. Laneko Ikuskaritzaren ardura da enpresek legezko arauak edo hitzarmeneko oinarriak betetzen dituzten ikuskatu edo egiaztatzea.

Laneko segurtasun- eta osasun-arloan bezala, lan-harremanekin lotuta egiten diren jarduketek ere bi abiapuntu dituzte. Batetik, arlo horretan lan-baldintzei eta eskubideei buruz aurkezten diren salaketak eta, bestetik, programatutako planifikazio-jarduketan bidez egiten direnak, dela sektore jakin batzuk kontrolatzeko, edo, irregulartasunak egon daitezkeela adierazten duten zantzuak daudenean, egiaztatzeke ea betetzen den langileen lan-eskubide batzuei buruzko araudia.

Planifikatutako jarduketaren esparruan, nabarmendu behar da 2018az geroztik Lan Ikuskaritza lan arloko txoke-planak egiten ari dela.

Txoke-planen ezaugarria da araudia bete ez duten enpresei buruzko informazioa lortzen dela Iruzuraren aurka Borrokatzeke Tresnaren bidez (HLF). Aplikazio informatiko horrek BIG DATA teknologia barneratzen du, eta enpresetan iruzur-ereduak detektatzen ditu. 2018az geroztik, iruzur-eredu desberdinak detektatu dira, batez ere aldi baterako kontratazioan.

Enpresa bakoitzean ustez antzemandako iruzurrezko kontratuen kopurua zehazten duen HLFtik lortutako informazioarekin, talka-plana bi fasetan egituratzen da:

Lehenengo fasean, enpresei gutunak bidaltzen zaizkie modu masiboan, ustez lege-iruzurrean zer kontratu dituzten adieraziz, arrazoa adieraziz eta hilabeteko epea emanez kontratu mugagabe bihurtzeko.

Bigarren fasea ikuskapen-kanpaina bera da. Bertan, enpresek mugagabe bihurtu ez dituzten gutunetan adierazitako kontratuak aztertuko dituzte ikuskatzaileek, eta lege-iruzurrean daudela uste badu, zuzentzeko errekerimendua edo arau-haustearen akta egingo du.

Jarduera planifikatua egiteko modu berezi hori Lan Ikuskaritzaren Estatuko Erakundearekin koordinatuta egiten da, erakunde hori baita HLFren jabea.

Aurrerago, txosten honetan 2022ko ekitaldiko txoke-planen eta aurrekoen emaitzak adierazten dira.

Eremu horretan, nabarmendu behar dira jurisdikzio-organismoek eta lan-agintaritzek eskatuta egiten dituzten jarduketak, bai eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren laguntza teknikoa jasotzen duten beste entitate eta organismo batzuek eskatuta egiten direnak ere, ikuskaritza-sistemaren araudian xedatutakoarekin bat.

Emaizak	2022
JARDUKETAK	5.568
ARAU-HAUSTEAK	574
ERREKERIMENDUAK	1.643
BERRIKUSITAKO LAN-KONTRATUAK	25.948(*)
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	1.055.403
LANEKO IKUSKARITZAK ESKATUTA ERALDATUTAKO LAN-KONTRATUAK	8.760(**)
ARAU-HAUSTEEK ERAGINDAKO LANGILEAK	8.673
BITARTEKARITZA ETA KONTSULTAK	206

() 14.559 ohiko jarduera eta 11.389 bi txoke-planetan.*

*(**) 3.027 ohiko jarduera eta 5.733 bi txoke-planetan.*

Lan-harremanen arloan, 5.568 jarduketa egin dira guztira, eta 574 arau-hauste antzeman.

Era berean, 1.643 ohartarazpen edo eskaera egin dira antzemandako irregulartasunak zuzentzeko.

Kontratazio-arloan, 25.948 (14.559 ohiko jarduera eta 11.389 bi txoke planetan) lan-kontratu berrikusi dira guztira, egiaztatzeko egokitzen diren indarrean den legerira. Zehazki, egiaztatu nahi izan da ea betetzen duten aldi baterako kontratazioari eta kontratazio partzialari buruzko araudia; batik bat, arlo horietako kanpainak garatuta.

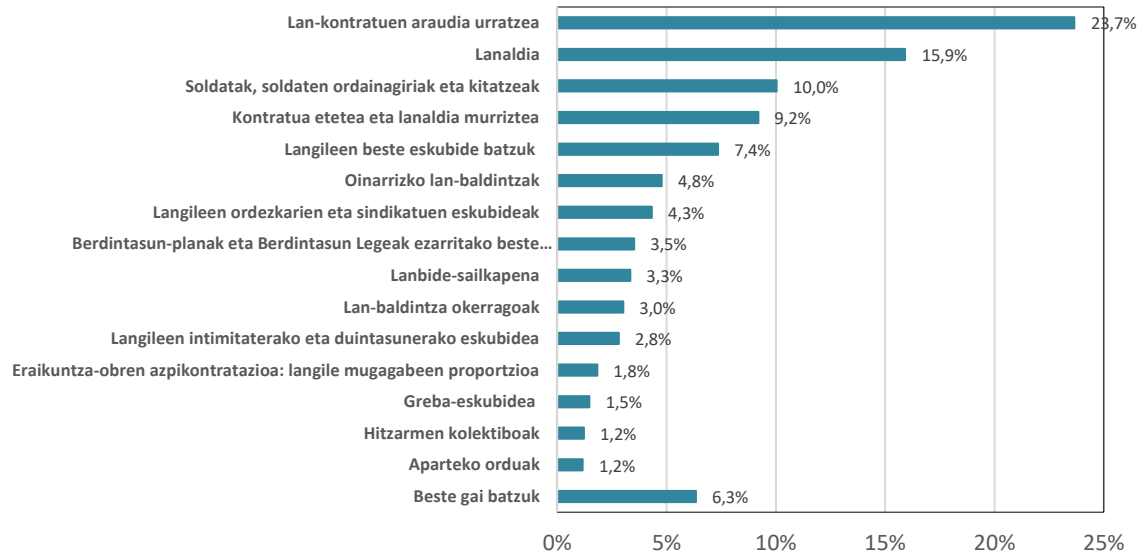
2017an, jarduera intentsibo bat hasi zen kontrolatzeko ea iruzurrik egiten zen aldi baterako kontratazioan eta kontratazio partzian; hurrengo ekitaldian, berriz, jarduera horrekin jarraituko da, eta ahalik eta gehien areagotuko dira ikuskatze-jarduerak.

Kontratazio-arloan 2022an egindako jarduketa intentsibo horren emaitza modura, aldi baterako 8.673 (3.027 ohiko jardueran y 5.733 bi txoke planetan) kontratu bilakatu dira mugagabe Lan Ikuskaritzaren errekerimenduz.

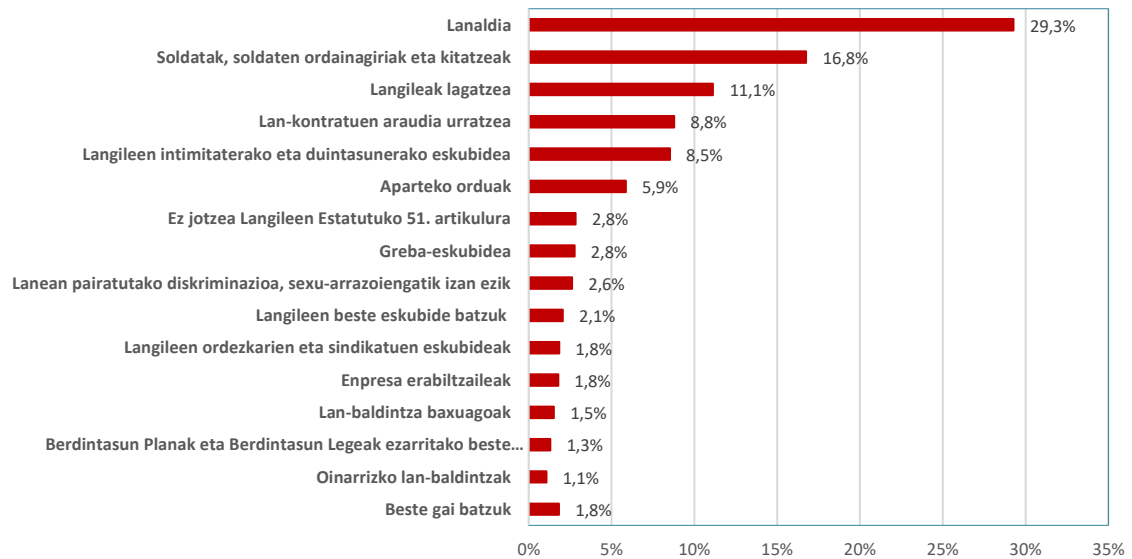
Arau-hausteak, guztira, 1.055.403 euro izan dira.

Zehapenak, batez beste: 1.838,68 euro izan dira.

LAN-HARREMANEN ARLOAN 2022AN IKERTUTAKO GAIK



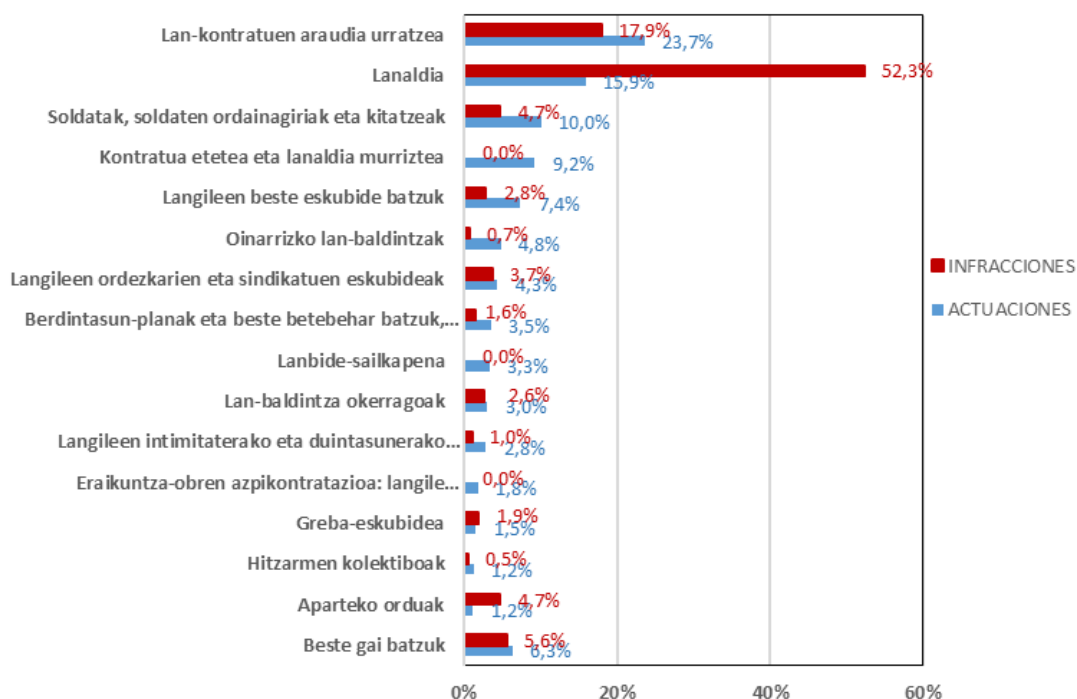
LAN-HARREMANEN ARLOAN 2022AN ZAHATUTAKO GAIK



Era berean, xehetasunak azalduko ditugu Lan Ikuskaritzak arlo horretan egindako jarduketa, antzemandako arau-hauste eta gauzatutako errekerimendu guztiei buruz.

XEHETASUNAK	JARDUKETAK	ARAU- HAUSTEAK	ERREKERI- MENDUAK
Obligazio formalak eta dokumentalak (LAHZLTB-ren 6. art.)	29	3	15
Lan-kontratuaren forma (LAHZLTB-ren 7.1 art.)	27	2	4
16 - 18 urteko adingabeen lana	0	0	0
Sexuan oinarritutako diskriminazioa (4) (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.12 art.)	36	0	3
Sexuagatiko soldata-diskriminazioa (LAHZLTB-ren 8.12 art.)	5	0	2
Lanean diskriminatzea, salbu sexuagatik (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.12 art.)	15	4	2
Intimitaterako eta duintasunerako langileek duten eskubidea (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.11 art.)	157	6	24
Sexu-jazarpenera (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.13 art.)	41	0	5
Sexu-jazarpenerari buruzko protokoloa (LAHZLTB-ren 7.10 art.)	19	0	6
Soldadak, soldaten hartze-agiriak eta kitapenak (LAHZLTB-ren 7.3, 7.4, 7.10 eta 8.1 art.)	559	27	101
Lanbide-sailkapena	186	0	1
Pizgarriak eta lanpostu-balorazioa	0	0	0
Laneko denbora (LAHZLTB-ren 7.5 art.)	886	300	300
COVID-19aren ziozko baimen ordaindu berreskuragarriak.	0	0	0
Aparteko orduak (LAHZLTB-ren 7.5 art.)	65	27	18
Funtsezko lan-baldintzak (LAHZLTB-ren 7.6 art.)	266	4	2
Lekualdatzeak (LAHZLTB-ren 8.14 art.)	1	0	0
Langileak lagatzea (LAHZLTB-ren 8.2 art.)	37	11	2
Aldi baterako laneko enpresak (LAHZLTB-ren 18. art.)	4	1	0
ABLE Legezko kasuetatik kanpo lagatzeko kontratuak formalizatzea 18.2.c) eta 19bis.1.b) LAHZLTB	1	1	0
Enpresa erabiltzaileak (LAHZLTB-ren 19. art.)	4	5	0
Enpresa erabiltzailea. Lagapen-kontratu irregularrak formalizatzea (LAHZLTB 19.2.b), 19.2.e), 19ter.2.b) eta 19ter.2.e) art.)	0	0	0
Lan-kontratuei buruzko araudia urratzea (LAHZLTB-ren 7.2 art.)	1.317	103	900
Aldizkako kontratu finkoen araudia haustea (LAHZLTB 7.2 Art.)	5	1	2
Lan-baldintza kaskarragoak (LAHZLTB-ren 7.10 art.)	168	15	13
Hitzarmen kolektiboak (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.10 art.)	68	3	13
Langileen beste eskubide batzuk (LAHZLTB-ren 7.10 art.)	410	16	37
Pentsio-planak eta -funtsak (LAHZLTB-ren 8.15 art.)	0	0	0
Kontratu etetea eta lanaldia murriztea.	512	0	1
Kaleratze kolektiboa	43	0	0
Ez agertzea Langileen Estatutuko 47. artikuluko prozeduran (LAHZLTB-ren 8.3 art.)	0	0	0
Ez agertzea Langileen Estatutuko 51. artikuluko prozeduran (LAHZLTB-ren 8.3 art.)	3	1	0
Lantokia ixtea edo jarduera etetea eta ez irekitzea berriro (LAHZLTB-ren 8.3 eta 8.9 art.)	1	0	0
Langile- eta sindikatu-ordezkarien eskubideak (LAHZLTB-ren 7.7, 7.8, 7.9 eta 8.6 art.)	241	21	75
Nazioz haraindiko prestazioa dela-eta lekuz aldatutako langileak (LAHZLTB-ren 10. art.)	23	2	1
Biltzeko eskubidea (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.5 art.)	2	0	0
Hauteskunde-prozesuak (LAHZLTB-ren 8.7 art.)	0	0	0
Greba-eskubidea (LAHZLTB-ren 7.10 eta 8.10 art.)	82	11	10
Kooperatibak eta lan-sozietateak (LAHZLTB-ren 38. art.)	4	0	0
Gatazka kolektiboetako/grebetako bitartekaritza	0	0	0
Lan-arloko jurisdikzioko txostenak eskatzea	39	0	0
Eraikuntza-lanak azpikontratatzeko: langile mugagabeen proportzioa (LAHZLTB-ren 8.16 art.)	102	0	0
Berdintasun-planak eta Berdintasun Legeak ezarritako beste betebeharrak batzuk (LAHZLTB-ren 7.13 eta 8.17 art.)	196	9	105
Sexuagatiko diskriminazioan oinarritutako jazarpenera (LAHZLTB-ren 8.13 bis art.)	0	0	0
Diskriminazioan oinarritutako jazarpenera, salbu sexuagatik denean (LAHZLTB-ren 8.13 bis art.)	1	0	0
Familia- eta lan-bizitza kontziliatzeko eskubideak (LAHZLTB-ren 7.5 art.)	7	0	1
Negoiazio kolektiboan diskriminatzea	0	0	0
Kontrolatzea ea hitzarmen kolektiboak legezkoak diren	0	0	0
Adingabeen lana - 16 urtetik beherakoak	6	1	0

JARDUKETA ETA ARAU-HAUSTE NAGUSIAK



IRUZURRAREN AURKAKO JARDUKETAK ALDI BATERAKO ETA LANALDI PARTZIALEKO KONTRATAZIOETAN

Aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioetan gertatzen diren iruzurrak antzemateko ikuskapen-jarduketa Laneko Ikuskatzailea sortu zenetik egiten da, eta duela hamarkada batzuk oso garrantzitsua da; zehazki, Langileen Estatutuaren lehen testua 80ko hamarkadan onartu zenetik egiten da mota horretako jarduketa asko, testuan lanaldi partzialeko kontratazio-mota batzuk sartu zirelako (15. artikulua) baina ondo zehaztuta noiz egin behar ziren eta kontuan hartuta ordenamendu juridikoak kontratazio mugagabeei ematen diela lehentasuna.

2018. urtetik aurrera, Laneko Ikuskatzailearen sisteman adimen artifiziala hasi zen aplikatzen, HLF tresnaren bidez. Izan ere, tresna hori aplikazio informazio bat da, datuak analizatu eta gurutzatzen dituena (big data) aldez aurretik arau jakin batzuen bidez zehaztu diren iruzur-enpresa ereduak detektatzeko. HLF tresna urte batzuk lehenagotik erabiltzen zen gizarte-segurantzari lotutako iruzurrak detektatzeko, baina 2018. urtean aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratazioei lotutako iruzurrak aurkitzeko hasi zen erabiltzen: kontratazioetako iruzurren aurka egiteko lehen talka-plana abian jarri zenean.

Talka-plan horien bidez, informazio-gutunak bidaltzen zaizkie HLF tresnak lan-kontratu batean edo batzuetan iruzurra dutela antzeman duen enpresei, eta epe jakin bat ematen zaie kontratu irregularrak borondatez mugagabe bilaka ditzaten.

Geroago, HLFk berak detektatzen du kontratu horietako zein aldatu dituzten enpresek beren borondatez, eta zein ez; beraz, ikuskapen-jarduketari ekiten zaio aldaketarik egin ez duten enpresa guztietan. Une horretan, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaile batek gertakarien ikerketa zehatza egingo du eta erabakiko du enpresak kontratazioan iruzur egin duen ala ez. Lehen kasu hori gertatu bada, eta enpresak kontratuak aldatzeari uko egiten jarraitzen badu, ARAU-HAUSTE AKTA egingo da.

2017 eta 2021 urteen artean bi kanpaina egin ziren: aldi baterako kontratazioetako iruzurrari buruzkoa eta lanaldi partzialeko kontratazioetako iruzurrari buruzkoa. Bada, honako hauek dira bi kanpaina horien esparruan egindako kontratazio-arloko ikuskapen-jarduketaren emaitzak:

2017. urtea. Urte horretan ez zen HLF tresna erabili kanpaina diseinatzean.

- Laneko Ikuskatzaileak 12.540 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 1.979 kontratatu aldatu zituen:

2018. urtea. HLF kanpainetan erabili zen lehen urtea.

- Laneko Ikuskatzaileak 17.991 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 7.860 kontratatu aldatu zituen:

2019. urtea.

- Laneko Ikuskatzaileak 20.446 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 6.517 kontratatu aldatu zituen:

2020. urtea.

- Laneko Ikuskatzaileak 9.668 kontratu berrikusi zituen.
- Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak 3.047 kontratatu aldatu zituen:

2021. Urtea

- 33.816 kontratu, Lan Ikuskaritzak berrikusiak. 10.964 ikuskapen-jarduera arruntean eta 22.852 talka-plan bietan.
- LGSik eraldatutako 16.494 kontratu. 2.342 ikuskapenaren ohiko jardueran eta 14.152 talka-planetan.

2022 Urtea

- 25.948 kontratu, Lan Ikuskaritzak berrikusiak. 14.559 ikuskapen-jarduera arruntean eta 11.389 talka-plan bietan.
- LGSik eraldatutako 8.760 kontratu. 3.027 ikuskapenaren ohiko jardueran eta 5.733 talka-planetan.

2022an bi talka-plan egin dira:

1.- ALDI BATERAKO KONTRATAZIOAREN ARLOKO TALKA-PLANA.

HLFk jarraitzen duen irizpidea legezko maximo onargarria gainditzen duten aldi baterako kontratuak dituzten enpresak dira.

Aldi baterako kontratuak dira, 32/21 Errege Lege Dekretua indarrean sartu aurretik eta ondoren indarrean zegoen araudiaren arabera egindakoak, bai aldi iragankorrean, bai 2022ko martxoaren 31ren ondoren. Aldizkako kontratu finkoetan iruzurra egitea ere sartzen da.

650 gutun bidali zitzaizkien Arabako beste horrenbeste enpresari, 1.401 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 747 kontratu mugagabe eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten (eraldatutako kontratu horietatik 17 iruzurrezko aldizkako kontratu finkoak ziren).

Bizkaiko beste horrenbeste enpresatara 2.710 gutun bidali ziren, 6.366 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 3.110 kontratu mugagabe eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten (eraldatutako kontratu horietatik 232 iruzurrezko aldizkako kontratu finkoak ziren).

1.484 gutun bidali zitzaizkien Gipuzkoako beste horrenbeste enpresari, 3.622 lan-kontraturi eragiten zietenak, eta enpresek 1.876 kontratu mugagabe eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten (eraldatutako kontratu horietatik 245 iruzurrezko kontratu finkoak ziren).

Euskadin, guztira, talka-plan hori zela-eta, 4.844 gutun bidali zitzaizkien 11.389 lan-kontraturi eragiten zieten euskal enpresei, eta enpresek 5.733 kontratu mugagabe eta lanaldi osokoak bihurtu zituzten (eraldatutako kontratu horietatik 494 iruzurrezko aldizkako kontratu finkoak ziren).

Transformazio-indizea % 50,30ekoa da.

Azpimarratu behar da HLFk ustez iruzurrezkoak ziren emakumeen lan-kontratuen % 47,68 mugagabe bihurtu zituela, eta HLFk ustez iruzurrezkoak ziren gizonen lan-kontratuen % 52,03 mugagabe bihurtu zituela.

2.- KONTRATAZIO PARTZIALAREN ARLOKO TALKA-PLANA. HLFk lanaldi partzialeko kontratuetan ateratako informazioa erabiliz txoke-plan bat egiten den lehen aldia da. Irizpidea da sektorean ohikoa dena baino lanaldi partzialeko kontratu gehiago dituzten enpresak detektatzen direla, eta detektatutako kontratuak sektorean ohikoa dena baino partzialtasun handiagoa dutela.

Arabian 611 gutun bidali zitzaizkien ustez iruzurrezkoak ziren lanaldi partzialeko 1.826 kontraturi eragiten zieten beste horrenbeste enpresari.

Bizkaian 3.221 gutun bidali zitzaizkien ustez iruzurrezkoak ziren lanaldi partzialeko 7.620 kontraturi eragiten zieten beste horrenbeste enpresari.

Gipuzkoan 1.114 gutun bidali zitzaizkien ustez iruzurrezkoak ziren lanaldi partzialeko 1.987 kontratari eragiten zieten beste horrenbeste enpresari.

Euskadin, guztira, 4.946 gutun bidali ziren ustez iruzurrezkoak ziren lanaldi partzialeko 11.436 kontratari eragiten zieten beste horrenbeste enpresatarara

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO GENERO-BERDINTASUNAREN arloko jarduketak:

2017ko ekitaldian, Ikuskatzailetzak lehen aldiz abiarazi zuen berdintasun-planen existentzia egiaztatzeko kanpaina, Gizonen eta emakumeen aukera-berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa betez. Kasu honetan, 250 langile baino gehiagoko enpresetan egin ziren ikuskapen-jarduketak; izan ere, enpresa horiek baino ez daude behartuta.

2018. urtean, buru-belarri jarraitu zuten kanpaina horrekin . Hala, 250 langiletik gorako enpresen % 75 ikertu zituen Ikuskatzailetzak.

2019an zehar, 250 langiletik gorako gainerako enpresak sartu zituzten berdintasun-planen ikuskapenetan.

Aurreikuspenen arabera, 2020an berriz ere egingo zen kanpaina, 2017an eta 2018an ikuskatu ziren enpresetatik hasita, eta, irregulartasunak hauteman zituztenez berdintasun-neurrietan edo -planetan, zuzenketa-eskariak edo arau-hausteen aktak egin ziren. 2020rako aurreikusitako berrikuspen horren helburu nagusia zen ikustea ea enpresa horiek bete ote zuten Laneko Ikuskatzailetzak eskatutakoa.

Ikuskapen-jarduera horiek 2020ko urtarrilean eta otsailean hasi ziren, baina COVID-19aren osasun-pandemiak eragindako alarma-egoeraren ondorioz, 2021era arte eten ziren.

2019. urtean beste berrikuntza garrantzitsu bat ere egon zen, nabarmendu beharrekoa: 6/2019 Errege Lege Dekretua onartu zen martxoaren 6an, eta martxoaren 8an argitaratu BOEn, eta bazekarren garrantzizko arau bat, berdintasun-planak egiteko betebeharra 50 langiletik gorako enpresei zabaldu ziena, behin-behineko araubide honen arabera:

- 150 langiletik gorako enpresek berdintasun-plana eduki behar dute, 2020ko martxoaren 8tik aurrera.
- 100 langiletik gorako enpresek berdintasun-plana eduki behar dute, 2021eko martxoaren 8tik aurrera.
- 50 langiletik gorako enpresek berdintasun-plana eduki behar dute, 2022ko martxoaren 8tik aurrera.

Gainera, errege lege-dekretu horrek ordainsarien gardentasunari buruzko printzipio garrantzitsua sartu zuen, soldata-arrakala murrizte aldera, soldaten erregistroaren edo ordainsarien erregistroaren bidez. Printzipio horrek, dena den, garapen-araudia behar zuen, enpresetan eraginkor ezarriko bazen.

Ondorioz, arau-betebehar berri horiekin, Lan Ikuskaritzak 2020an 150 langile baino gehiagoko enpresei ikuskapenak egitea planifikatu zuen, 2020ko martxotik berdintasun-

plana egiaztatzeko. Berriro ere, covid bidezko pandemiak kanpaina hau egitea eragotzi zuen, eta 2021era atzeratu zen.

901/2020 Errege Dekretuaren bidez arautu ziren berdintasun-planak, eta 902/2020 Errege Dekretuaren bidez ordainsari-berdintasuna.

2021ean, berdintasun-planen kanpaina egiten da 150 langiletik gorako enpresetan, 901/2020 ED arau berriarekin bat datorren edukia izanik, eta martxotik 100 langiletik gorako enpresak sartu dira kanpaina, nahiz eta lehentasuna eman zaio 150 baino gehiagokoak ikuskatzeari, aurreko ekitaldian pandemiaren ondorioz zain geratu baitziren.

2022ko ekitaldian, martxotik aurrera 50 langile baino gehiagoko enpresak sartuko dira kanpaina.

Nabarmenezkoa da generoaren arloko ikuskapen-jarduketaren taula hau.

Principales campañas	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
LANGILEEN AMATASUNA ETA EDOSKITZEA BABESTEKO IKUSKAPEN-JARDUERAK	5	-	2
SEXU-JAZARPENAREN ARLOKO IKUSKAPEN-JARDUERAK ETA JAZARPEN-PROTOKOLOAK	60	-	11
SEXUAGATIKO DISKRIMINAZIOAREN ARLOKO IKUSKAPEN-JARDUERAK.	36	-	3
GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO ORDAINSARI-DESBERDINTASUNAREN KANPAINA. (SOLDATA-ARRAKALA) 902/20 EDko betebeharrak zaintzea, bereziki soldata-erregistroa eta soldata-auditoriak	38	2	4
BERDINTASUN NEURRIEN ETA PLANEN KONTROLA, JARRAIPENA ETA BETEARAZPENA 50 LANGILE BAINO GEHIAGOKO ENPRESAK 901/20 Errege Dekretuan aurreikusitako betebeharrak betetzen direla zaintzea	194	6	106

LANEKO SEGURTASUN-BALDINTZEN KONTROLA HAURDUN DAUDENAK ETA LAN. SENTIKORRAK	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.

JAZARPEN-PROTOKOLOEN KANPAINA

2022. urtea da kanpaina hau martxan jartzen den lehen urtea, enpresek jazarpen-protokoloak dituzten eta indarrean dagoen araudiarekin bat datozen kontrolatzea eta, gainera, protokolo horiek modu eraginkorrean erabiltzen direla ikustea helburu duena. Ildo horretan, 60 enpresa ikertu dira, eta horietako 11tan irregulartasunak antzeman dira, eta zuzentzeko eskatu zaie.

Kanpaina hau garatzen da, lanean sexu-jazarpenaren arloan oso salaketa gutxi daudela eta, horrela, jarduerak planifikatu daitezkeela jakinda.

AIPAMEN BEREZIA COVID 19AK ERAGINDAKO ALARMA-EGOERAN EGIN DIREN IKUSKAPEN-JARDUKETEI.

COVID 19AREN ERAGINPEAN EGOTEKO ARRISKUAGATIKO IKUSKAPEN-JARDUKETAK

Pandemia 2020an hasi zenean eta alarma-egoera deklaratu zenean, Laneko Ikuskatzaitzak bere ohiko jarduna eten behar izan zuen jarduketaren gizarte-eskaerari soilik erantzuteko: batetik, langileak lantokietan Covid 19az kutsatzeko arriskutik babesteko eta, bestetik, pandemia eteteko neurri murriztaileen ondorioz masiboki hartu ziren aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteen berri emateko.

Kanpaina berriak diseinatu ziren arlo horretako ikuskapen-jarduketak islatu eta laburtzeko, eta honako emaitza hauek lortu ziren:

NH0051 Covid 19a egotea langileentzat laneko arrisku biologikoa ez denean

Ikuskapen-jarduketak 26, zehapen-espedienteak 0 eta errekerimenduak 0

NH0052 Covid 19a egotea laneko arrisku biologikoa denean

Ikuskapen-jarduketak 197, zehapen-espedienteak 0 eta errekerimenduak 0

Guztira: Ikuskapen-jarduketak 223, zehapen-espedienteak 6 eta errekerimenduak 0

LAN-AGINTARITZEK ABEEEi BURUZ ESKATUTAKO TXOSTENAK.

Lan-agintaritzak informazioa eskatu du honako hauei buruz: batetik, ABEEE bidezkoa den ala ez, eta, bestetik, proposatutako etete-neurriaren justifikazio eta bidezko tasun gisa alegatutako arrazoiak eta inguruabarrak.

Bi motatakoak izan dira: ezinbesteko arrazoiengatik eta arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak zituztenak.

2022ko datuak hauek dira:

NT0051: ABEEE TXOSTENAK EZINBESTEKO ARRAZOIENGATIK (KORONABIRUSA) 16-Ikuskapen-jarduketak

NT0052: ABEEE TXOSTENAK ARRAZOI TEKNIKOAK, ANTOLAKUNTZAKOAK EDO EKOIZPENEKOAK DAUDENEAN (KORONABIRUSA) 197 - Ikuskapen-jarduketak

NT0053: BERRESKURATZEKO DEN ORDAINDURIKO COVID-19 BAIMENAREKIN LOTUTAKO IKUSKAPEN-JARDUKETAK 20 - Ikuskapen-jarduketak

SEKTOREKA BANATUTA

Sektorea	EJSN	Jarduketak	Arau-haustek	Errekerimenduak	Kontratu berrikusiak
LEHEN SEKTOREA	01-09	69	5	8	100
INDUSTRIA	10-39	968	63	251	2.214
ERAIKUNTZA	41-43	459	31	176	4.209
MERKATARITZA	45-47	608	61	174	777
GARRAIOA	49-53	454	23	106	743
ZERBITZUAK	55-96	2.951	391	897	6.491

2.1. GIZARTE SEGURANTZA 2022

Sarreran aipatu bezala, jarraian datuetan azalduko da zer jarduketa burutu duten Lan eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileek eta Lan Ikuskatzailetzako eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeek, zeinak **EAEko Lan Ikuskaritzakoak** baitira, Estatuko eskumenekin lotuta egindako jarduketan inguruan. Lan Ikuskaritzako Sistemari, batera aritzeko lankidetzaren barruan egindako jarduketak dira, bat datozenak xedatutakoarekin indarreko legedian eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Euskal Kontseiluak sinatutako hitzarmenetan.

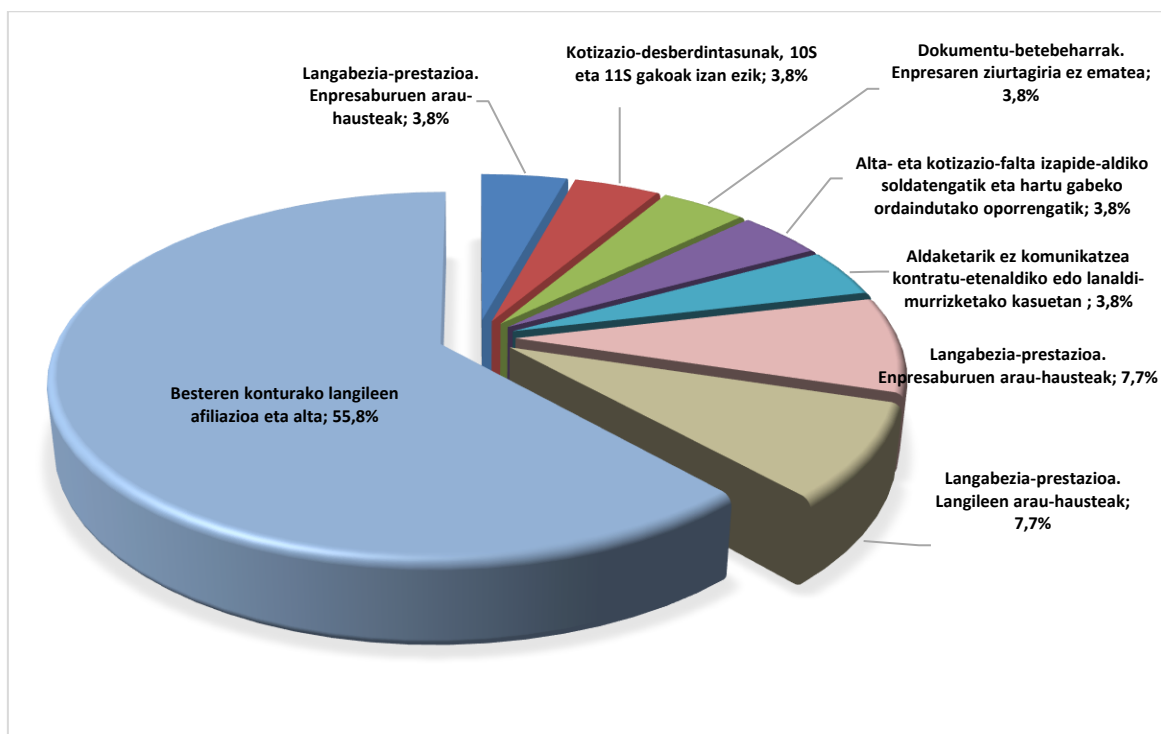
Dagokien zeregina gauzatu, eragile horiek, guztira, 137 bisita egin dituzte.

Emaizak	2022
JARDUKETAK	1.849
ARAU-HAUSTEAK	52
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	209.487,63€
ERAGINDAKO LANGILEAK	79
LIKIDAZIO-ESPEDIENTEEN ZENBATEKOA	403.627,51€
ERREKERIMENDUAK	55
ALTAK/BAJAK (GZ eta eragindakoak)	86
BERRIKUSITAKO KONTRATUAK	75

Kontsultak eta aholkularitzak honako gai hauei buruzkoak izan dira batez ere:

- Kotizazio-aldeak
- Lanaldi partzialeko kontratuetako laneko denbora areagotzea.
- Lanaldi partzialeko kontratuetako laneko denbora areagotzea.
- Betebehar formalak eta dokumentalak.
- Murriztapenak eta hobariak dituzten kontratuak.

Honela banatzen da arau-hausteen % 90,4



Gizarte Segurantzaren arloan 2022ean egindako beste jarduketak batzuk:

	ARAU-JARDUKETAK HAUSTEAK	
Betebehar formalak eta dokumentalak (Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina, LAHZLTB, 21. art.)	292	0
Langileen baje komunikazioa (LAHZLTB, 21.3. art.)	226	0
Langileen baje komunikazioa Espainako enpresa postonziak (LAZL 23.1.I Art.)	0	0
Enpresen inskripzioa (LAHZLTB, 22.1. art.)	206	0
Bidegabeko inskripzioa Espainako enpresa postonziak (LAZL 23.1.I Art.)	0	0
Besteren konturako langileen afiliazioa eta alta (LAHZLTB, 22.2. eta 22.16. art.)	679	29
Besteren konturako nazioz gaindiko afiliazioa eta alta (LAHZLTB 23.1.m Art.)	0	0
Norbere konturako langileen afiliazioa eta alta (LAHZLTB, 22.7. art.)	102	2
Norberaren konturako nazioz gaindiko afiliazioa eta alta (LAHZLTB 23.1.m Art.)	0	0
Kudeaketaren arloko nahitaezko lankidetzak (LAHZLTB, 22.4. art.)	2	2
Datuen komunikazioa eta informazioa ematea (LAHZLTB, 22.1. eta 23.1.g art.)	1	0
Kuoten zorpeko osoa. Likidazio-proposamenak (LAHZLTB, 23.1.b art.)	67	0
Kotizazio-aldeak, 10S eta 11 S gakoak salbu (LAHZLTB, 22.3. art.)	136	2
Aldeak, kuotak iruzurrez murrizteagatik (LAHZLTB, 23.1 f art.)	1	0
Erantzukizun-deribazioak, likidazio-aktagatik	0	0
Erantzukizun-deribazioak, ondorengotza, talde, kontrata eta emakidei buruzko txostenagatik	1	0
Kudeaketan borondatez laguntzea (LAHZLTB, 30., 31. eta 32. art.)	0	0
Istripuen mutuak (LAHZLTB, 27., 28. eta 29. art.)	1	0
Aldi baterako ezintasunen prestazioak amatasunagatik. Enpresaburuen arau-haustea (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	1	0

Ezintasun iraunkorraren prestazioak. Enpresaburuen arau-hausteak (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	0	0
Erretiroaren prestazioak. Enpresaburuen arau-hausteak (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	1	0
Aldi baterako ezintasunen prestazioa amatasunagatik. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 25. eta 26. art.)	0	0
Ezintasun iraunkorraren prestazioa. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 25. eta 26. art.)	0	0
Erretiroaren prestazioa. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 25. eta 26. art.)	2	0
Prestazioen ordainketa (LAHZLTB, 22.8. art.)	3	1
Langabeziaren prestazioa. Enpresaburuen arau-hausteak (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	50	4
Langabeziaren prestazioa. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 26. art.)	6	4
Sorospena, Nekazaritzako Erregimen edo Araubide Berezia. Enpresaburuen arau-hausteak (LAHZLTB, 23.1.a, 23.1.c eta 23.1.e art.)	0	0
Sorospena, Nekazaritzako Erregimen edo Araubide Berezia. Langileen arau-hausteak (LAHZLTB, 26. art.)	1	0
Autonomoen kontingentzia profesionalak, ABE eta jarduera-uzteak babestea (LAHZLTB, 22.5. art.)	0	0
Langile-kuota atxikitzea (LAHZLTB, 23.1.k art.)	0	0
Itun irregularrak langileekin (LAHZLTB, 23.1.d art.)	0	0
Kotizazio-oinarriak bidegabe areagotzea, langabezia salbu (LAHZLTB, 23.1.e art.)	0	0
Kontratu hobaridunak eta murrizketak (LAHZLTB, 22.9. art.)	1	0
Bidegabeko exonerazioak (22.9 eta 23.1.f) LLTB)	4	0
Giza Baliabideetako Mutuen kudeaketaren kontrola	0	0
Erantzukizun-deribazioak administratzaileen txostenagatik	0	0
Betebehar dokumentalak. Enpresa-ziurtagiria ez ematea (LAHZLTB, 22.6. art.)	12	0
Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorreko kuotak ez sartzeari sasoiz eta forman, kotizazio-dokumentuak aurkeztuta (LAHZLTB, 22.3. art.)	1	0
Gizarte Segurantzako edozein erregimeneko kuota finkoak ez sartzeari sasoiz eta forman (LAHZLTB, 22.3. art.)	0	0
Afiliazio/Alta bidegabeak deuseztatzea	2	0
Langile autonomoek jarduera-uzteagatik babesa (LAHZLTB, 24.3., 25.4. eta 26.2. art.)	0	0
Kontingentziak zehazteko txostenak LI/LGen ondoriozko Gizarte Segurantzako prestazioetan	11	0
LI/LG kotizazioak murriztea, istripu-tasa murrizteagatik	0	0
Epez kanpoko altak (LAHZLTB, 22.10. art.)	1	0
Enpresaburu nagusiak egiaztatzea ea alta eman zaien azpikontratetako langileei (LAHZLTB, 22.11. art.)	18	2
Erakunde kudeatzaileari komunikatzea (52.2. art.) langileen arau-hauste arina (24. art.) edo astuna (25. art.)	0	0
Hitzarmen bereziak izenpetzeko betebeharra LEren 51.9. artikuluan ezarritako kasuetan (LAHZLTB, 23.1.i art.)	1	1
Alta- eta kotizazio-falta izapide-aldiko soldatengatik eta ordaindutako baina hartu gabeko oporregatik (LAHZLTB, 22.12. art.)	10	2
Aldaketarik ez komunikatzea kontratu-etenaldiko edo lanaldi-murrizketako kasuetan (LAHZLTB, 22.13. art.)	5	2
Altan dauden langileekin bateraezinak diren prestazioak (LAHZLTB, 22.14. art.)	0	0
Kontratua etenda edo lanaldia murriztuta dauden langileak enplegatzea (LAHZLTB, 23.1.j art.)	2	1
Hobariak etengabeko prestakuntzagatik (22.9. eta 23.1.h art.)	0	0
Enplegurako lanbide-prestakuntzako hobariak (LAZL, 22.9., 22.15. eta 23.1.h art.)	0	0
Laneko denbora areagotzea lanaldi partzialeko kontratuetan	3	0

2.2. ENPLEGUA ETA ATZERRITARRAK 2022

Aurreko atalean bezala, Eusko Jaurlaritzaren eskumena ez bada ere, gure saileko langileek formalizatu dituzte laburbilduta jaso diren jarduketak.

Enpleguaren eta atzerritarren arloko araudia betetzeko, gure ikuskatzaileek 170 zerbitzu-agindu amaitu zituzten, eta 101 ikuskaritza-bisita egin. Jarduera horiek, oro har, planifikatuta egin ziren. Horretarako, 2022an, kanpaina hauek egon ziren EAEko eremu eskusiboan

- ENPLEGUA ORO HAR SUSTATZEKO LAGUNTZAK KONTROLATZEA
- MAHATSONDOAREN LABORANTZA
- ENPLEGU-ERREGULAZIOKO EGUNAK KONTROLATZEA ETA EGIAZTATZEA
- EGIAZTATZE EA BETETZEN DIREN PENAKONTRATAZIOAREKIN ETA ENPLEGUA ESKURATZEAREKIN LOTUTAKO BETEBEHARRAK
- EGIAZTATZEA EA BATERAGARRIAK DIREN DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTA ETA INOREN KONTURA JASOTAKO SOLDATAK
- KONTROLATZEA NOLA SORTU ETA MANTENTZEN DIREN LANERATZEKO ENPRESAK

Halaber, Ikuskaritza-arloan Estatuko Administrazio Orokorrarekin batera aritzeko dauden lankidetzaren barruan, estatu-mailako kanpaina hauek garatu ziren:

- DESGAITASUNAK DITUZTENAK LANERATZEA
- EKONOMIA IRREGULARRA ETA ATZERRITARRAK. OSTALARITZA
- EKONOMIA IRREGULARREKO EGOERAN DAUDEN ENPRESAK ETA ATZERRITARRAK - GARRAIOA —
- NEKAZARITZA-JARDUERAK
- PRESTAKUNTZA-KONTRATUAK ETA BESTELAKO LAGUNTZAK
- ENPLEGU-AGENTZIA PRIBATUAK

Emaizak	2022
JARDUKETAK	1.325
ARAU-HAUSTEAK	34
ARAU-HAUSTEEN ZENBATEKOA	291.010,9€
LANGILEEN ARAU-HAUSTEAK	5.189
ERREKERIMENDUAK	21
LANGILEAK EGIAZTATZEA	5.807

Hautemandako arau-hauste gehienen arrazoa izan da ez betetzea desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko betebeharra (ez betetzea desgaitasuna duten pertsonentzako lanpostuak erreserbatzeko legezko betebeharra, edota ez aplikatzea haren ordeko salbuespenetzko neurriak).

Enplegu-arloko gainerako jarduketei dagokienez, aipatu behar da eduki hauekin lotuta egon zela haien helburua:

- Enpresaburuen betebeharrak formalak eta dokumentalak.
- Lan-baimenak.
- Estatuko laguntzak eta dirulaguntzak, enplegua sustatzeko eta LH okupazionalerako eta etengabekorako.
- Autonomia-erkidegoetako laguntzak eta dirulaguntzak, enplegua sustatzeko, LH okupazionalerako eta etengabekorako.

2023

Aurreikusten da ezen, 2023an, lehenasuna emango zaiola honako kanpaina hauek garatzeari:

Prebentzioaren eta laneko arriskuen arloan:

- Istripu hilgarriak, larriak eta oso larriak ikertzea.
- Ezaugarri bereziak dituzten istripu arinak ikertzea.
- Herri-lanak eta eraikuntza.
- Laneko arriskuen prebentzioa genero-ikuspegiarekin. Bereziki, haurdunaldiko eta edoskitzaroko protokoloen kanpaina egingo da, bai eta muskulu eta eskeletoko nahasmenduena ere.
- Jazarpen-protokoloak
- Sektore siderometalurgikoaren industria.
- Ezbehar-tasa handiena duten enpresak.
- Arrisku psikosozialak.
- Muskulu-nahaste eskeletikoen Europako kanpaina, bereziki bizkarraldegerrialdekoena.
- Segurtasun- eta osasun-talkarako planak, enpresek HLFrekin hautatuak, algoritmoen aplikazio informatikoa, big data teknologia.
- Udako plana bero-kolpearen ondoriozko arriskuen aurrean
- Ingurumen-baldintza txarrei buruzko kanpaina

Lan Harremanen eta Enpleguaren arloan:

- Emakumeen eta gizonen arteko genero-berdintasunerako kanpainak.
- Zehazki, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunaren edo soldata-arrailaren kanpaina hasiko da, 6/2019 Errege Lege Dekretua betez.
- Ostalaritza-sektoreko pisu-zerbitzarien lan-baldintzak egiaztatzeko kanpaina integralarekin jarraituko da. Integrala, lan-arriskuen prebentzioko baldintzak kontrolatzen direlako, bereziki arrisku muskulu eskeletikoak, kontratazio-baldintzak, ordutegiak, soldatak, azpikontratei arreta ematea eta legez kanpoko lagapenak.
- Halaber, bizitza pertsonala eta profesionala uztartzeko kanpaina espezifikoak egingo da.
- Berdintasun-planen arloko kanpainak 250 eta 150 langiletik gorako enpresetan.
- Iruzurra kontratazioan. Talka-planekin jarraituz
- Lanaldi partzialeko kontratuak.

- Lan-denbora. 6/2019 Errege Lege Dekretua betetzeko ordainsarien erregistroak eskatzen duena barne.
- Desgaituak laneratzea. Eta lanpostuen % 2 desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzea 50 langiletik gorako enpresetan.
- Enplegu-erregulazioko espedienteak kontrolatzea eta egiaztatzea.
- Laneko jazarpen-egoerak kontrolatzea eta prebenitzea, generokoak ez diren arrazoiengatik.