

PLAN DE GESTIÓN 2022- 2024 DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL PAÍS VASCO

**La Inspección de Trabajo al
servicio de la creación de empleo
de calidad en Euskadi**

Mayo de 2022



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

LAN ETA ENPLEGU
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO



Agenda del documento

01

La Inspección de Trabajo. Funciones y organización

Presentación de la Inspección de Trabajo

Organización del Sistema de Inspección de Trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Funciones de la Inspección y situación del traspaso

02

Evolución reciente de la actividad inspectora

Actuaciones de la Inspección

Evolución en la labor inspectora

03

Principales retos de la Inspección de Trabajo

Acompañar a las empresas y a las personas trabajadoras vascas en el contexto de la actual transformación del mercado de trabajo

Impulsar el desarrollo organizativo de la Inspección de Trabajo ante el nuevo escenario competencial

04

Refuerzo de la Inspección de Trabajo

Nuevas medidas organizativas de la Inspección de Trabajo

Incremento de personal de la Inspección de Trabajo

Nuevas competencias necesarias en el perfil del personal con funciones inspectoras

05

Modernización, transparencia y participación de la Inspección de Trabajo

Acercar la Inspección de Trabajo a empresas, organizaciones sindicales y ciudadanía

Reforzamiento tecnológico de la Inspección

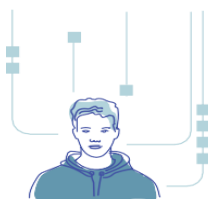
06

Anexo

Carta de servicios

07

Bibliografía



1. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN

1.1 Presentación de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo es un servicio público, que ejerce la **vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social** y exige las **responsabilidades pertinentes**, **asesorando** y, en su caso, **conciliando, mediando y arbitrando** en dichas materias. Actualmente, dicho servicio público se desarrolla, por medio de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social del País Vasco** y de Cataluña, en su territorio y ámbito competencial y por el Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en todo el Estado, en su ámbito competencial.

La organización y el funcionamiento del Sistema de Inspección, ha de realizarse de conformidad con los **principios** del Estado social y democrático de Derecho y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, así como, entre otros, con:



Eficacia y calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.



Concepción única e integral del Sistema, con coordinación, cooperación y participación de las diferentes Administraciones Públicas.



Unidad de función y de actuación inspectora en todas las materias del orden social.



Imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la función inspectora.



Reserva de la función inspectora a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales.



Participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas respecto del conjunto de las funciones atribuidas al Sistema.

La labor de la Inspección de Trabajo se realiza en concordancia con su misión, visión y objetivos, y a través de distintas actuaciones, todo ello detallado a continuación:



Visión: convertirse en referente de la vigilancia en la CAPV del cumplimiento de las normas en el ámbito laboral y de las responsabilidades correspondiente en caso de infracción o incumplimiento de las mismas.



Misión: garantizar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores, intentando gestionar y prevenir los posibles riesgos de forma efectiva y sancionando aquellas actuaciones que deriven en incumplimiento contribuyendo al desarrollo del empleo de calidad.

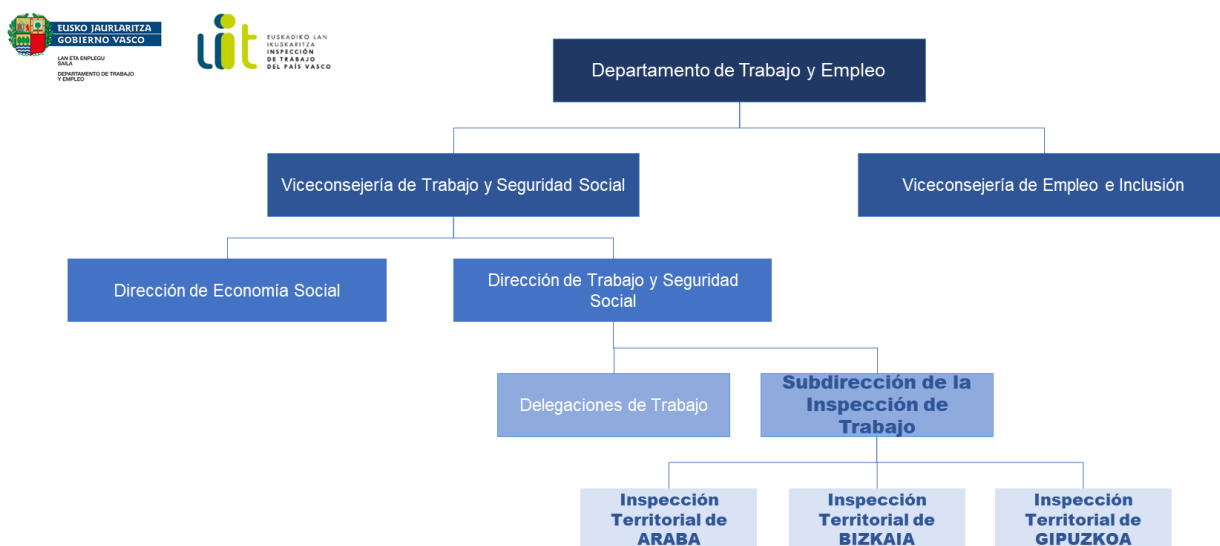


Valores: los derivados de los principios del Estado social y democrático de Derecho y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2 Organización del Sistema de Inspección de Trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco

La Inspección de Trabajo de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), está adscrita orgánicamente al **Departamento de Trabajo y Empleo**, a través de la **Dirección de Trabajo y Seguridad Social**, dependiente de la **Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social**.

El organigrama de la Inspección de Trabajo se configura de la siguiente forma:



La Subdirección de la Inspección de Trabajo está formada, a diciembre de 2021, por la **Subdirectora de la Inspección de Trabajo**, **3 Jefes de Inspección** (uno por cada Inspección Territorial), **4 Jefes de Inspección Adjuntos** (1 en la Inspección Territorial de Araba, 2 en la de Bizkaia y 1 en la de Gipuzkoa), **37 Inspectores** (7 en la Inspección Territorial de Araba, 20 en la de Bizkaia y 10 en la de Gipuzkoa) y por **15 Subinspectores** (2 en la Inspección Territorial de Araba, 9 en la de Bizkaia y 4 en la de Gipuzkoa, si bien la dotación de efectivos, según la Relación de Puestos de Trabajo, es superior para estas dos últimas categorías (51 puestos para el caso de inspectores y 20 para subinspectores)). Asimismo, integra la **Inspección el personal técnico y administrativo**, que actualmente asciende a 40 personas (8 en la Inspección Territorial de Árabá, 22 en la de Bizkaia y 10 en la de Gipuzkoa), con una dotación de efectivos de 43 personas según la Relación de Puestos de Trabajo. Asimismo, integra la Subdirección de Trabajo el personal administrativo y técnico en servicios centrales.

BIZKAIA

INSPECTOR:

20

Plazas ocupadas

26

Dotación de plazas

-6

Ocupación - dotación

SUBINSPECTOR:

9

Plazas ocupadas

11

Dotación de plazas

-2

Ocupación - dotación



GIPUZKOA

INSPECTOR:

10

Plazas ocupadas

13

Dotación de plazas

-3

Ocupación - dotación

SUBINSPECTOR:

4

Plazas ocupadas

6

Dotación de plazas

-2

Ocupación - dotación

ARABA

INSPECTOR:

7

Plazas ocupadas

12

Dotación de plazas

-5

Ocupación - dotación

SUBINSPECTOR:

2

Plazas ocupadas

3

Dotación de plazas

-1

Ocupación - dotación

El personal integrante de la Inspección de Trabajo se agrupa en dos grandes colectivos, en función de si posee o no funciones inspectoras:

PERSONAL CON FUNCIONES INSPECTORAS

Se trata de dos cuerpos, ambos de ámbito estatal, con una doble adscripción orgánica y funcional:

- **Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social:** como autoridad pública, en ellos recae la totalidad de la Función Inspectora sobre el conjunto de las materias.
- **Subinspectores laborales:** como agentes de la autoridad, desarrollan función inspectora y funciones de apoyo, colaboración y gestión en determinadas materias. Existen dos escalas, cuya denominación informa inicialmente de su ámbito funcional:
 - Escala de Empleo y Seguridad Social.
 - Escala de Seguridad y Salud laboral.

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Se trata de un cuerpo de nivel superior, técnico, administrativo y subalterno. Entre sus funciones destacan:

- Atender la gestión en **materia de medios materiales, económicos y personales.**
- Elaborar **informes y necesidades** (tareas de Subdirección).
- **Gestionar el servicio de Inspección**, desde el registro, tanto de entradas como de salidas, incluyendo el archivo de los expedientes, apoyando tanto al personal con funciones inspectoras como a la Jefatura de Inspección en la revisión formal del expediente, y en la tramitación de las diferentes actuaciones llevadas a cabo.

1.3 Funciones de la Inspección y situación del traspaso

Las **competencias** en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la CAPV están **repartidas entre la Inspección de Trabajo de la CAPV y la Administración General del Estado** desde que la transferencia de competencias y funciones se hiciera efectiva el 1 de enero de 2012.

A partir del 1 de enero de 2012, el **Gobierno Vasco asumió la competencia en Inspección de Trabajo, Empleo y Seguridad Laboral, pero no la de Seguridad Social e Inmigración**, materias que permanecieron en manos de la administración central. Uno de los objetivos pretendidos con el traspaso ha sido poseer la capacidad para **incidir mejor en la lucha contra el fraude laboral y en el empleo y la siniestralidad laboral**.

De cualquier forma, el convenio mencionado en la Resolución 2/2012, establece el **principio de "unidad de función y de actuación inspectora"**, lo cual supone, según la literalidad del propio acuerdo, que los inspectores y subinspectores podrían realizar actuaciones de investigación y adoptar medidas en todas las materias, aunque fuesen competencia de la otra administración de la que ellos dependan.

El Departamento de Trabajo y Empleo ha solicitado la **transferencia completa de la Inspección de Trabajo**. Aunque se han establecido mecanismos de coordinación y colaboración entre la Inspección de Trabajo dependiente del Gobierno Vasco y la dependiente de la Administración General del Estado, **mantener dos estructuras organizativas es ineficaz y produce desajustes organizativos en ambas estructuras**. Por ello, siempre y cuando se mantenga la unidad de la función inspectora con su particular regulación, nada obsta para que la transferencia completa de Inspectores, Subinspectores y personal auxiliar se produzca, aumentando así las sinergias y facilitando la organización de un servicio fundamental contra el fraude laboral y a la Seguridad Social.

Se trata de completar el traspaso realizado mediante el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 22 de junio de 2011, aprobado por el Real Decreto 895/2011, de 24 de junio, por el que se formalizó el traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito territorial y material de sus competencias. En este acuerdo se contempló el ejercicio de los cometidos de la función inspectora en los siguientes ámbitos materiales:

- **Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.**
- **Prevención de riesgos laborales.**
- **Empleo:** colocación, empleo, formación profesional ocupacional y continua, empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados para el empleo, y en colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social, incentivos a la contratación mediante régimen de bonificaciones de las cuotas sociales.
- Cualesquiera otras **normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección de Trabajo**, cuya competencia material corresponda a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En el señalado acuerdo se contempla que la Administración General del Estado se reserva el ejercicio de los cometidos de la función inspectora y la instrucción y resolución de los procedimientos correspondientes a las materias del orden social de su competencia.

En consecuencia, **al asumir la Comunidad Autónoma la competencia material respecto de las prestaciones de la Seguridad Social y para la instrucción y resolución de los procedimientos sancionadores** en tal ámbito, lo que supone la competencia ejecutiva material sobre la práctica totalidad del orden social **procede también el traspaso de la totalidad de los medios para el ejercicio de la función inspectora** en el mismo, ya que la Administración del Estado mantendrá la competencia sancionadora en el orden social únicamente respecto de las infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, ámbito competencial respecto del que así mismo se reivindica la asunción parcial de su ejercicio por la CAPV.

El traspaso a la Comunidad Autónoma de Euskadi de la totalidad de los medios para el desempeño de la función inspectora en su ámbito territorial no impide el desempeño de las funciones sancionadoras que le puntualmente le pudieran continuar correspondiendo al Estado en base a las competencias residuales que le restaran en el ámbito social, a través del desarrollo de la función inspectora por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, todos ellos ya adscritos a la administración autonómica, si bien en los casos precisados actuando estos en dependencia funcional de la correspondiente autoridad.

A continuación, se detalla, en primer lugar, el **reparto de competencias entre la CAPV y la AGE** en materia de funciones inspectoras y otras relacionadas, y en segundo lugar, el **reparto de competencias propias de la Inspección de Trabajo de la CAPV y de la Inspección de Trabajo Estatal en la CAPV**.

COMPETENCIAS DE LA CAPV EN MATERIA DE FUNCIONES INSPECTORAS Y OTRAS RELACIONADAS



- **Ejercicio de cometidos de la función inspectora** respecto de materias del orden social **competencia de la Comunidad Autónoma**, incluyendo Cooperativas, la asistencia técnica y el arbitraje, la conciliación y la mediación.
- **Instrucción y resolución**, a través de las Delegaciones de Trabajo, de **procedimientos** correspondientes a las materias del orden social competencia de la Comunidad Autónoma.
- **Gestión de recursos informáticos** de la Inspección de Trabajo, así como la información y los datos correspondientes a las materias de su competencia.
- **Determinación del número de plazas de nueva creación de la Inspección de Trabajo**.

COMPETENCIAS DE LA AGE EN MATERIA DE FUNCIONES INSPECTORAS Y OTRAS RELACIONADAS



- **Ejercicio de cometidos de la función inspectora** respecto de materias del orden social **competencia de la Administración General del Estado (AGE)**, no transferidas a la CAPV o reservadas por parte del Estado, excluyendo Cooperativas e incluyendo la asistencia técnica y, en su caso, el arbitraje, la conciliación y la mediación.
- **Instrucción y resolución** o propuesta de resolución de **procedimientos** correspondientes a las materias del orden social competencia de la AGE.
- Establecimiento de **formatos y estándares comunes** que aseguren la interoperabilidad, la seguridad, la conservación y la normalización de la información.
- **Elaboración y publicación de estadísticas, informes y memorias.**
- **Coordinación de la ejecución de las campañas** que impulse la Unión Europea, y de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prestación transnacional de servicios.
- **Legislación sobre función pública inspectora** de Trabajo y Seguridad Social.
- **Negociación y celebración de instrumentos internacionales** en el ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Habiendo determinado qué competencias en materia de funciones inspectoras y otras relacionadas entre la corresponden a la CAPV y cuáles corresponden a la AGE, a continuación, se detallan qué competencias concretas corresponden a la Inspección de Trabajo de la CAPV.

Antes de detallar dichas funciones, resulta procedente recordar el siguiente aspecto con respecto al personal de la Inspección de Trabajo:



El personal perteneciente al Cuerpo de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social y al de Subinspectores/as Laborales, mantiene las funciones inspectoras que le otorga la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, todo ello, articulado en el ámbito de competencias estatales y autonómicas, por la doble adscripción, orgánica y funcional de todos ellos.



COMPETENCIAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO AUTONÓMICA EN LA CAPV

1. La vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y el contenido normativo de los convenios colectivos:

- Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
- Prevención de riesgos laborales.
- Empleo: colocación; empleo; formación profesional ocupacional y continua; empresas de trabajo temporal; agencias de colocación y planes de servicios integrados para el empleo, y en colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social; incentivos a la contratación mediante régimen de bonificaciones de las cuotas sociales.
- Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección de Trabajo, cuya competencia material corresponda a la CAPV.

2. La asistencia técnica, que comprende:

- Facilitar información técnica a empresas y trabajadores, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, cuando les sea solicitada.
- Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de normas de orden social o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.

3. El arbitraje, la conciliación y la mediación:

- Conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de la Jurisdicción de lo Social.
- El arbitraje, a petición de las partes, en conflictos laborales y huelgas, u otros que expresamente se soliciten.

4. En materia de Cooperativas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

Con la transferencia de competencias, como puede comprobarse, **la Inspección de Trabajo de la CAPV ha pasado a tener potestad en materias sobre las que no venía teniendo influencia, como las relacionadas con igualdad y con la demanda social de la actuación de la Inspección, o en materia de Seguridad y Salud en relación con la Estrategia Vasca de Salud y Empleo.** Estas materias, en ocasiones, derivan en acciones que conllevan una complejidad importante y ocupan un peso elevado sobre la carga de trabajo de los inspectores y subinspectores de empleo, dedicación que luego no se ve reflejada en las estadísticas sobre resultados por ejercicios de la Inspección, en tanto en cuanto la manera de medir estos se basa únicamente en datos cuantitativos, como puede ser número de actuaciones realizadas, número de infracciones detectadas, etc., y que, como se verá en el siguiente apartado, no arrojan una imagen real de los esfuerzos de la actividad inspectora.

La normativa reguladora que aplica es la siguiente:

NORMATIVA REGULADORA GENERAL DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- [Ley 23/2015, de 21 de julio](#), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- [Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero](#), por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- [Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio](#), por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- [Real Decreto 192/2018, de 6 de abril](#), por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- [Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo](#), por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social

NORMAS APROBADAS Y PUBLICADAS POR LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Con expresión de su correlación, caso de proceder, con otras normas, con mismo contenido, aprobadas y publicadas por parte de la Administración estatal y aquellas ya existentes en materia sancionadora:

1) Traspaso de funciones y servicios:

- [Decreto 138/2011, de 28 de junio](#), por el que se aprueba el Acuerdo de 22 de junio de 2011 de la Comisión Mixta de Transferencias sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de función pública inspectora de la inspección de trabajo y seguridad social
- [Decreto 243/2011, de 22 de noviembre](#), por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de noviembre de 2011, de la Comisión Mixta de Transferencias, de modificación de medios patrimoniales y personales adscritos a las funciones y servicios traspasados por la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por el Real Decreto 895/2011

2) Consejo Vasco de Inspección

- [Resolución de 21 de diciembre de 2011](#), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Gobierno Vasco, en materia de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

NORMAS APROBADAS Y PUBLICADAS POR LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA (continuación)

3) Materia sancionadora

- [Orden de 14 de junio de 2012](#), de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se determinan los órganos competentes para la instrucción de los procedimientos sancionadores por infracciones en el orden social (BOPV del 16 de agosto)

4) Cooperativas

- [Ley 11/2019, de 20 de diciembre](#), de Cooperativas de Euskadi, modificada por [Ley 5/2021, de 7 octubre](#), de modificación de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi

5) Organización del Sistema de Inspección en el País Vasco

- [Decreto 18/2020, de 6 de septiembre](#), del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos
- [Decreto 7/2021, de 19 de enero](#), por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, modificado por [Decreto 167/2021](#), de 6 de julio, de modificación del Decreto por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo

Por otro lado, la Inspección de Trabajo, en el ejercicio de sus funciones, participa institucionalmente, junto con el Organismo Autónomo Organismo Estatal de la ITSS, en distintos órganos y comisiones que se detallan a continuación:



ORGANOS O COMISIONES EN LOS QUE PARTICIPA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

- 1) **Consejo Vasco de la ITSS**, órgano de cooperación bilateral entre la CAPV y el estado en materia de Inspección y Seguridad Social y que establece la posibilidad de adoptar acuerdos sobre establecimiento y seguimiento de los programas conjuntos de inspección, sobre el desarrollo de programas formativos y de especialización del común interés de ambas administraciones, así como la posibilidad de constituir grupos de trabajo especializados.
- 2) **Comisión de Cooperación Interadministrativa del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, mediante la cual la Administración General del Estado, la Generalitat de Catalunya y el Gobierno Vasco garantizan la necesaria cooperación y coordinación institucional del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el ejercicio eficaz de la función inspectora y su actuación en todas las materias del orden social, dentro de la concepción única e integral de dicho Sistema.
- 3) **Comisión de Coordinación en Materia de Actuaciones Supraautonómicas**, grupo de trabajo creado en 2017 para realizar acciones de coordinación de los actos indivisibles, esto es, aquellos que afectan a la empresa con independencia de su domicilio (Plan de Igualdad, Documentación Preventiva, entre otras).

- 4) **Consejo Rector del Organismo Autónomo Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuyo objetivo es conocer y aprobar los planes y programas generales de inspecciones de trabajo y seguridad social, así como los medios de ejecución y estrategias a seguir e impulsar medidas de colaboración con otras Administraciones.
- 5) **Consejo General del Organismo Autónomo Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, formado por formado por 8 representantes del Consejo Rector (4 representantes de la Administración general del Estado y 4 de las Comunidades Autónomas), 8 representantes de organizaciones sindicales más representativas y 8 de organizaciones empresariales más representativas con el objetivo de dar información, audiencia y consulta de las funciones del Consejo Rector.
- 6) **Consejo General de OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo)**, órgano formado por diferentes miembros de la Administración del Gobierno Vasco, así como la Representación de Asociaciones Empresariales, *Confebask*, *Konfekoop* y autónomos, así como los sindicatos más representativos.
- 7) **Mesa del Temporero**, mesa formada por representantes muy diversos de la Administración, del departamento de agricultura, trabajo y empleo, sanidad, seguridad, asociaciones agrarias, diputación, Ayuntamientos para afrontar desde punto de vista interdisciplinar el trabajo temporero, especialmente en tiempo de vendimia.

La Inspección de Trabajo tiene, para el ejercicio de sus funciones, suscritos en la actualidad los siguientes convenios con diferentes entidades:



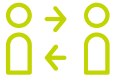
CONVENIOS FIRMADOS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

- 1) **Convenio con TGSS para el acceso de la Inspección de Trabajo a toda la información necesaria para el desarrollo correcto de la función inspectora.** Se firmó el primer convenio con la transferencia en 2011 y se ha adaptado recientemente a la Ley 39/2015 y 40/2015.
- 2) **Convenio con la UPV para prácticas curriculares alumnos de derecho.** Se firmó el 1 de octubre 2019.
- 3) **Convenio de usuarios del edificio de PSA Patrimonio Sindical Acumulado de Gran vía 50 Bilbao de 26 de noviembre del 2020.** En este edificio se encuentran las sedes de las dos Inspecciones de Trabajo, la dependiente de Gobierno Vasco y de la AGE en Bizkaia.

2. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA

2.1 Actuaciones de la Inspección

La actividad de la Inspección de Trabajo puede dividirse en función de los siguientes **ámbitos de actividad**:



Relaciones
laborales



Seguridad y
Salud laboral



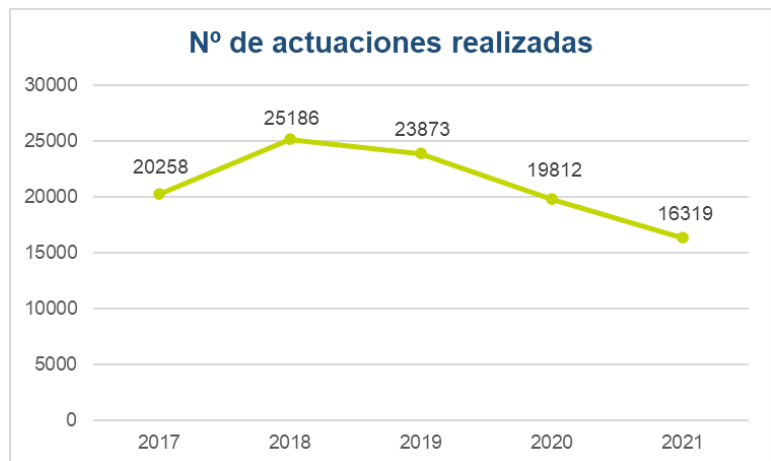
Empleo y
Extranjeros



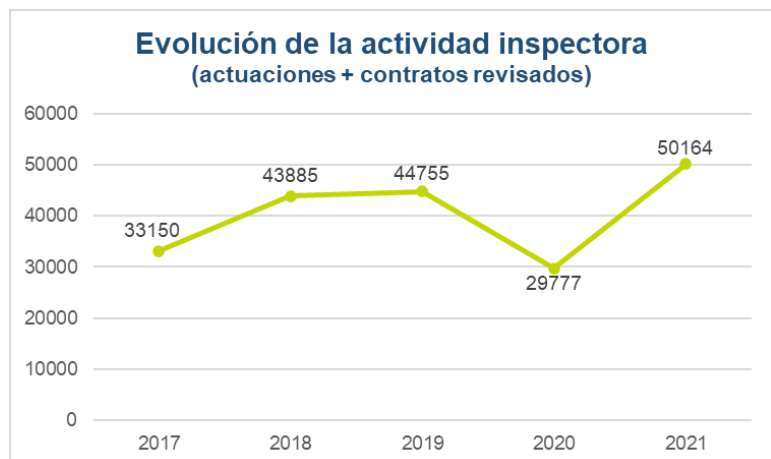
Seguridad Social

Los datos aquí representados parten del año 2017 hasta el 2020, dado que para el año 2021 no se dispone aún de datos consolidados. Conviene recordar, a fin de interpretar los datos correctamente, que durante los años 2020 y 2021 la labor de la Inspección se ha visto afectada en gran medida con motivo de la pandemia del COVID-19, lo que se refleja en un descenso en su actividad puramente coyuntural y que no responde a la tendencia creciente observada en los últimos años.

Comenzando por los **datos de actividad**, visualmente se observa cómo en los dos años transcurridos entre 2017 y 2019, el **número de actuaciones** creció en un **17,8%**, pasando de 20.258 a 23.873, tendencia que se ve reducida en 2020 por el impacto de la crisis sanitaria, el cual continúa en 2021, con un total de 16.319 actuaciones.



Si, además de las actuaciones, se considera el **número de los contratos revisados**, se puede observar igualmente una marcada tendencia al alza, en este caso del **51,3% entre 2017 y 2021**, pasándose de 33.150 en 2017, a 50.164 en 2021 - con un descenso a 29.774 en 2020 como consecuencia de la reducción de la actividad durante el primer año de la pandemia, tendencia que, como puede observarse, se revierte en 2021.



2.2 Evolución de la labor inspectora

La diversidad de las actuaciones emprendidas por la Inspección de Trabajo, con actuaciones que a menudo requieren de esfuerzos elevados por parte de los inspectores y subinspectores y que, en ocasiones, no derivan en resultados cuantificables (entendiendo estos por cifras de números de actuaciones, número de contratos revisados, etc.) hace que sea difícil observar de forma cuantitativa la creciente actividad inspectora a lo largo del tiempo. Por ello, este incremento de la actividad inspectora durante los últimos ejercicios no debe entenderse únicamente atendiendo a criterios numéricos, sino que debe prestarse atención también a este cambio de realidad en el mercado de trabajo al que debe hacer frente la Inspección de Trabajo.

ACTUACIONES EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Dada la importancia que desde el Gobierno Vasco, y en particular desde el Departamento de Trabajo y Empleo, se otorga a la lucha contra la desigualdad de género resulta pertinente hacer especial mención a las iniciativas que se han llevado a cabo en esta materia desde 2017 hasta 2020.

1-Control, seguimiento y ejecución de Planes de Igualdad.

Estas campañas de planes de igualdad se hacen todos los años desde el 2017, habiéndose ido dirigiendo la campaña a empresas cada vez de menos personas trabajadoras según la normativa ha ido extendiendo esta obligación.

1.1-Empresas de más de 250 trabajadores.

- El plan de igualdad es obligatorio en empresas de más de 250 trabajadores desde la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres trabajadores.
- Se empezó a realizar campañas de control de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores desde 2017.

1.2-Empresas de más de 150 trabajadores.

- El plan de igualdad es obligatorio desde 8 de marzo del 2020 (según el Real Decreto ley 6/2019 y RD 901/20). La campaña de control de planes de igualdad en empresas de más de 150 por la pandemia de covid 19 se empezó en el último trimestre del 2020.

1.3-Empresas de más de 100 trabajadores.

- El plan de igualdad es obligatorio desde 8 de marzo del 2021.
- La campaña de control se comienza en el último trimestre del 2021.

1.4-Empresas de más de 50 trabajadores.

- El plan de igualdad es obligatorio desde 8 de marzo del 2022.
- Previsión de comienzo de la campaña para empresas de más de 50 trabajadores desde el segundo trimestre del 2022.

2-Campañas de seguridad y salud por razón de género:

Desde 2017 se realizan todos los años las campañas de control de condiciones seguridad y salud de trabajadoras embarazadas y madres lactantes. Se hará también en 2022.

Se centra en la existencia y aplicación por las empresas de protocolos de actuación en estas situaciones, teniendo evaluados los riesgos de los puestos de trabajo para mujeres en esta situación, de modo que se trasladen de puesto de trabajo cuando no se puedan proteger adecuadamente en el habitual.

3-Campaña integral de personal de limpieza de habitaciones de establecimientos hoteleros.

Esta campaña se realiza todos los años desde el 2019, año en que se crea y realiza por primera vez.

Se denomina integral porque se fiscalizan por la Inspección todos los aspectos del trabajo, aspectos laborales, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales por razón de género con especial atención a los riesgos musculo esqueléticos de las camareras de piso.

4- Actuaciones inspectoras en materia de acoso sexual y protocolos de acoso. Se realiza todos los años desde 2017, pero para 2022 se tiene previsto un incremento de la campaña de Protocolos de Acoso, cuyo objetivo es que las empresas tengan protocolos de acoso, obligatorios en todas ellas, cualquiera sea su plantilla desde la Ley orgánica 3/2007.

5-Actuaciones en materia de discriminación por razón de sexo. Se realiza todos los años desde 2017. Su objetivo es sancionar en aquellos supuestos de discriminación en cualquier aspecto de la relación laboral por razón de sexo.

6-Campaña de discriminación salarial por razón de género o brecha salarial.

Esta campaña se hace por primera vez en 2019 en cumplimiento del Real Decreto ley 6/2019. Se seleccionan las empresas de esta campaña con la HLF, herramienta de lucha contra el fraude, que aplicando tecnología big data detecta patrones de fraude, con lo cual se incrementa mucho la eficacia de la misma.

Se repite todos los años desde 2019 y está prevista también para 2022.

En 2020 se aprueba el Real Decreto 902/20 de 14 de octubre, que implementa la transparencia retributiva a través del Registro retributivo así como las auditorías salariales obligatorias. En la campaña realizada en 2021 se han exigido las nuevas obligaciones de esta norma.

Por el carácter prioritario que tiene las actuaciones inspectoras en materia de igualdad de género los resultados anuales de cada una de estas campañas se han ido ofreciendo en rueda de prensa, al mismo tiempo que se anuncian las previsiones para el siguiente año en todas ellas.

También consecuencia del carácter prioritario de estas actuaciones es la **creación de las Unidades de Igualdad** en cada Inspección territorial que estarán formadas por una Inspectora en el puesto de jefatura de unidad y dos inspectoras más en cada territorio. Por ahora están funcionando con una sola persona, y se culminarán las unidades en el momento que el plan de creación de 10 plazas de inspector/a de trabajo se haya concluido. Recordar que las tres primeras plazas se crearon en el 2021, las siguientes 4 plazas se han publicado en el BOPV este mes de enero del 2022 y el próximo mes se comenzará la creación de las siguientes 3 plazas.

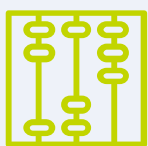
ACTUACIONES EN MATERIA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En lo referente a la **lucha contra el fraude**, durante **2020** se continuó con las campañas contra el fraude a la contratación temporal y contra el fraude a la contratación a tiempo parcial, si bien sus resultados se vieron disminuidos con respecto a años anteriores por motivo de la pandemia. Así, se revisaron 9.668 contratos y se transformaron 3.047 contratos a requerimiento de la Inspección de Trabajo.

Durante **2021**, se han puesto en marcha **tres Planes de Choque** de lucha contra el fraude en la contratación temporal, uno iniciado en **febrero**, otro en **abril** y otro en **octubre**, con **dos fases**; una primera en la que se **insta**, mediante el envío de cartas, **a las empresas a regularizar la situación de incumplimiento** detectada por la Herramienta de Lucha contra el Fraude, y una **segunda** en la que se **inician actuaciones inspectoras** en aquellos casos en los que no se ha procedido a la transformación de los contratos temporales indicados en la carta en indefinidos.

En la **primera fase** del Plan de Choque se enviaron en los meses de febrero y abril un total de **3.529 cartas** (510 en Araba, 1.932 en Bizkaia y 1.087 en Gipuzkoa). El envío de cartas realizado en febrero de 2021 afecta a supuestos de contratos de obra o servicio determinado en vigor desde hace más de 48 meses, encadenamiento de dos o más contratos temporales por un período superior a 24 meses en un periodo de 30 meses, contratos eventuales por circunstancias de la producción de duración superior a 12 meses, contratos de obra o servicio en vigor desde hace más de 36 meses, encadenamiento de dos o más contratos temporales con alta en empresa usuaria por un período superior a 24 meses en los últimos 30 meses y encadenamiento de dos o más contratos temporales en un período superior a 24 meses en los último 30 meses, con alta en ETT. Por su parte, el envío de cartas realizado en abril de 2021 afecta a contratos temporales en los que se ha detectado el encadenamiento de contratos temporales superior a 12 meses en un período de 18 meses y sobre los cuales puede existir supuestos de coincidencia de causa en la temporalidad.

El número de **personas trabajadoras afectadas** por el conjunto de las comunicaciones, que prestan servicios en centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de País Vasco, fue de **8.467** (1.227 en Araba, 4.978 en Bizkaia y 2.262 en Gipuzkoa). El total de **contratos temporales transformados** en la CAPV ascendió a la cifra de **6.444** (915 en Araba, 3.761 en Bizkaia y 1.768 en Gipuzkoa), lo que supuso un **3,82 % de las personas trabajadoras afectadas** por este Plan de Choque. A estos contratos deben sumarse los resultados de la actuación ordinaria durante esos meses (1.796 transformaciones), lo que arroja un **total de 8.240 transformaciones de contratos temporales en indefinidos**.



8.467 personas trabajadoras afectadas por las comunicaciones del plan de choque

6.444 contratos temporales transformados en indefinidos a causa del plan de choque

3,82% de personas trabajadoras afectadas por a causa del plan de choque

Por su parte, en el mes de octubre, la Inspección de Trabajo de la CAPV remitió, **5.465 cartas** a empresas en las que se detectaron contratos de carácter temporal que podrían ser fraudulentos, afectando a un total de **15.650 contratos** detectados por la Herramienta de Lucha contra el Fraude.

De estas 5.466 cartas, 2.661 correspondían al supuesto idéntico a las enviadas en febrero, en las que se informa de que un total de 6.925 contratos podrían no cumplir lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores en relación a la duración máxima de los contratos temporales, mientras que otras 633 correspondían al segundo modelo, idénticas a las enviadas a finales del mes de marzo, en las que se indicaba que un total de 1.358 contratos podían incurrir en posibles irregularidades por encadenamiento de contratos por superar las duraciones máximas legales, abarcando contratos de obra, temporales y eventuales. Las restantes 2.171 cartas que afectarían a 7.367 contratos correspondían a un tercer modelo, referido a contratos posiblemente irregulares al haberse detectado que correspondían a personas trabajadoras con al menos dos contratos temporales en una misma empresa y con una alta vinculación a la misma, fijada en una permanencia en la empresa de al menos un 65% del tiempo en un periodo de 24 meses o superior.

Este último Plan de Choque de octubre se encuentra en la primera fase, en la que las empresas que recibieron las cartas han dispuesto de un mes para regularizar, transformando en indefinidos, aquellos contratos presuntamente fraudulentos que las misivas identificaban. El plazo finalizó a últimos de noviembre y en este momento la Herramienta de Lucha contra el Fraude está identificando aquellos contratos transformados. En el primer trimestre del 2022 se darán órdenes de servicio a los Inspectores y Subinspectores de las diferentes plantillas territoriales para iniciar actuaciones inspectoras frente aquellas empresas que no hayan realizado las transformaciones.

En **2022**, por su parte, se prevé **continuar**, en materia de lucha contra el fraude, **con campañas similares a las que se han venido realizado en los últimos años**. No obstante, dichas campañas serán diferentes por la **implicación de la nueva Reforma Laboral** que supone un cambio sustancial en el mercado de trabajo, al establecer con carácter general de la contratación laboral indefinida. El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, nacido del Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de España, implica cambios significativos en las modalidades de contratación pero también en las consecuencias del incumplimiento para las empresas. **La Inspección de Trabajo seguirá vigilando la correcta aplicación de la legislación en vigor en esta materia**, si bien, los planes de choque hasta ahora implantados deberán modificarse para adaptarse a esta **nueva realidad, introduciendo nuevas reglas de control**.

ACTUACIONES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la Inspección de Trabajo llevó a cabo un elevado número de actuaciones, que se detallan a continuación:

En primer lugar, se recogen las campañas más destacadas llevadas a cabo en Euskadi:

Principales campañas	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos	Contratos revisados
Actuaciones inspectoras en obras públicas de grandes infraestructuras promovidas por las Administraciones vascas	1.215	10	147	2.079
Actuaciones inspectoras en las obras de construcción (no públicas) nuevas desde el inicio de las mismas según las comunicaciones de apertura enviadas por la autoridad laboral	441	4	38	-
Control e inspección de las condiciones materiales de seguridad en la construcción durante todas las fases de obras.	1.395	38	155	106
Control del % de trabajadores fijos en obras de construcción	414	-	95	449
Control de las condiciones de seguridad en centros de trabajo que no son obras de construcción	1.388	78	320	4
Control de las condiciones de salud, higiene y ergonomía en centros de trabajo que no son obras de construcción	141	4	50	1

Seguidamente se muestran otras campañas en materia de seguridad y salud llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de la CAPV.

Principales campañas	Actuaciones	Infracciones	Requerimientos
Actuaciones inspectoras de control en amianto que incluyen informe a la Autoridad laboral para la aprobación previa al inicio de los trabajos de los planes de trabajo con amianto. Incluye el control de los riesgos por exposición y medidas preventivas.	878	-	3
Actuaciones inspectoras en amianto que incluyen la investigación de las enfermedades profesionales derivadas de la exposición al amianto y exigencia de responsabilidades empresariales por incumplimiento de las medidas de prevención en trabajos con exposición a amianto, incluida la propuesta de recargo de prestaciones.	255	8	12
Actuaciones inspectoras de investigación y control de la existencia de riesgos psicosociales.	99	1	31
Campañas de control e investigación del funcionamiento de los servicios de prevención ajenos.	121	5	7
Control de las condiciones de seguridad y salud en las que se desarrollan los trabajos de personas menores de 18 y mayores de 16 años. Control de trabajos prohibidos (por ejemplo, en altura en el sector de la construcción).	12	-	-

Por su parte, en lo que se refiere a la labor de la Inspección de Trabajo relativa a accidentes laborales y enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo mortales y muy graves son investigados en su totalidad de forma inmediata, contando con guardias por parte del personal todos los días del año las 24h, existiendo también, siendo asignados a la inspectora de guardia. En **2021** se realizaron 19 expedientes sancionadores y 16 requerimientos de subsanación. En cuanto a accidentes graves, son investigados asignando por turno o zona geográfica. En **2021** se realizaron 73 expedientes sancionadores y 94 requerimientos de subsanación. En lo que se refiere a accidentes leves, se investigan también asignando por turno o zona geográfica. En 2021, se realizaron 126 expedientes sancionadores y 112 requerimientos de subsanación.

Para el año **2022**, las previsiones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad y salud son las siguientes:

- Incremento de actuaciones inspectoras en materia de Seguridad y Salud en todas las campañas prioritarias que se han indicado y conforme a la Estrategia vasca de seguridad y salud en el trabajo.
- Incrementando la plantilla de Inspectores de Trabajo y Subinspectores de seguridad y salud.
- Incremento de las actuaciones inspectoras en obras de construcción.
- Nuevo Plan de Choque contra la Siniestralidad: Se trata de una campaña iniciada el 22 de febrero del 2022, en estrecha colaboración con Osalan y que incluye visitas conjuntas.
 - Las empresas a inspeccionar en este plan de choque han sido seleccionadas por la HLF, que mediante tecnología *big data*, ha cruzado bases de datos a disposición de la Inspección de Trabajo habiendo seleccionado aquellas que en el último año tuvieron mayor siniestralidad.
 - Fundamentalmente las empresas son del sector de construcción por la gran incidencia de caídas de altura, sector industrial con especial incidencia de atrapamientos y aplastamientos con partes móviles de equipos de trabajo, sector pesquero y agrícola.
- Incremento de campañas preventivas de incumplimientos materiales de seguridad y salud.
- Participación en la nueva Campaña Europea de Inspección, acordada por el Comité de Altos Responsables de las Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea (SLIC) y centrada en los trastornos musculoesqueléticos (TME) causados o agravados por el trabajo

ACTUACIONES EN MATERIA LABORAL Y DE EMPLEO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

A continuación, se detallan las principales actuaciones de la Inspección de Trabajo en el año **2021** en materia laboral y de empleo.

Principales campañas	Actua- ciones	Infrac- ciones	Requeri- mientos	Contratos revisados
Control de condiciones de trabajo en general	954	88	174	626
Control de situaciones de discriminación en la relación laboral (discriminaciones de acceso al empleo, jornada, promoción profesional, etc.)	7	-	-	-
Control en expedientes de regulación de empleo	93	-	1	-
Verificación de incumplimientos en materia salarial	359	34	69	109
Tutela del derecho a la dignidad de los trabajadores.	162	6	39	2
Subcontratación y cesión ilegal de empresas de servicio	38	11	2	-
Tiempo de trabajo: control de los horarios, jornadas, calendarios laborales, horas extraordinarias y cualquier otro aspecto relativo a tiempo de trabajo	547	74	157	137
Tutela de los derechos de los representantes legales de las personas trabajadoras	229	13	91	33
Control de ayudas para el fomento del empleo en general	9	1	1	1

En materia laboral, se han llevado a cabo también actuaciones para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres:

Principales campañas	Actuacion es	Infraccion es	Requerimi entos
Actuaciones inspectoras en materia de discriminación laboral por razón de género (excepto en materia retributiva)	41	-	2
Campaña de desigualdad retributiva entre hombres y mujeres (brecha salarial). Vigilancia del cumplimiento por las empresas de todas las obligaciones nuevas según RD 902/20, particularmente registro salarial y auditorías salariales	41	1	8

Por último, en **2021** la Inspección de Trabajo de la CAPV llevó a cabo diversas campañas relacionadas con la pandemia del COVID-19:

Principales campañas	Actuacion es	Infraccion es	Requerimi entos
Control de ERTes por fuerza mayor derivados de la pandemia por COVID- 19	46	-	-
Control de ERTes por causa económica, técnica, organizativa y de producción que alegan su origen en la pandemia por COVID-19	709	-	-
Defensa de los derechos laborales de los trabajadores	58	8	4

ACTUACIONES EN MATERIA AUTONÓMICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En ejercicio de las conferencias transferidas, la Inspección de Trabajo de la CAPV lleva a cabo también actuaciones de competencia autonómica, cuyo balance del año 2021 se detalla a continuación:

2021	Total materias investigadas	Seguridad y Salud	Relaciones Laborales	Empleo
Actuaciones	15.132	9.058	14.090	991
Infracciones	898	396	348	154
Importe (en euros)	4.765.286,16	2.679.729	634.326	1.451.231,16
Requerimientos	2.926	1.342	10.566	25
Contratos revisados	33.816	-	33.816	-
Contratos transformados	16.494	-	16.494	-



En conclusión, de todos los datos anteriores puede extraerse que la **Inspección**, año a año, ve **incrementada su actividad, con un número creciente de campañas** (con su necesaria gestión posterior) en materias **cada vez más diversas**. Por este motivo, la Inspección tiene la necesidad de reforzar sus medios para así poder continuar con esta tendencia al alza y dar respuesta a las necesidades del mercado laboral de Euskadi.

3. PRINCIPALES RETOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El **traspaso de la competencia de Inspección** a la CAPV, el **desconocimiento del rol de la inspección** por otros departamentos de Gobierno Vasco y de su potencial **impacto en políticas públicas**, así como la **transformación que está sufriendo el mercado de trabajo**, acelerados algunos aspectos por la crisis sanitaria derivada del COVID-19 ha provocado que la Inspección de Trabajo se enfrente dentro de su Plan de Gestión 2021-2023 a dos grandes retos, a partir de los cuales se identifican diferentes líneas de trabajo, sobre las cuales la Inspección debe actuar.

Se presentan los dos grandes retos:



Acompañar a las empresas y a las personas trabajadoras vascas en el contexto de la actual transformación del mercado de trabajo



Impulsar el desarrollo organizativo de la Inspección de Trabajo ante el nuevo escenario competencial

3.1 Acompañar a las empresas y a las personas trabajadoras vascas en el contexto de la actual transformación del mercado de trabajo

El mercado laboral en Euskadi se encuentra en un proceso de transformación constante, debido a los múltiples cambios que se producen en ámbitos distintos, como la sociedad, la economía o el estado de las tecnologías, y que tienen impacto sobre este. Así, por ejemplo, los cambios en la sociedad en años recientes han provocado que, en la actualidad, se ponga el foco de forma más intensa en luchar contra la discriminación de género o de acceso al empleo, o, por citar otro ejemplo, los avances tecnológicos han propiciado la aparición de nuevos modelos de trabajo, como las plataformas digitales o el cada vez más frecuente teletrabajo.

Todos estos cambios dan lugar a **nuevas realidades que la Inspección de Trabajo ha de afrontar** a fin de proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a potenciales incumplimientos y vulneraciones, manteniéndose siempre al día en un mundo que cambia a un ritmo cada vez mayor. Así, dentro de este reto de acompañamiento a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras vascos en un mercado de trabajo tan mutable, se identifican las líneas de trabajo que se desarrollan a continuación.



Empleo de mejor calidad y de mayor seguridad y salud



Igualdad y brecha salarial



Transformación digital del mercado de trabajo

3.1.1 Empleo de mejor calidad y de mayor seguridad y salud

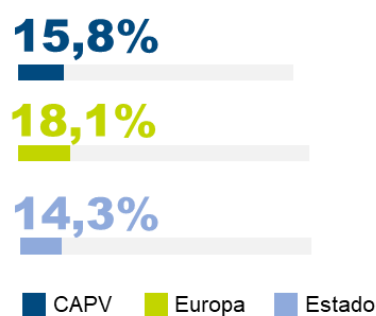
Si hay un objetivo que persigue la Inspección de Trabajo es poner en marcha las actuaciones necesarias que permitan conseguir un empleo de calidad en la CAPV, y dentro de las mismas, el cumplimiento de la normativa laboral y de empleo y la prevención de riesgos laborales se constituyen como los pilares principales de actuación de la Inspección de Trabajo. Este objetivo está en sintonía con los compromisos del gobierno vasco, recogidos en su Programa de Gobierno 2020-2024, de mejorar la calidad del empleo y el acceso al mismo, fomentar la inserción laboral o luchar contra el fraude laboral, entre otros. Asimismo, la Inspección de Trabajo se erige, en la Estrategia Vasca de Empleo 2030, como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales.

LUCHA CONTRA LA PARCIALIDAD INJUSTIFICADA

En atención a indicadores como el nivel de los salarios, el tipo de jornada pactada o la temporalidad de los contratos, la calidad del empleo ha sufrido un deterioro en los últimos años, en especial tras la crisis económica de 2008. Este deterioro, observable tanto en el conjunto del Estado como en CAPV, ha mermado las perspectivas laborales del conjunto de la población y en especial las de la juventud. El deterioro en la calidad del empleo es hoy una realidad en la CAPV, y se ve reflejado en los indicadores mencionados. Prueba de ello es, por ejemplo, que del total de personas que perciben la Renta de Garantía de Ingresos en la CAPV, un 15,8% corresponde a personas que poseen un trabajo, si bien los ingresos que perciben del mismo no se consideran suficientes.

En lo que se refiere a la **parcialidad**¹ en el empleo, en Euskadi el 15,8% de las personas ocupadas trabajan a tiempo parcial, esto es, una de cada seis. Esta parcialidad suele ser involuntaria, puesto que más de la mitad de las personas ocupadas a tiempo parcial trabajan menos horas de las que desearían. **La tasa de parcialidad ha aumentado en Euskadi durante las últimas dos décadas y se sitúa por encima de la media del estado (14,3%), y de la europea (18,1%)** si bien en los cinco últimos años ha tendido a estabilizarse. Además de superar la tasa de parcialidad española, las personas trabajadoras a tiempo parcial en Euskadi trabajan un número inferior de horas que la media estatal, con 85,7 horas al mes de media en el caso vasco frente a 92,7 horas mensuales en el caso de España, lo cual tiene impacto en la desigualdad de ingresos entre personas empleadas.

Parcialidad de Empleo



El deterioro en la calidad del empleo también se ve reflejado en abusos por parte de empleadores en cuanto a tiempo de trabajo, existiendo situaciones en las que los trabajadores y trabajadoras dedican un tiempo mayor a sus labores que el pactado por contrato, sin que esto se vea reflejado en su retribución.

¹Memoria socio-económica 2020 (Consejo Económico y Social)

Para dar respuesta a estas cuestiones, la Estrategia Vasca de Empleo 2030 propone la promoción de acuerdos con los agentes sociales sobre el concepto de “empleo de calidad” y el desarrollo de este concepto compartido mediante distintos instrumentos de la política vasca de empleo.



En atención a las cifras anteriores, la labor de la Inspección de Trabajo de la CAPV para combatir el deterioro de la calidad del empleo en Euskadi debe pasar por una **actuación de forma coordinada con la Herramienta estatal de Lucha contra el Fraude**, a través de **campanñas planificadas y del refuerzo de objetivos** en lo referente a tiempo de trabajo, para detectar los abusos en esta materia, tanto en jornadas infra declaradas como en horas de trabajo extra no declaradas y en altas y bajas registradas en la Seguridad Social a fin de localizar fraudes así como de incrementar el control del fraude a la contratación parcial y temporal, fomentando un cambio en la tendencia mencionada.

LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

La temporalidad y parcialidad en el empleo son otro signo del deterioro de la calidad del empleo presente en Euskadi, además de un ámbito en el que se cometen numerosos fraudes a los que la Inspección debe hacer frente. La **población vasca, y en especial la población joven, se enfrenta a una creciente rotación laboral y a una menor duración de las contrataciones**, con frecuentes transiciones empleo-desempleo que tienen consecuencias para la población más allá del ámbito laboral, propiciando la inestabilidad, dificultando el acceso a la vivienda, etc. Es por ello que, entre los compromisos del gobierno vasco plasmados en su Programa de Gobierno 2020-2024 se recogen la adopción de medidas para la reducción de la temporalidad y parcialidad laboral.

Según datos del Consejo Económico y Social², la **proporción de personas con contratos temporales en Euskadi es del 22,6%**. Esta cifra es inferior a la media española, del 24,7%, pero **muy superior al promedio de la Unión Europea, situado en el 13,6%**. Además, la temporalidad laboral en España y en Euskadi es involuntaria, con un 80% de personas con contratos temporales a nivel estatal que aduce tener este tipo de contrato por no haber encontrado un trabajo indefinido, mientras que los temporales involuntarios suponen únicamente la mitad del total en la media europea.

Temporalidad

22,6%

13,6%

24,7%

■ CAPV ■ Europa ■ Estado

Aunque desde el punto de vista de las organizaciones empresariales los contratos temporales en Euskadi otorgan flexibilidad al mercado laboral de la región, permitiendo responder a fluctuaciones estacionales (aumentan en épocas como verano o navidad) y cíclicas (aumentaron en los peores momentos de la crisis de 2008 o de la crisis del COVID-19), la temporalidad, como se ha comentado al inicio, afecta en especial a la población joven de Euskadi.

²Memoria socio-económica 2020 (Consejo Económico y Social)

Así, en la última década, **la tasa de temporalidad aumentó entre las personas ocupadas de entre 16 a 29 años de un 45,4% en 2009 a un 61,8% en 2018** (frente a un 56,8% de media estatal). En los últimos tres años, la proporción de jóvenes con contratos temporales en Euskadi se ha reducido ligeramente, alcanzando el 63% en 2021, si bien hay que destacar que durante este periodo el desempleo ha aumentado³.

En atención a las provincias de Euskadi, la temporalidad laboral es ligeramente superior en Araba (38% de trabajadores registrados en la Seguridad Social con contrato temporal) que en Bizkaia (36%) o en Gipuzkoa (35%), si bien, como se observa, la diferencia es muy reducida.

Jóvenes con contratos temporales en Euskadi en 2021



La temporalidad y la parcialidad, como se ha adelantado, dan lugar a numerosas situaciones en las que se comenten fraudes que la Inspección debe combatir. Así, desde el año 2017, se viene realizando diversas campañas para verificar si los contratos cumplen la normativa sobre contratación temporal y contratación parcial.

A continuación se detallan los resultados por año de dichas campañas:

2017

12.540 contratos de trabajo revisados por la Inspección de Trabajo
1.979 contratos temporales transformados en indefinidos

2018

17.989 contratos de trabajo revisados por la Inspección de Trabajo
6.512 contratos temporales transformados en indefinidos

2019

20.442 contratos de trabajo revisados por la Inspección de Trabajo
6.517 contratos temporales transformados en indefinidos

2020

9.667 contratos de trabajo revisados por la Inspección de Trabajo
3.047 contratos temporales transformados en indefinidos



En 2021, la Inspección de Trabajo revisó 33.816 contratos, de los cuales 10.964 se inspeccionaron en el seno de la actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo, 8.467 en el marco del primer plan de choque contra el fraude en la contratación, desarrollado en febrero y marzo y 14.385 en el marco del segundo plan de choque contra el fraude en la contratación, desarrollado en octubre. **Del total de contratos revisados, 16.494 contratos fueron transformados en indefinidos y a tiempo completo a instancias de la Inspección de Trabajo**, 2.342 como resultado de la actuación ordinaria de la Inspección, 6.444 como consecuencia del primer plan de choque contra el fraude y 7.708 en el marco del segundo plan de choque.

Dicho lo anterior, resulta pertinente mencionar que, con Nueva Reforma Laboral, vigente tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, todos los contratos se presumen indefinidos, existiendo únicamente una tipología de contrato temporal por dos causas: de la producción y por sustitución. Por tanto, esta reforma favorecerá notablemente la lucha contra la temporalidad de los contratos.

³Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (II): Las brechas generacionales y de género en el empleo vasco (ISEAK, 2020)

PERSONAS TRABAJADORAS COMUNITARIAS, EXTRACOMUNITARIAS Y AUTORIDAD CENTRAL EUROPEA

En un mundo cada vez más globalizado, en el que las fronteras se difuminan, resulta cada vez más frecuente la presencia de trabajadores y trabajadoras extranjeros en el seno de las empresas. Así, de los 75.711 afiliados extranjeros que había en Euskadi en octubre de 2021, 55.045 procedían de países no comunitarios. De estos, predominan los marroquíes (7.143), nicaragüenses (5.211) y colombianos (4.794)⁴.

Por otro lado, en disfrute de la libertad de circulación y de trabajo que impera en la Unión Europea, la presencia de personas trabajadoras comunitarias en Euskadi es elevada, con 20.666 trabajadores procedentes de países de la UE afiliados en la Seguridad Social en octubre de 2021, de los cuales los principales países representados son Rumanía (9.842 trabajadores), Portugal (4.177) e Italia (2.096).

Además de trabajadores y trabajadoras comunitarios que prestan sus servicios de manera permanente en Euskadi, existen otros que, perteneciendo a empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en algún Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, se desplazan a la CAPV en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Estos desplazamientos, salvo exclusiones (por ejemplo, empresas de marina mercante o desarrollo de actividades formativas) deben comunicarse siempre y cuando la prestación del servicio se realice efectivamente en la CAPV, a la autoridad laboral correspondiente, en este caso, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social, la cual, de cumplir la comunicación con todos los requisitos establecidos, la pone en conocimiento de la Inspección de Trabajo y de la Diputación Foral que corresponda.

A menudo, no obstante, se producen fraudes en esta materia, relacionados sobre todo con personas **trabajadoras desplazadas que son dados de alta en países con cuotas más baratas pero que prestan sus servicios de forma efectiva en Euskadi** (fenómeno conocido como “empresas buzón”). Para combatir estos incumplimientos resulta necesaria una **mayor coordinación con la Inspección estatal, para avanzar de manera conjunta en incorporar actuaciones y planificar campañas** que pongan freno a estas actividades. Para ello, se contará en fechas próximas, con acceso al Sistema del Mercado Interior (IMI) como herramienta de la Unión Europea, para el intercambio de información entre las Administraciones, desde uno de cuyos módulos se gestionan los se gestionan los desplazamientos transnacionales.



La labor de la Inspección de Trabajo en materia de extranjería debe pasar por **velar que se dignifique el empleo** de las personas trabajadoras extranjeras, equiparándolo en todos sus aspectos al resto de trabajadores y **erradicando cualquier tipo de discriminación**, localizando y **corrigiendo aquellas situaciones de abuso de poder** que pueden tener lugar en ocasiones debido a potenciales situaciones desfavorables de los trabajadores y trabajadoras extranjeros frente a sus empleadores con respecto a trabajadores nacionales.

⁴Deia: “Euskadi suma en un año 5.800 trabajadores extranjeros más”

FOMENTO DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL EMPLEO

Con un total de 29.992 accidentes laborales con baja registrados en el año 2020 en la CAPV, frente a 33.029 contabilizados durante el año anterior⁵, Euskadi continúa avanzando en materia de seguridad y la salud laboral, de acuerdo con los compromisos contenidos en el Programa de Gobierno 2020-2024. Así, como respuesta al compromiso de reducir los accidentes de trabajo y hacer de la Administración pública vasca un ejemplo de referencia europeo en la prevención y gestión de riesgos laborales, en 2021 se aprobó la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026, en la cual se recogen numerosas iniciativas para hacer frente a la siniestralidad laboral. Este documento hace referencia a la necesidad de estrechar la colaboración entre la Inspección de Trabajo de la CAPV e instituciones como Osalan para garantizar el conocimiento y cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Accidentes laborales con baja en Euskadi

33.029 accidentes en 2019
29.992 accidentes en 2020

Del mismo modo, la Estrategia Vasca de Empleo 2030 también identifica como una de sus claves la seguridad de las personas trabajadoras y la preservación de su salud, generando entornos de trabajo seguros y saludables, reconociendo que, si bien los avances realizados por las empresas vascas en el ámbito de la seguridad, la salud y la prevención de riesgos, y la progresiva con-

-cienciación de los agentes y de la sociedad, son evidentes, aun queda camino por recorrer, siendo necesario reforzar la implicación y el compromiso empresarial con estos ámbitos.



Para combatir la siniestralidad laboral y potenciar la seguridad y la salud laboral, debe **reforzarse la plantilla de la Inspección de Trabajo**, mediante la **creación de nuevas plazas de subinspector/a de seguridad y salud y de unidades especializadas de construcción en cada inspección territorial**, que estarán formadas en cada territorio por un inspector/a de trabajo y un subinspector/a de seguridad y salud. Tras la creación de tres nuevas plazas de subinspector/a de seguridad y salud en 2018 y en 2019, en 2022 se planea la creación de cuatro más, alcanzándose la cifra de 10. A través de la creación de unidades especializadas de construcción, además, la Inspección pone el foco en el sector que abarca el mayor número de accidentes en Euskadi, así como los de mayor gravedad.

⁵[OSALAN](#): Accidentes de trabajo en la comunidad autónoma de Euskadi (2020)

3.1.2 Igualdad y brecha salarial

La Inspección de Trabajo tiene un papel importante en materia de control y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral al tratarse de una herramienta de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias en el ámbito laboral, entre las que entran la prevención de la violencia contra las mujeres en el mercado laboral y la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo por motivos de discapacidad.

Con relación a la lucha contra la discriminación por razón de género, la Inspección de Trabajo puso en marcha su primera 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 a partir de 2017 y hoy en día se sigue haciendo foco en este aspecto.

Adicionalmente, no se debe olvidar la lucha contra la discriminación por razón de discapacidad donde existe un gran número de infracciones relacionadas con 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 ambos aspectos, la Inspección de Trabajo tiene un reto por delante de cara a hacer frente estas discriminaciones y conseguir mejorar la eficacia de las actuaciones.

LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA INSPECCIÓN

La lucha por la igualdad de oportunidades se configura como una de las grandes líneas de actuación del Departamento de Trabajo y Empleo. Este concepto, transversal a la actuación tanto del Departamento como del Gobierno de la CAPV (que incluye en su Programa de Gobierno 2020-2024 el desarrollo de una campaña para eliminar la discriminación laboral por razón de género en las empresas vascas), abarca la igualdad de oportunidad para hombres y mujeres, así como para jóvenes y mayores.

Aunque la evidencia muestra que las diferencias entre mujeres y hombres se han estrechado en diversos parámetros del mercado laboral en las últimas décadas, en la actualidad continúan existiendo en Euskadi brechas de género que son observables no solo en lo referente a la desigual retribución entre ambos sexos, sino también, por ejemplo, en las diferencias por razón de género en la tasa de actividad o en el número de horas trabajadas.

En lo que se refiere a la **discriminación salarial por razón de género**⁶, y tomando en consideración únicamente a los trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo con la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi, los hombres ganan al año un 19,5% % más que las mujeres. Si no se tiene en cuenta para este cálculo el número de horas trabajadas de media (que como se verá a continuación es superior para hombres que para mujeres, lo cual repercute en la retribución), la desigualdad se mantiene, en tanto en cuanto los hombres cobran de media un 9,5% más que las mujeres por hora trabajada, esto es, 1,9 euros por hora, sin tener en cuenta los diferentes factores como el sector o formación que analizaremos a continuación.

⁶Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi. Plan Operativo de Acción 2025 (EMAKUNDE – Gobierno Vasco).

La brecha salarial varía en función del nivel de cualificación, alcanzando mayores cotas en personas con ocupaciones con menor cualificación (ocupaciones bajas, como operadores de instalaciones y maquinaria, personal de montaje u ocupaciones elementales), segmento para el que se sitúa en un 36,9%. Para el caso de personas con cualificaciones intermedias (ocupaciones medias, como contables, administrativos, trabajadores de restauración trabajadores del sector primario, etc.), la brecha salarial se sitúa en el 29,3%, mientras que, para para el segmento de población con ocupaciones más cualificadas (ocupaciones altas, como directores, gerentes, personal profesional científico o intelectual, etc.), la brecha salarial es del 12,4%. Si se presta atención a los sectores de actividad, la mayor brecha salarial se presenta en el sector servicios, alcanzando un valor del 21,8%, seguida del sector industrial (12,2%).

Discriminación salarial

19,5% Mayor de salario medio en hombres que en mujeres

9,5% Mayor de precio hora en hombres que en mujeres

Tasa de actividad laboral

60,6% Tasa de actividad en hombres

51,3% Tasa de actividad en mujeres

Siguiendo con el informe mencionado, por su parte, en Euskadi, **la tasa de actividad** es 9,3 puntos porcentuales superior para hombres (60,6% de hombres en edad de trabajar son activos) que para mujeres (51,3% de mujeres en edad de trabajar son activas). La brecha salarial también puede observarse desde el prima del tipo de contrato de que se trate. Así, para contratos de duración indefinida, esta continúa siendo relevante, situándose en el 24%, esto es, las mujeres con contrato indefinido cobran de media anual un 24% menos que los hombres que disfrutan de este tipo de contrato, esto es, los hombres cobran 8.544 € más de media anual que las mujeres y 3 € más por hora de trabajo en el caso de la contratación indefinida. Por su parte, para el caso de los contratos temporales, la ganancia media anual la tendencia se revierte, situándose la brecha salarial en un -5,3%. De esta manera, las mujeres con contratos de duración temporal ganan 1.162 € de media anual más que los hombres, cobrando 2,1 € mas de media por hora normal de trabajo.

Brecha salarial en contratos indefinidos

24% Salario medio superior para hombres

8.544€ Más percibidos anualmente por hombres



Brecha salarial en contratos temporales

5,3% Salario medio superior para mujeres

1.162€ Más percibidos anualmente por mujeres

Otro aspecto en el que se pone de manifiesto la desigualdad de género en el ámbito laboral es en la **diferencia de horas trabajadas entre horas y mujeres**. En Euskadi, los hombres trabajan de media un 14% de horas más que las mujeres, con una media de 39 horas semanales frente a 33 horas semanales. Esta brecha desciende conforme aumenta el nivel educativo, pasando de un 20% más de horas trabajadas para hombres y mujeres cuyo máximo nivel educativo alcanzado es la educación secundaria a un 10% más de horas trabajadas para hombres y mujeres con estudios superiores. Por otro lado, la jornada parcial afecta a un 6,2% de hombres y a un 26,2% de mujeres. La jornada parcial es por tanto casi totalmente femenina, además de involuntaria, ya que dos de cada cuatro mujeres que trabajan a jornada parcial dicen hacerlo por no poder trabajar a jornada completa, mientras que una de cada cuatro aduce hacerlo por tener que cuidar a familiares.

Tomando en consideración las cifras anteriores, resulta evidente que la desigualdad por razón de género en el mercado laboral continúa siendo una realidad en Euskadi, si bien se trata de una **realidad difícil de combatir, en parte porque las denuncias a este respecto son escasas** (debido a la dificultad que entraña tomar consciencia de estar siendo víctima de discriminación por razón de género) y en parte porque, ante las denuncias presentadas, en numerosas ocasiones resulta difícil probar que efectivamente se está ante un caso de discriminación de este tipo.



En los últimos años, la Inspección ha llevado a cabo iniciativas diversas para combatir la discriminación por razón de género, como la **creación de unidades especializadas en materia de brecha salarial, el desarrollo de programas de formación para el conjunto del personal inspector o la difusión de campañas de sensibilización**. Estas iniciativas deben continuar e intensificarse, con **campañas que pongan el foco** tanto en la **brecha salarial**, combatiendo las diferencias de retribución entre hombres y mujeres con responsabilidades similares, como en el **acceso al empleo** en aquellos sectores y empresas en los que la paridad está lejos de alcanzarse, así como en las desigualdades en materia de horas trabajadas, luchando por la equiparación de oportunidades y fomentando una igual asignación de jornada a hombres y mujeres.

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

La discriminación laboral no se produce únicamente por razón de género, sino que existe también **discriminación en el acceso al empleo de colectivos vulnerables**, como el de las personas con discapacidad.

En la última década se ha avanzado mucho en la inclusión laboral de este colectivo, con la promulgación de leyes como el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que establece la obligatoriedad, para empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores de que al menos, el 2% sean trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

La CAPV es la región española con el índice de paro de personas con discapacidad más bajo de España, un 16,5% frente al 25,2% de media estatal. Paralelamente, el índice de empleo de este colectivo en Euskadi se sitúa en el 29,3%, mientras que en España asciende al 25,8%⁷, lo que convierte al modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en un referente a nivel estatal y europeo.

La tasa de empleo de personas con discapacidad en Euskadi se ha mantenido al alza durante los últimos años, con un incremento del 38% entre 2011 y 2019. Así, EHLABE, la Asociación de Centros de Empleo Especial de Iniciativa Social de Euskadi, que aglutina el 95% del empleo para personas con discapacidad en la región, superó por primera vez en 2019 la cifra de los 8.000 empleados con discapacidad, observando un crecimiento del empleo de 128 personas (un 1,6% más que el año anterior)⁸. No obstante, esta tendencia creciente se ha visto frenada por la pandemia del COVID-19, que ha producido un gran **impacto social y económico en las entidades de EHLABE**.

En Euskadi, para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, Lanbide cuenta con el servicio **Empleo con Apoyo**, un recurso a disposición de las empresas para ayudarlas a responder a su obligación legal de contratar a personas trabajadoras con discapacidad y a desarrollar su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, ofreciendo soporte a las empresas cuando éstas deseen desplegar la RSE en el ámbito de la gestión de las personas con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades laborales en su contratación de personas con discapacidad.

Desempleo colectivo con discapacidad

16,5%

25,2%

■ CAPV

■ Estado

Empleo en el colectivo con discapacidad

29,3%

25,8%

■ CAPV

■ Estado



La Inspección de Trabajo debe actuar para velar por el **cumplimiento de la normativa en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad**, asegurándose de que las empresas de más de 50 trabajadores efectivamente emplean al menos a un 2% de personas discapacitadas o llevan a cabo medidas sustitutivas, así como por proteger los intereses de este colectivo, asegurándose de que no sufran discriminaciones por razón de discapacidad en cuanto a retribución, jornada de trabajo, promoción u otras condiciones laborales.

⁷[Euskadi.eus](https://euskadi.eus): “El empleo para personas con discapacidad crece un 5% en 2019 en los centros especiales y empresas ordinarias”

⁸[Euskadi.eus](https://euskadi.eus): “El empleo para personas con discapacidad crece un 5% en 2019 en los centros especiales y empresas ordinarias”

3.1.3 Transformación digital del mercado laboral

Los cambios que traen consigo los avances en el ámbito de la tecnología se presentan como uno de los principales retos a los que debe hacer frente la Inspección de Trabajo, ya que tienen profundas repercusiones sobre el mercado laboral, propiciando la aparición de nuevas formas de trabajo y transformando las existentes. La Inspección debe adaptarse a estos cambios para saber dar respuesta a la nueva realidad, poniendo el foco en ámbitos como las plataformas digitales, la digitalización y automatización en el seno de las empresas o la proliferación de nuevas enfermedades de trabajo.

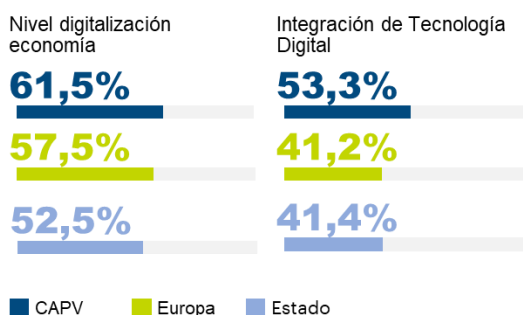
TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL POR LA DIGITALIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN

El mercado de trabajo está cambiando a un ritmo elevado, en parte debido al impacto que produce en las empresas la proliferación de **tecnologías**, que fomentan la aparición de nuevos perfiles laborales y la desaparición de trabajos menos cualificados o con un grado de **automatización** elevado.

ÍNDICE DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD DIGITAL (DESI) EUROPEO

- Conectividad
- Capital Humano
- Uso de Servicios de Internet
- Integración de Tecnología Digital
- Servicios Públicos Digitales

Digitalización



En lo que se refiere a **digitalización**, según datos de 2020 del Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) europeo, que mide, en base a cinco indicadores (Conectividad, Capital Humano, Uso de Servicios de Internet, Integración de Tecnología Digital y Servicios Públicos Digitales) el nivel de digitalización de la economía y sociedad de las distintas regiones de la Unión Europea, la CAPV alcanzó un 61,5%, por delante del conjunto de España (57,5%) y de la media de países de la Unión Europea (52,5%). Prestando atención al indicador de Integración de Tecnología Digital, que hace referencia, al uso de tecnología por parte de las empresas, Euskadi alcanzó un valor de 53,3%, de nuevo por delante de España (41,2%) y de la media comunitaria (41,4%)⁹. Estas cifras demuestran el esfuerzo de la región por avanzar en este campo, que se refleja en iniciativas como la **Estrategia para la Transformación Digital de Euskadi 2025** (ETDE2025), y diferentes políticas institucionales multinivel impulsadas desde las Diputaciones Forales.

Por su parte, en cuanto a la **automatización**, los avances en los campos de inteligencia artificial y aprendizaje automático propician cada vez más la asignación de trabajos repetitivos, peligrosos o físicamente exigentes a diversas tipologías de máquinas. Esto, si bien posibilita que las personas asuman tareas de mayor valor añadido o que no puedan ser automatizadas, también supone en muchas ocasiones un riesgo de destrucción de múltiples puestos de trabajo, así como de aparición de nuevas **brechas digitales** que afecten a personas de elevada cualificación y experiencia, pero con déficit de formación en la materia.

⁹Economía y Sociedades Digitales del País Vasco. DESI 2020. (Orkestra, 2021).

En una región como Euskadi, en la que el sector industrial ostenta un peso elevado sobre el Valor Añadido Bruto total (23,9% en 2019 frente a un 16,1% estatal y un 18,8% comunitario)¹⁰, y en el que se emplea a un porcentaje relevante de la población (21,4% de la población ocupada en 2020), el impacto de la digitalización y la automatización puede tener efectos en el ámbito laboral. Así, según proyecciones, en la próxima década las proyecciones de empleo de la CAPV por ramas de actividad muestran que **ramas como Industria Manufacturera, Sector Primario o Construcción perderán empleo**¹¹.

Esto explica que, en el Diagnóstico estratégico sobre el mercado de trabajo en empleo en Euskadi realizado en el marco de la **Estrategia Vasca de Empleo 2030**, el riesgo de pérdida de empleo debido al rápido avance de la automatización haya sido identificado como una **amenaza para el conjunto de la región**, y la protección de personas a las que tendencias como la digitalización y robotización puedan afectar a medio plazo sea identificada como un elemento fundamental de la política vasca de empleo para la década actual.



La Inspección de Trabajo debe prestar atención a las consecuencias que trae consigo la digitalización, **reformulado las campañas** para dar respuesta a los cambios que esta produce en aspectos como el salario y a los tiempos de trabajo en los cada vez más frecuentes casos de teletrabajo, la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral o la existencia de falsos autónomos fomentada por la deslocalización que propicia un entorno laboral digital, así como **poniendo el foco en sectores que o bien no existían en el pasado o bien su peso era residual** (consultorías, plataformas digitales, comercio online, etc.).

AUGE DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Los **avances en las nuevas tecnologías**, así como **cambios en el estilo de vida** han propiciado la proliferación de empresas que ofrecen sus servicios a través de plataformas digitales, principalmente mediante el uso de smartphones. Esto ha dado lugar a un fenómeno global conocido como **economía de plataformas**, cuyo uso se ha visto incrementado aún más a raíz de la pandemia del COVID-19. Nuestros hábitos de consumo han cambiado haciendo que, por ejemplo, cada vez sea más frecuente pedir comida a domicilio a través de empresas de estas características en lugar de acudir a establecimientos de restauración, o que hayan aparecido múltiples empresas cuyo modelo de negocio se basa en la deslocalización de sus trabajadores que desempeñan sus funciones en línea y de modo remoto, dificultando potenciales labores de inspección. A este respecto, la Estrategia Vasca de Empleo 2030 identifica entre sus claves la integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo.

El impacto de este nuevo modelo, tanto en la economía como en la sociedad resulta más que tangente, y conlleva aspectos positivos y negativos. Entre los aspectos positivos destacan el **crecimiento económico y la creación de empleo** que acarrea esta revolución tecnológica. Las plataformas digitales ayudan a los mercados a organizarse de manera más eficiente, lo que se traduce en beneficios para tanto para clientes como para los negocios asociados o profesionales que colaboran con estas plataformas, fomentando también reducción de la economía sumergida. Además, están abriendo nuevas posibilidades, para mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y personas que suelen quedar al margen del mercado laboral convencional.

¹⁰EUSTAT, INE, EUROSTAT.

¹¹Futurelan.

En contraposición, entre los aspectos negativos del auge de las plataformas digitales destacan la **inobservancia de normativa en materia de protección del empleo, los sistemas de salud y seguridad laboral o los modelos de negociación colectiva.**

En lo que se refiere a la relación jurídica existente entre el prestador de servicios y la plataforma digital, ha sido objeto de un intenso debate durante los últimos años. La distinta clasificación tiene efectos diferentes en cuanto a consideraciones que garanticen el empleo, la Seguridad Social y la Prevención de Riesgos Laborales de los prestadores de servicios. Así, por ejemplo, para el caso de las plataformas basadas en la localización, en las que personas, como chóferes o repartidores, ejecutan su trabajo en una localización geográfica determinada, estos, en un inicio fueron encuadrados como autónomos dentro de la legislación laboral, o como trabajadores económicamente dependientes (TRADE). Sin embargo, los tribunales, a través de numerosas sentencias, y la ITSS mediante varias actas, han fallado a favor de la consideración de estos prestadores de servicios como asalariados.

En esta línea, el pasado mes de **agosto de 2021 entró en vigor el Real Decreto-Ley 9/2021**, conocido como "**Ley Rider**", poniendo fin a esta disputa, al obligar a las empresas a reconocer como asalariados a los empleados de plataformas digitales, y otorgándoles los derechos que recoge el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a organización, sindicación, protección social, cotizaciones y salario.

Esta medida, que en Euskadi afecta a unos 1.000 personas trabajadoras, a las cuales se les incorporará en el acuerdo marco de hostelería como nueva categoría profesional dentro del convenio de hostelería, no ha resultado suficiente, ya que **algunas plataformas han ideado nuevos modelos de contratación para escapar al alcance de la ley**, como la subcontratación de flotas de trabajadores, la contratación a través de empresas de trabajo temporal o la creación de cooperativas de autónomos.



Es por ello por lo que la Inspección de Trabajo debe prestar especial atención a la hora de ejercer su actividad inspectora sobre este colectivo, con la finalidad de **detectar fraudes en la contratación y defender los derechos de los trabajadores**, que a menudo prestan sus servicios en condiciones inadecuadas, con **horas de trabajo superiores a las permitidas, ausencia de protección social y nula representación colectiva**. Así, la labor de la Inspección debe pasar por la realización de campañas de divulgación en el seno de organizaciones sindicales y empresariales para informar los cambios de normativa que afectan a estos colectivos, que consigan la clasificación correcta de la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras, fomenten su acceso a prestaciones de seguridad social adecuadas, el goce del derecho a negociar colectivamente y la transparencia y rendición de cuentas.

INDUSTRIA 4.0 Y NUEVAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO

El fenómeno de la Industria 4.0, también conocida como cuarta revolución industrial, hace referencia a la **combinación de técnicas de producción avanzadas con tecnologías inteligentes que se integran en el seno de las organizaciones, con las personas y activos.**

Esta revolución viene marcada por el surgimiento de nuevas tecnologías, como la analítica, la robótica, la inteligencia artificial o el *Internet of Things* (IoT). Las organizaciones y empresas deben comprender los cambios y oportunidades que trae consigo esta revolución, identificar qué tecnologías satisfacen mejor sus necesidades en invertir en ellas, bajo riesgo de quedar obsoletas en un entorno cada vez más competitivo que avanza rápidamente.

NUEVAS ENFERMEDADES DERIVADAS DE LA INDUSTRIA 4.0

- Exposición a humos y vapores
- Uso de fuentes laser, haces de electrones
- Malas posturas por falta de aclimatación del puesto de trabajo
- Realización de tareas repetitivas, residuales
- Sedentarismo
- Incremento fatiga visual
- Tecnoansiedad o la fatiga informática

El nuevo paradigma que acarrea la Industria 4.0 trae consigo cambios como la **descentralización, la interoperabilidad, la virtualización o la modularidad**, que, al igual que otros fenómenos como la automatización, tienen impacto sobre el mercado laboral.

Asimismo, la Industria 4.0 también afecta de manera directa a la **seguridad y salud en el trabajo**. Por un lado, el desarrollo tecnológico facilita la automatización de procesos que causan daño en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, pero del mismo modo, propicia la aparición de nuevos riesgos y enfermedades laborales ante los cuales las empresas tendrán que dar respuesta.

Entre los nuevos riesgos y enfermedades asociados a la Industria 4.0 pueden mencionarse la exposición a humos o vapores debido procesos relacionados con tecnologías que mejoran la automatización o a la aparición de nuevas máquinas (como por ejemplo impresoras 3D), los riesgos derivados del uso de fuentes láser, haces de electrones, etc., las dolencias por posturas y movimientos inapropiados por no aclimatar el lugar de trabajo al incluir la nueva tecnología, la imposición al ritmo de trabajo establecido por la tecnología, la realización de tareas repetitivas y residuales, el sedentarismo, el incremento de la exigencia visual debido a las nuevas estrategias de control de calidad del trabajo, la tecnoansiedad o la fatiga informática.

Para dar respuesta a estos retos, desde la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 se plantea abordar la prevención de riesgos laborales con un enfoque más amplio, que incorpore la esfera personal, doméstica y familiar y considere las exposiciones a riesgos generados por factores laborales y no laborales, atendiendo al principio de que el trabajo se perfila como un determinante de salud y debe enfocarse como una fuente de salud.



En una región tan industrializada como la CAPV, el impacto de la Industria 4.0 es una realidad, con elevados índices de digitalización, empresas que apuestan por el uso de tecnologías punteras, la robotización o la automatización. Por ello, la protección de las personas trabajadoras frente a los potenciales riesgos que esta implica debe ser prioritaria.

Así, la labor de la Inspección de Trabajo en esta materia ha de pasar por la **realización de campañas de inspección** que pongan el foco en aquellas **industrias de nueva creación** o que antes tenían una presencia residual en las que, por su actividad, exista **mayor riesgo de sufrir accidentes o enfermedades relacionadas con los avances tecnológicos**, así como llevar a cabo programas de sensibilización en el seno de las organizaciones sindicales y empresariales acerca de estos riesgos y enfermedades, de los cambios que se produzcan en la normativa sobre salud y seguridad laboral a este respecto, etc.

3.2 Impulsar el desarrollo organizativo de la Inspección de Trabajo ante el nuevo escenario competencial

Tras el traspaso de competencias entre la Administración General del Estado y el Gobierno Vasco realizado en 2012, mediante el cual el segundo asumió la competencia en materia de inspección de trabajo y seguridad laboral, la Inspección de Trabajo de la CAPV goza de autonomía en el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, estas no se circunscriben únicamente a la labor inspectora, sino que, para su desarrollo óptimo, la Inspección, debe relacionarse con otros organismos y entidades, tanto en el seno del Gobierno Vasco como fuera de él. Así, la Inspección debe realizar una intensa tarea de relaciones institucionales, dando a conocer sus funciones, y acercándose a los distintos colectivos con los que se relaciona. Este reto de impulsar el desarrollo institucional de la Inspección de Trabajo se canaliza a través de las líneas de actuación que se detallan a continuación.



Acercamiento de la Inspección de Trabajo a sus usuarios



Proactividad de la Inspección de Trabajo

3.2.1 Acercamiento de la Inspección de trabajo a sus usuarios

El rol de la Inspección de Trabajo sufrió una variación tras la transferencia de competencias del año 2012, pero a pesar de que han pasado casi 9 años, todavía se aprecia un gran desconocimiento sobre el rol que debe jugar en la transformación del Empleo y del mercado de trabajo.



Por ese motivo, la Inspección debe tener como **objetivo acercar su misión y su forma de proceder a los diferentes colectivos con los que se relaciona: Gobierno Vasco y sus instituciones, empresas y organizaciones empresariales, personas trabajadoras y organizaciones sindicales y la ciudadanía en general.**

DAR A CONOCER EL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO A NIVEL INSTITUCIONAL

Tras la transferencia de competencias y funciones entre el Estado y la CAPV, efectivas desde el 1 de enero de 2012, el papel de la Inspección de Trabajo de la CAPV se ha visto incrementado, pero se observa que dentro de las instituciones vascas, sigue existiendo un gran desconocimiento de su nuevo rol y de su potencial colaboración con otros departamentos u organismos. Por este motivo, la Inspección de Trabajo tiene que **dar a conocer el ámbito competencial en el que interviene**, mostrando además que cuenta con nuevas competencias que le dan un papel más activo y traccionador. De manera concreta, este objetivo pasa por:

1. Presentar las funciones de la Inspección de Trabajo en el Parlamento Vasco:

- Dar a conocer el rol de la Inspección y sus competencias.
- Presentar estadísticas de la actividad de la Inspección de Trabajo.
- Dar respuestas a las preguntas que puedan plantearse por parte de los distintos grupos parlamentarios.

2. Concienciar a otros departamentos e instituciones de Gobierno Vasco:

- Concienciar de que toda concesión de ayudas debe ir acompañado de un programa de inspección para evitar fraude. La función inspectora es consustancial a la hora de definir cualquier plan que tenga repercusión sobre el ámbito laboral.
- Concienciar de la labor de control y supervisión que realiza la Inspección de Trabajo y de su necesidad.
- Promover actividades de visibilización en otros departamentos para programar actuaciones dentro de la administración autonómica en relación con controles.

3. Crear espacios de colaboración e intercambio de información:

- Dotar de fluidez al intercambio de información con organismos que por su ámbito competencial guarden relación estrecha con la actividad de la Inspección, como Lanbide, OSALAN o la propia Ertzaintza.
- Creación de "Mesas Territoriales" con comisiones o grupos de trabajo para temas específicos.

4. Firmas de convenios:

- Posibilidad de firmar convenios de colaboración con carácter anual o plurianual con distintos organismos en relación con las cuestiones que tengan consecuencias en materia de inspección, sobre todo para intercambio de información.

3.2.2 Proactividad de la Inspección de Trabajo

Esta línea de trabajo sobre la que la Inspección debe poner atención, tiene como objetivo el empleo de información basada en datos para mejorar los resultados de la Inspección en aras de conseguir una mayor eficacia de las actuaciones realizadas.

INCREMENTO DE LA ACTIVIDAD PLANIFICADA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Para el año 2022 la Inspección de Trabajo tiene como objetivo realizar 5.979 actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, 3.975 en materia de Empleo y Relaciones Laborales, 9.402 en materia de Seguridad Social y 9.459 relacionadas con Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros (estas dos últimas materias, si bien son de competencia estatal, debido a que existe unidad de función, la Inspección de Trabajo de la CAPV lleva a cabo actuaciones en el ámbito de las mismas).

2017

4.157 actuaciones realizadas
3.491 personas trabajadoras
afectadas por infracciones

2021

15.132 actuaciones realizadas
8.520 personas trabajadoras
afectadas por infracciones

La actividad de la Inspección ha observado un incremento durante los últimos años. Así, por ejemplo, en materia de Relaciones Laborales, se ha pasado de 4.157 actuaciones y 3.491 trabajadores afectados por infracciones en 2017 a 7.083 actuaciones y 4.300 trabajadores afectados por infracciones en 2021.

De esta manera, en tanto en cuanto la actividad inspectora se ve incrementada, así como también aumentan las denuncias ante la Inspección, resulta necesaria una **mayor dotación de personal que pueda dar respuesta a esta tendencia**, y que permita a la Inspección hacer frente no solo a su labor inspectora sino también a otras funciones inherentes a su condición.

En este sentido, dentro de la actividad inspectora planificada, la lucha contra el fraude constituye uno de los pilares fundamentales. Se trata de una actividad dinámica, debido a las numerosas transformaciones que sufren tanto la regulación como el propio el mercado laboral desde el punto de vista de las actividades y las nuevas formas de trabajo, y también a la propia evolución del fraude, que en función de los focos o patrones detectados va cambiando para volver a pasar desapercibido a ojos de los actuantes. Realizar esta labor del modo más adecuado supone un reto continuo en el trabajo desarrollado por la Inspección.



Para ser un instrumento eficaz en su rápida detección y control, la **Inspección debe estar en un proceso de vigilancia y análisis continuo de la evolución del fraude.**

Una planificación eficiente requiere que, frente al mantenimiento del número de objetivos a investigar en campañas repetitivas, estos se adapten a los cambios en los patrones del fraude. De este modo, una actuación eficiente implicará reducir las investigaciones en aquellos focos que van desapareciendo o controlándose y reforzando o creando nuevas campañas en ámbitos hasta entonces no explorados: en este sentido los nuevos puestos de trabajo que surgen en la economía vinculados a la digitalización (crecimiento de sectores como la publicidad digital, la consultoría, los VTC, los riders, etc.) o las posibilidades de teletrabajo requieren de una adaptación frente a la investigación de sectores tradicionales como la construcción o la hostelería, que además tienen un carácter presencial.

Otro aspecto a tener en cuenta, lo constituyen los **cambios en la legislación**, que van desde la creación de nuevas prestaciones hasta la modificación de la regulación de aspectos relevantes de las relaciones laborales, como puede ser la regulación de la temporalidad y sus límites en el marco de la nueva regulación laboral actualmente en negociación entre el Gobierno Central y los agentes sociales. La investigación de los focos de fraude o irregularidad deberá tener en cuenta estos cambios normativos en los que algunas empresas buscarán nuevas fórmulas para incurrir en nuevos fraudes de ley para sortear las obligaciones derivadas de las nuevas normativas. Igualmente, la regulación de prestaciones como la Renta de Garantía de Ingresos en la CAPV, puede ser foco de fraudes en el ámbito de las relaciones laborales. La **definición de campañas propias, específicas y adaptadas a la realidad del territorio** supone un reto en el que la Inspección de Trabajo del País Vasco en busca de la máxima eficiencia puede apoyarse en la colaboración con la Herramienta de Lucha contra el Fraude, para planificarse de forma óptima y eficiente.

Por último, el análisis de actuaciones y el refuerzo de aquellas actuaciones con mejores resultados en términos de eficacia y rendimiento (ya sea en términos económicos o de contratos afectados) y la detección del agotamiento de ciertos focos para priorizar la investigación de otros, supone también una continua mejora en la definición de campañas y objetivos a desarrollar.

INCREMENTO DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL MEDIANTE EL REFUERZO DE LA ESTRUCTURA DIRECTIVA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Como se ha venido comentado con anterioridad, la Inspección de Trabajo no solo debe tener como objetivo el incremento de su actividad de inspección, sino que también ha fomentar la sensibilidad de otras áreas y organismos públicos con el rol de la Inspección, y dar impulso al carácter más institucional de la Intervención.

Así, en tanto en cuanto las funciones de la Inspección no se limitan únicamente a la labor inspectora en sí, sino que también incluyen otras actividades como la participación en mesas territoriales y grupos de trabajo, la comunicación fluida con otros organismos, la realización de actividades de formación dirigidas a distintos colectivos, etc., se hace necesario un **refuerzo de su estructura directiva y una mayor dotación de personal**, para que la Inspección, actualmente infra dimensionada, pueda **atender a todas estas funciones de forma correcta**. En este sentido, se proponen, entre otras medidas, que serán desarrolladas en el siguiente apartado, la **creación de una Unidad de apoyo a la Subdirección de la Inspección de Trabajo** y la dotación de **personal dentro del equipo de apoyo** de cara a repartir las labores de información, asesoramiento, sensibilización y participación en las diferentes funciones institucional.

4. REFUERZO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Para dar respuesta a los retos anteriores, la Inspección de Trabajo requiere de una serie de cambios, tanto en su estructura organizativa como en su volumen de personal, así como alcanzar la transferencia completa de competencias, en aras de una mayor autonomía. A continuación se detallan todas estas medidas.

4.1 Nuevas medidas organizativas de la Inspección de Trabajo

Para poder dar respuesta a la nueva realidad de un mercado laboral en transformación continua, la Inspección de Trabajo necesita cambios en su estructura organizativa.

En primer lugar, a nivel orgánico, se propone la **creación de una Unidad de Apoyo a la Subdirección, integrada por una persona con rango de inspector/a o subinspector/a** (de cualquiera de las dos escalas, seguridad y salud o empleo y seguridad social), cuyas funciones serán de apoyo a la Subdirección de forma integral en distintos ámbitos. Este refuerzo de la estructura de la Inspección posibilitará una mejor coordinación e intensificación de las campañas, aliviando la carga de trabajo y posibilitando con ello a la Inspección una correcta representación y participación institucional.

Asimismo, con el fin de hacer frente a los retos que los avances de la tecnología suponen en el proceder de la labor de la Inspección, se propone que cada una de las Inspecciones de Trabajo territoriales cuenten con una plaza reservada para personas con formación especializada en la materia, que pasarían a conformar el soporte tecnológico de las mismas.

Por último, desde la Inspección, de cara a reforzar la actividad inspectora relacionada con la igualdad y brecha salarial, y de manera análoga al proceder de la Inspección de Trabajo estatal, que ha introducido esta iniciativa en su Plan Estratégico para 2021-2023, se propone la creación de tres **Jefaturas intermedias de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, las cuales deberían estar integradas por tres Inspectoras de Trabajo cada una, con dedicación en exclusiva a realizar inspecciones relacionadas con igualdad de género. En cada territorio histórico una de las Inspectoras integrantes será la Jefa de la Unidad. La creación de estas unidades con su jefatura correspondiente permitirá llevar a cabo estas actuaciones especializadas por personas ampliamente formadas previamente en la materia y con unidad de criterio en las resoluciones de los expedientes. Para la creación de estas Jefaturas, desde la Inspección se solicita la **creación de 10 plazas de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social**: 4 para Bizkaia, 2 para Gipuzkoa y 4 para Araba.

Creación de:



1 Unidad de Apoyo a la Subdirección de la Inspección de Trabajo

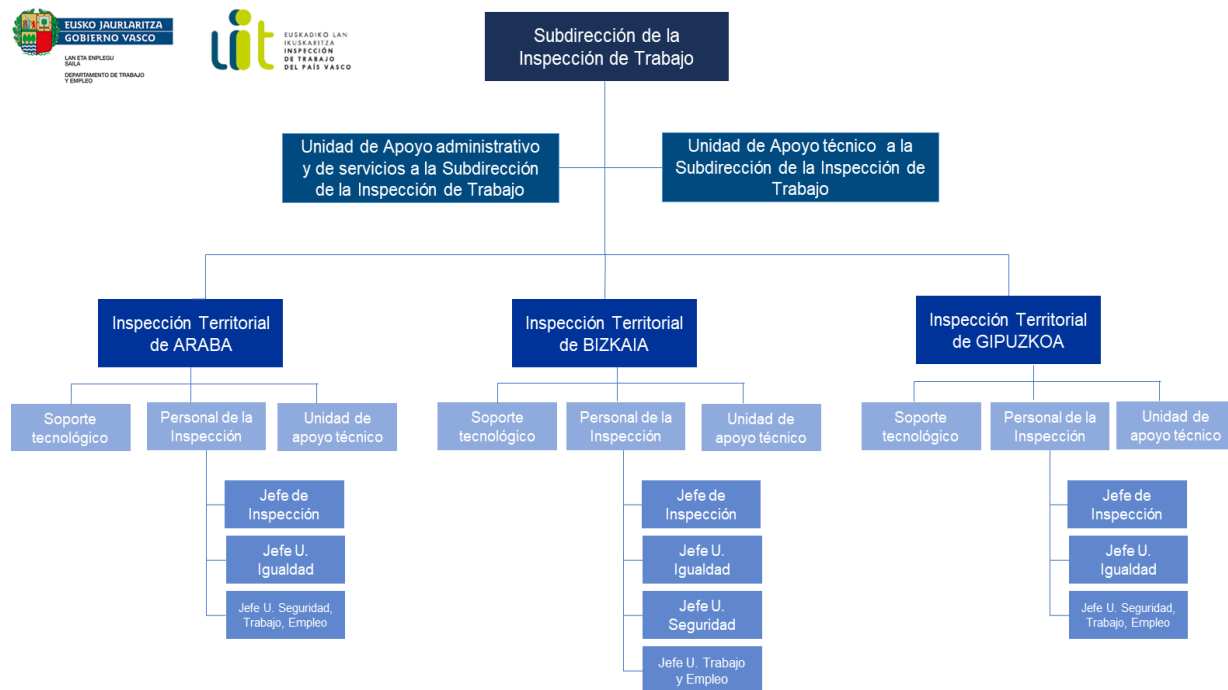


3 Jefaturas Intermedias de Igualdad entre Mujeres y Hombres



10 Plazas de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social

Con ello, el organigrama de la Inspección de Trabajo quedaría configurado de esta manera:



4.2 Incremento de personal de la Inspección de Trabajo

4.2.1 Refuerzo de las tareas de inspección

Con el fin de cumplir con los objetivos de más y mejor empleo, o empleos de calidad, desde la Inspección se pretende incrementar la actuación inspectora, intensificando campañas en todas las materias de su ámbito competencial, lo cual resulta en la necesidad de contar con mayor personal.

La Subdirección de la Inspección de Trabajo está integrada por la Subdirectora de la Inspección de Trabajo, 3 Jefes de Inspección (uno por cada Inspección Territorial), 4 Jefes de Inspección Adjuntos (1 en la Inspección Territorial de Araba, 2 en la de Bizkaia y 1 en la de Gipuzkoa), **37 Inspectores** (7 en la Inspección Territorial de Araba, 20 en la de Bizkaia y 10 en la de Gipuzkoa) y por **15 Subinspectores** (2 en la Inspección Territorial de Araba, 9 en la de Bizkaia y 4 en la de Gipuzkoa, si bien la dotación de efectivos, según la Relación de Puestos de Trabajo, es superior para estas dos últimas categorías (51 puestos para el caso de inspectores y 20 para subinspectores). En este sentido, conviene mencionar que, pese a que en el seno de la Inspección existen plazas que, estando dotadas no han sido cubiertas, esto se debe a la existencia de plazas que cuentan con reserva, así como a la elevada movilidad existente dentro del cuerpo de inspectores, por lo que el aumento de personal no pasa por cubrir las plazas vacantes, sino por aumentar la dotación de plazas de la RPT.

De esta manera, se propone dotar a la Inspección de personal con categoría de Inspector y de Subinspector, ampliando el número de plazas de la RPT, lo cual repercutiría en beneficio tanto de la función inspectora como del resto de funciones, en tanto en cuanto en la actualidad la Inspección se encuentra notablemente infradimensionada y existen tareas a las que resulta difícil dar respuesta con el personal actual.

En lo referente a las plazas de Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social está pactado desde el año 2019 a nivel de Consejo de Gobierno de Euskadi un plan de Reforzamiento con la creación de 10 plazas nuevas en:

- Primera fase: 3 plazas creadas y publicadas en el BOPV en 2021. Una para cada Inspección territorial y actualmente incluidas en el proceso selectivo publicado en el BOE el 24 de marzo del 2021 que está desarrollándose en estos momentos.
- Segunda fase: 4 plazas creadas y publicadas en el BOPV en 2022. Dos para la Inspección de Bizkaia y dos para la Inspección de Araba, por ser las que más necesidades de personal tienen dado el nivel de denuncias. Se incluirán en el próximo concurso de traslados que organice la DGOITSS en 2022.
- Tercera fase: 3 plazas cuyo proceso de creación se iniciará en marzo de 2022 con el envío de los correspondientes informes al Departamento de Función Pública.

Por su parte, en cuanto a las plazas de Subinspector/a, el Departamento ha adquirido el compromiso, en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud, de crear 6 nuevas plazas de Subinspector/a de Seguridad y Salud durante el año 2022. De estas 6 plazas, 4 procederán de la amortización de 4 plazas de Subinspector/a de Empleo y Seguridad Social (3 de Bizkaia y 1 de Gipuzkoa), y las otras dos serán de nueva creación, con el incremento correspondiente de la dotación presupuestaria.

4.2.2 Refuerzo de las tareas de apoyo tras la transferencia completa de competencias

La Inspección de Trabajo no circunscribe su actividad únicamente a la labor inspectora, sino que además de esta, lleva a cabo otras funciones, mencionadas con anterioridad en este documento. Entre sus labores destacan además su papel institucional, dándose a conocer en el seno de otros organismos públicos, la participación en mesas de trabajo, el desempeño de actividades de formación en el seno de organizaciones sindicales o empresariales, entre otras.

Para poder hacer frente a estas labores, que son de extrema relevancia en tanto en cuanto de ellas depende el buen funcionamiento de la labor inspectora, resulta necesario un **refuerzo de personal con funciones distintas a la inspectora**. Por este motivo, y tal y como se ha explicado al inicio de este documento, el Departamento de Trabajo y Empleo ha solicitado la **transferencia completa de la Inspección de Trabajo**, a fin de poder gozar de una mayor autonomía y dotarse de medios materiales y personales adicionales. Una vez la transferencia se haya realizado, se propone la **creación de una Dirección de la Inspección de Trabajo** de la CAPV, sustituyendo la actual Subdirección de la ITPV, en el Departamento de Trabajo y Empleo, dependiendo orgánicamente de la Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social, así como la **creación de dos Subdirecciones técnicas o de área**, dentro de la nueva Dirección General, una en Seguridad y salud, y otra en Relaciones Laborales y Empleo, adscritas a las cuales podrá haber inspectores y subinspectores, según materias, con competencia y funciones inspectoras en el ámbito autonómico (supraprovincial). Asimismo, tras la transferencia completa, se plantea llevar a cabo una dotación de **personal no inspector**, con la finalidad de **crear un gabinete técnico de inspección**, integrado por tres personas con la categoría de vocal asesor. Este gabinete estará integrado por **cuatro unidades**, que tendrán al frente a uno o dos técnicos que, si bien tendrán categoría de inspectores o subinspectores, ejercerán, junto con el personal de estructura, funciones que hasta ahora no se han venido desempeñando en el seno de la Inspección y que, a la luz de los cambios en el mercado laboral, resultan cada vez más necesarias para el buen funcionamiento de la Inspección de Trabajo.



Unidad de análisis de datos



Unidad de análisis de mercado de trabajo

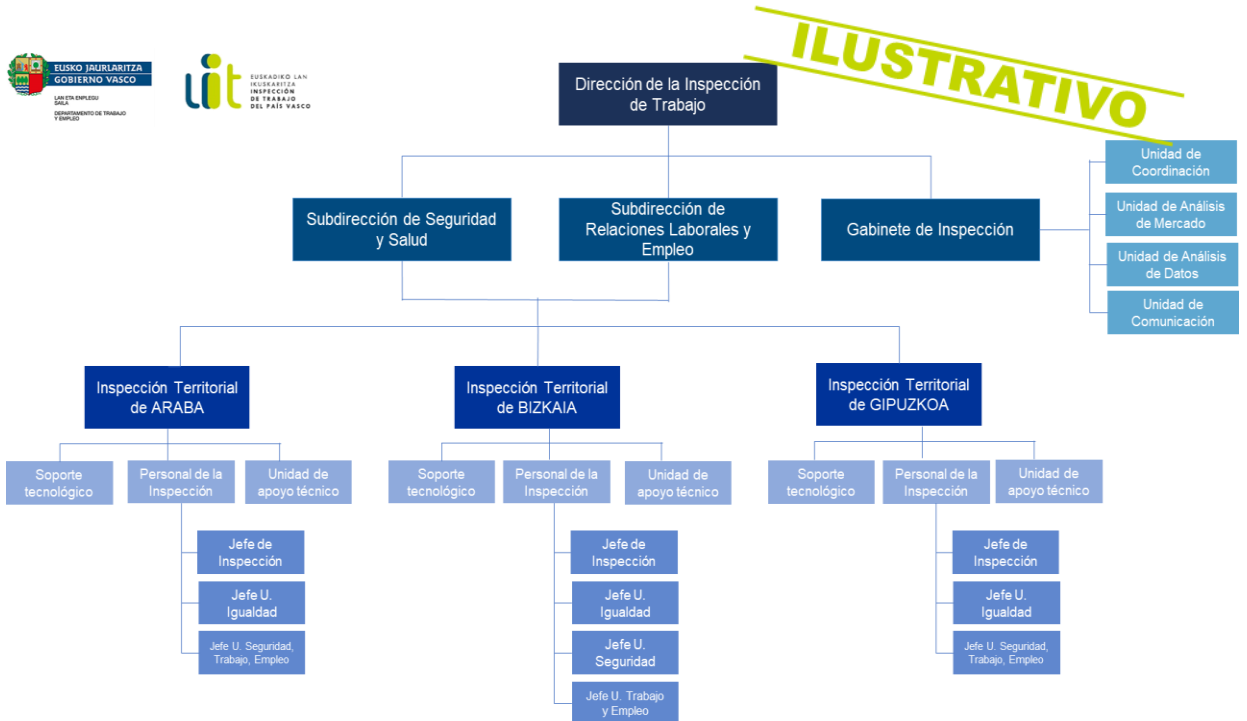


Unidad de comunicación



Unidad de coordinación

Con ello, tras la culminación del proceso de transferencia de competencias, el organigrama de la Inspección de Trabajo de la CAPV pasaría a ser el siguiente:



*Organigrama ilustrativo de la posible organización de la Inspección de Trabajo una vez culmine la transferencia de competencias

4.3 Nuevas competencias necesarias en el perfil del personal con funciones inspectoras

De manera general en el ámbito público, la pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de revisar el modelo de prestación de los servicios públicos, para que se adapte a las necesidades actuales de la ciudadanía, empresas y a los propios empleados públicos.

El nuevo modelo de prestación de servicios tiene como objetivo para la Inspección de Trabajo:

1

Comprender los problemas y oportunidades que más afectan a la ciudadanía, trabajadores y empresas, a partir de la escucha ciudadana.

3

Un **abordaje multidisciplinar** que combine las capacidades de los diferentes departamentos de Gobierno Vasco con el fin de reforzar el carácter preventivo y proactivo de las actuaciones.

2

Un **modelo proactivo**, y no reactivo que permita adelantarse a los problemas sociales y permita prevenir el fraude.

4

La **capacidad de relacionarse a través de diferentes canales** de forma integrada y eficiente.

Esta forma de trabajo, más flexible que la que se viene desempeñando hasta el momento, supone dotar a los empleados públicos de nuevas competencias o habilidades que les permitan maximizar la eficiencia en su trabajo diario, entre las que destacamos:

1

- **Analítica:** habilidad que permite procesar la información y grandes cantidades de datos de una forma que, posteriormente, ayudará a tomar mejores decisiones y a obtener mejores resultados.

2

- **Comunicación digital:** capacidad de saber elegir y usar diferentes aplicaciones y servicios de interacción y comunicación según las necesidades del momento y del interlocutor.

3

- **Colaboración:** habilidad de compartir de forma activa información, documentación y recursos a través de aplicaciones y canales digitales.

4

- **Trabajo en movilidad:** competencia que permite a las personas trabajar de manera eficiente independientemente del lugar desde el cual se preste el servicio.

Además, no se debe olvidar otras competencias relacionadas con **conocimientos específicos sobre normativa laboral** y sobre las competencias específicas de la Inspección de Trabajo:

- **Formación en relación con la brecha salarial y la igualdad de mujeres y hombres:** Desde 2018 se vienen desarrollando acciones formativas en esta materia que cubren:
 - El rol de la Inspección en la lucha contra la brecha salarial
 - Actuación de la Inspección de trabajo en materia de igualdad
- **Formación actualizada sobre brecha salarial para interpretar el cumplimiento por parte de las empresas del Registro retributivo** según la obligación del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores desarrollada en el RD 902/2020 de 14 de octubre que entró en vigor el 14 abril, así como la guía o herramienta del Ministerio en la materia.

- **Formación del personal con funciones inspectoras para generar atracción e interés por las labores de la Inspección:** desde 2019 se ha suscrito un Convenio de cooperación educativa con la Universidad de País Vasco para la realización de prácticas académicas externas del alumnado de la titulación de Grado y Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), con la intención de **colaborar con la Universidad en su fase formativa pero, también, de difundir el conocimiento de la Inspección de Trabajo entre el alumnado** de la misma de forma que se pueda originar un mayor conocimiento al respecto y una mayor atracción hacia los procesos selectivos en este ámbito.

Aunque el foco en estas materias es algo prioritario para la Inspección, en todo caso la formación del personal con funciones inspectoras debe ir acompañada con los **objetivos de la programación anual** de la Inspección:

OBJETIVOS DE LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO



Prevención de Riesgos Laborales:

- Condiciones de seguridad en el trabajo
- Gestión de la prevención
- Investigación de accidentes laborales
- Investigación de enfermedades profesionales

Empleo y Relaciones Laborales:

- Contratación
- Condiciones de trabajo
- Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ayudas fomento empleo ajenas ss. y acc.form.

Seguridad Social (si bien se trata de una materia que, pese a no ser de competencia autonómica, existe adscripción funcional por parte de la Inspección de Trabajo):

- Inscripción, afiliación y alta
- Cotización
- Recaudación
- Prestaciones
- Otras actuaciones de Seguridad Social

Economía irregular y trabajo de extranjeros

- Empleo sumergido y trabajo de extranjeros

5. MODERNIZACIÓN, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Inspección de Trabajo, en aras de una mayor eficiencia como respuesta a los constantes cambios en la realidad del mercado laboral de Euskadi debe acometer un proceso de modernización que atañe tanto a la formación de su personal en nuevas competencias ya detallada, como al desarrollo de nuevas herramientas, la mejora de sus espacios de trabajo o la creación de una nueva imagen corporativa. Asimismo, la Inspección debe fomentar la transparencia, acercándose a la ciudadanía y permitiendo que estos, principales interesados, puedan participar de forma más activa.

5.1 Acercar la Inspección de Trabajo a empresas, organizaciones sindicales y ciudadanía

Del mismo modo que la Inspección de Trabajo debe dar a conocer su ámbito competencial en el seno de las instituciones vascas, también resulta necesario un acercamiento a los distintos colectivos a los que la labor inspectora afecta de manera más directa, a fin de que conozcan su funcionamiento, los beneficios que reporta su actividad, y los diferentes cauces de actuación de la Inspección. En este sentido, se diferencian tres interlocutores principales.

1. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y EMPRESAS: Este colectivo, como entidades sobre las que recae la labor inspectora de manera directa, precisan recibir información por parte de la Inspección de Trabajo en los siguientes campos:



Cambios relevantes de la normativa laboral: recibir actualizaciones acerca de cambios normativos que tengan impacto sobre su actividad, como planes de igualdad, nuevos reglamentos en materia de seguridad laboral, o “Ley Rider”, entre otros.



Sensibilización y formación a organizaciones empresariales: concienciar a las organizaciones empresariales acerca de la importancia de la labor inspectora y de la necesidad de cumplir con la normativa laboral. Esto implica concienciar en materias tan importantes como la seguridad y salud laboral, la igualdad y no discriminación, etc. Como ejemplo de esta labor de acercamiento pueden mencionarse la jornada de desigualdad retributiva llevada a cabo durante el mes de noviembre.



Funcionamiento de los procedimientos de inspección: conocer de forma clara y transparente las fases o etapas del procedimiento de inspección, cuáles son las sanciones a las que se enfrentan o cuáles son sus derechos durante este proceso.

2. ORGANIZACIONES SINDICALES Y PERSONAS TRABAJADORAS: como representantes del interés colectivo de los trabajadores y el interés personal de éstos, deben tener conocimientos acerca de:



Ámbito de actuación de la Inspección: recibir información acerca de los procedimientos de la Inspección (inspección de oficio o ante una denuncia), las fases del procedimiento, los derechos que amparan a los trabajadores y trabajadoras en caso de sanciones para el empleador, etc.



Cambios relevantes de la normativa laboral: recibir actualizaciones acerca de cambios normativos que afecten a los derechos de las personas trabajadoras, a fin de poder denunciar los posibles incumplimientos que se produzcan en el seno de las empresas.



Acercar el proceso de denuncia al trabajador: dar a conocer los distintos cauces a través de los que se puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, los requisitos que han de cumplirse para ello, las garantías que amparan al denunciante, etc.

3. CIUDADANÍA: la ciudadanía debe ser consciente del importante papel de la Inspección de Trabajo para controlar la calidad del mercado laboral y desde un punto de vista de la transferencia, para que se sepa dónde se invierten sus impuestos:



Conocer el papel de la inspección y los beneficios de la labor inspectora: concienciar del impacto positivo de la labor inspectora en aspectos como los derechos de los trabajadores, la lucha contra el deterioro de la calidad del empleo y la discriminación de colectivos vulnerables o la lucha contra el fraude y la competencia desleal.

De cara a facilitar las acciones más divulgativas sobre el rol de la Inspección, ámbito de actuación, forma de proceder durante un procedimiento de inspección, o cambios normativos que afectan al mercado laboral, es interesante que toda la información se encuentre disponible en un espacio público y accesible por estos colectivos. La visibilidad interna y externa, podría apoyarse inicialmente en la creación de una página web informativa.

Por último, como cualquier organismo público, es importante que exista transparencia con los logros y resultados de la inspección de trabajo, de cara a reforzar los importantes beneficios que aporta para la mejora de la calidad del mercado de trabajo, y que repercute directamente en la ciudadanía.

5.1.1 Carta de servicios

El Departamento de Trabajo y Empleo quiere que la Inspección de Trabajo elabore una Carta de Servicios que ayude al mejor conocimiento de lo que ofrece este Servicio Público a la ciudadanía. La misma será publicada en la página web de la Inspección de Trabajo que se encuentra en actual elaboración. Asimismo, en las Inspecciones territoriales se expondrá un resumen de la carta de servicios para una mejor y fácil comprensión por las personas administradas. El contenido de la Carta de servicios abarca el concepto o definición de la Inspección de Trabajo, sus ámbitos competenciales, los principios que rigen su funcionamiento, su composición, forma de actuación, facultades legales, y resultados del ejercicio de su actuación, Su contenido completo se recoge en el presente documento como Anexo “Carta de Servicios”.

5.1.2 Comisión Asesora de la Inspección

Por Decreto 3/2019 de 15 de enero (BOPV número 13, de 18 de enero del 2019) se crea la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Dicha propuesta fue acordada en la reunión plenaria del 15 de marzo de 2022, a propuesta de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, Idoia Mendia.

Como indica su exposición de motivos, las sociedades más modernas y avanzadas de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización del Diálogo social entre la Administración Pública y los agentes económicos y sociales, representados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta o, simplemente intercambio de información entre las personas representantes de los gobiernos, de las y los empleadores/as y de los trabajadores y trabajadoras sobre temas de interés común relativos a la política económica y social.

Este organismo internacional considera que el diálogo social es el mejor mecanismo para promover unas mejores condiciones de vida y de trabajo, así como la justicia social, y desempeña un papel crucial para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conseguir un trabajo de calidad en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.

Pues bien, la Inspección de Trabajo y Seguridad social, según su normativa reguladora Ley 23/2015 de 22 de julio (B.O.E del 23) ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es una Administración o Servicio público, que mediante la fiscalización y control del cumplimiento por las y los empleadores/as de toda la normativa del orden social (relaciones laborales, empleo, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social) coadyuva al general cumplimiento de la misma y en consecuencia mejora de las condiciones de vida y trabajo de todas las personas trabajadoras.

El Departamento de Trabajo, desde el inicio de la anterior legislatura en 2017 ha impulsado de forma importante el diálogo social entre los agentes sociales y la Inspección de Trabajo, habiendo sido no pocas las participaciones de la misma en las diferentes sesiones de la Mesa de Diálogo social, y así como reuniones bilaterales con los diferentes agentes sociales, tanto organizaciones sindicales como organizaciones empresariales.

Es ya norma no escrita en Euskadi, las reuniones anuales entre la Subdirección de la Inspección de Trabajo del Gobierno vasco y las organizaciones empresariales y sindicales para presentarles el informe de resultados obtenidos por la Inspección de Trabajo en todas las campañas y materias durante el ejercicio económico anterior, así como las previsiones para el entrante. De estas reuniones, casi institucionalizadas, se derivan propuestas de los agentes sociales que la Inspección de Trabajo implementa en sus actuaciones durante el año que comienza.

Con este diálogo se refuerza la colaboración que de ordinario se realiza entre la Inspección de Trabajo y las organizaciones sociales, ya que, como no puede ser de otra manera, son habituales las reuniones de la Subdirección y/o las Jefaturas Territoriales con los agentes sociales para tratar cualquier asunto relacionado con la actividad de la Inspección de trabajo, aclarar el contenido de las diferentes campañas y planes de choque que se realizan por la Inspección, participación conjunta en diferentes jornadas y congresos organizados por cualquiera de las organizaciones sociales, el Departamento de Trabajo o la propia Inspección de Trabajo, para tratar o aclarar novedades normativas o debatir en general asuntos candentes de la realidad empresarial o laboral que afecta a Euskadi. Es habitual que en las mesas de las jornadas organizadas por los agentes sociales se solicite participación de la Inspección de Trabajo para conocer su criterio en el tema correspondiente y viceversa, es impensable cualquier jornada formativa o de difusión o sensibilización normativa organizada por el Departamento de Trabajo o la propia Inspección en el que no hubiera participación de las organizaciones sindicales y empresariales para manifestar sus opiniones e inquietudes que orienten la actuación futura de la Inspección de Trabajo.

Colaboración toda ella al margen de la importante cooperación diaria con la labor Inspectora, mediante reuniones de jefaturas de inspección con agentes sociales o la esencial cooperación que supone el ejercicio de la acción social de denuncia por las organizaciones sindicales, que motiva la actuación inspectora rogada o a instancia de parte y que tan importante volumen supone en Euskadi.

Pues bien, desde el Departamento de Trabajo y Empleo se quiere dar un paso más en el Dialogo social de la Inspección de Trabajo, institucionalizándolo y creando la Comisión Consultiva de la Inspección de Trabajo en el seno de la ya institucionalizada Mesa de Diálogo Social.

De esta manera se crea un cauce permanente para este diálogo que permita una mayor colaboración aún si cabe, de modo que se creen campañas derivadas del diálogo, que pongan la lupa de la Inspección de Trabajo en aquellos aspectos que preocupen a las organizaciones sociales, se pacten criterios y se modifiquen conductas que distorsionan el buen funcionamiento del sistema.

Se procede de forma inmediata a la publicación del presente Plan de Gestión 2022-2023 a la creación de la misma.

5.2 Reforzamiento tecnológico de la Inspección

5.2.1 Herramientas de analítica

Los empleados de la Inspección de Trabajo deben tener tanto las **habilidades analíticas** necesarias para poder interpretar los datos y tomar decisiones como las **herramientas** necesarias para poder obtener esta información.

Frente al trabajo del personal inspector en épocas pasadas, en que los indicios para la investigación se podían basar en denuncias o la recopilación de información en papel (nóminas, justificantes de pago, modelos de contrato, etc.) para su análisis y contraste y con ello la identificación de posibles casos de fraude, el avance de la digitalización y el consecuente avance en el tratamiento y gestión de la información y de los datos tanto estructurados como no estructurados requiere de los inspectores de trabajo nuevas capacidades.

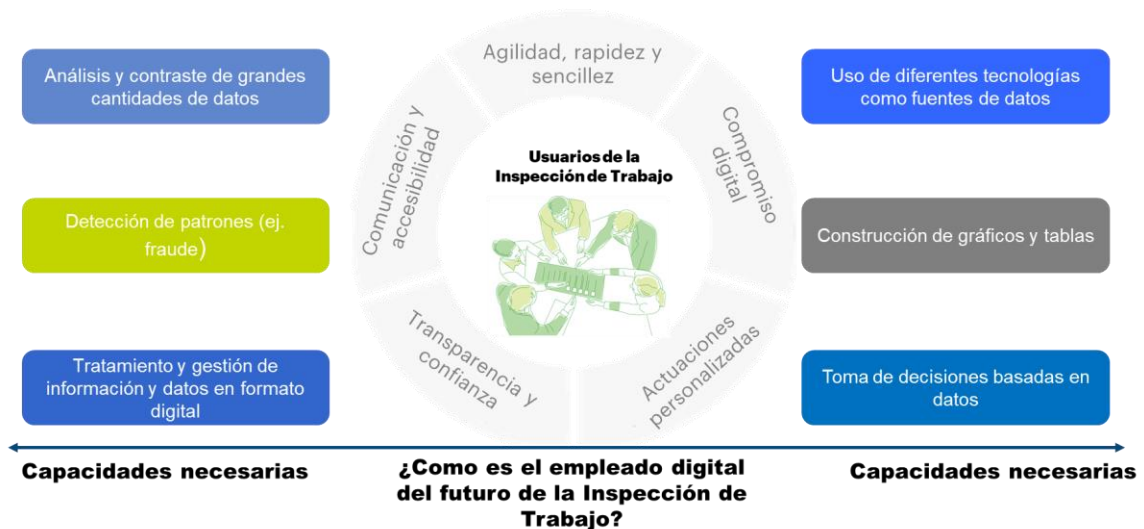
Por este motivo, tal y como se ha introducido con anterioridad en este documento, con el fin de hacer frente a los retos que la tecnología supone en el proceder de la labor de la inspección, en materias como la lectura de tacógrafos, el registro de jornada, o el registro retributivo, cada vez más digitalizadas y que demandan de mayores competencias, se propone que cada una de las Inspecciones de Trabajo territoriales cuenten con una plaza reservada para personas con formación especializada en la materia (ingenieros informáticos o similares).

Asimismo, y para el resto del personal, es importante su formación en el manejo de herramientas de análisis de datos y en particular un **uso a nivel avanzado de la herramienta Excel**. En la actualidad, muchas de las actuaciones realizadas por los inspectores tienen un carácter planificado y proceden de los casos detectados a partir de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, un recurso tecnológico que cruza datos de afiliación de la Tesorería de la Seguridad Social, los de contratación del SEPE y, en ocasiones los de la Agencia Tributaria y entre cuyas funciones destacan el análisis de los comportamientos y conductas fraudulentas en las materias de su competencia y la adopción de iniciativas para la formulación de estrategias generales para luchar precozmente contra los mismos, la elaboración de programas y planes generales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de lucha contra el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social o la definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora en materia de lucha contra el fraude.

Los indicios recopilados por dicha herramienta se adjuntan en archivos de este tipo y en ellos los inspectores han de ser capaces de entender la información y su disposición, realizar consultas, búsquedas, interpretar correctamente la información y variables incluidas y realizar tratamientos tales como la creación e interpretación de gráficos, nuevas variables (medias, sumatorios, etc.) o la construcción de tablas dinámicas.

La voluntad del Departamento de Trabajo y Empleo y el Organismo Estatal autónomo de la Inspección de Trabajo con respecto a la Herramienta de Lucha contra el Fraude es continuar trabajando en estrecha colaboración en todas las campañas cuya carga de empresas o Código Cuenta de Cotización se realiza con esta herramienta. Esta colaboración en la actuación inspectora ha sido pactada desde el primer Consejo de dirección del consejo vasco realizado en 2012, sellada en el acuerdo de colaboración de la actuación inspectora derivado del consejo de dirección del consejo vasco celebrado en 2015 y que se ha ratificado en la última celebración del Consejo vasco celebrada el 11 de febrero del 2022 presidido por el Secretario de Estado D.Joaquín Perez Rey y la Vicelehendakari D^a Idoia Mendía Cueva.

Independientemente de aquellos programas a los que se tenga acceso, resulta de vital importancia que los trabajadores y trabajadoras de la Inspección de Trabajo se sientan cómodos con el uso de los mismos y sepan sacarles partido para poder hacer más eficiente su labor de Inspección, mediante **formación específica** en las mismas y **talleres de sensibilización** que permitan vencer resistencias y miedos a este tipo de aplicaciones.



5.2.2 Herramientas para la productividad y colaboración

Tal como se ha ido comentando en el apartado “Nuevas competencias necesarias para el perfil del personal con funciones inspectoras”; la organización flexible del trabajo se constituye como uno de los fundamentos de la nueva gestión pública en la CAPV.

Hacerlo supone dotar a los empleados públicos de las herramientas, los métodos y el modelo de gestión necesario para desempeñar sus funciones de un modo diferente caracterizado por:



Impulsar la autonomía y la autogestión del trabajo, fomentando la responsabilidad y la orientación a resultados mediante el empoderamiento de los empleados públicos.



Incrementar la capacidad de los puestos de jefatura o dirección de desplegar iniciativas de mejora de la productividad y, llegado el caso, de evaluación del desempeño.



Aumentar la resiliencia de los servicios públicos ante incrementos coyunturales de cargas de trabajo localizadas en un ámbito competencial o geográfico concreto que pudieran requerir de una redistribución temporal de la carga asistencial y/o administrativa.

Para conseguir este objetivo es preciso:

- **Definir el marco estratégico para su implantación**, los beneficios esperados para la ciudadanía, empresas y para los empleados públicos y las ganancias de eficacia, eficiencia y resiliencia resultantes para la Inspección de Trabajo.
- **Disponer de un sistema de indicadores** que permitan conocer el estado de la implantación del nuevo modelo de trabajo flexible.
- Reflexionar acerca las **arquitecturas de datos de la Inspección de Trabajo** con el fin de facilitar el acceso rápido a la información relevante para cada caso y empleado de la Inspección.
- Profundizar en la **aplicación de la analítica y a su incorporación en los modelos de procedimientos** de trabajo diarios.
- **Garantizar que los servicios** digitales de la Inspección de Trabajo responden a las **necesidades de los trabajadores y las empresas** y que no existen barreras evitables que ahonden la brecha digital, ya sea generacional, social o territorial.
- **Repensar los espacios físicos**, tanto aquellos destinados a la prestación de servicios como aquellos dedicados al trabajo internos que desempeñan los empleados públicos, convirtiéndolos en centros de recursos y colaboración, en lo que la interacción personal y digital ocurren simultáneamente.
- **Disponer de una estrategia de comunicación** común que permita trasladar a la ciudadanía los esfuerzos realizados por la Inspección y que facilite la navegación de la complejidad administrativa, acercándolos al servicio que necesitan, a través del canal más adecuado para su caso y con la intensidad de acompañamiento requerido.
- **Evolucionar el equipamiento técnico** puesto a disposición de los empleados públicos de la Inspección de Trabajo, así como los servicios de soporte de los que disponen.
- Poner en marcha **nuevos procesos de incorporación, desarrollo profesional y capacitación** para el conjunto del personal de la Inspección, más ágiles y eficientes.

Otras herramientas de colaboración:

1. Colaboración con la DGOITSS:

- En el proyecto Ariadna para seguimiento de los procedimientos sancionadores derivados de las Actas de infracción.
- Colaboración en la Actuación inspectora de todos los funcionarios de la Inspección de Trabajo de Euskadi, pactando anualmente campañas de la respectiva competencia de cada uno que se realizará por funcionarios de la otra Administración.
- Colaboración en las acciones formativas de todos los funcionarios de la Inspección, pudiendo todos participar en todas, ya sean organizadas por una u otra administración.
- Colaboración en la gestión de los espacios físicos en los que conviven los funcionarios de la Inspección de ambas administraciones en el país vasco. Colaboración en la realización de obras de mejora como las de climatización y arreglo de instalación eléctrica y antiincendios en el Edificio de Gran vía 50 sede de la Inspección de Bizkaia o la reforma y actualización a normativa de accesibilidad de los aseos de la Inspección de Vitoria-Gasteiz.
- Colaboración continua del sistema global de Inspección de Trabajo a través de la comisión interadministrativa de coordinación también con la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

2. Colaboración con Osalan

Mediante reuniones periódicas, impartición de jornadas conjuntas de forma constante, realización conjunta de distintas campañas como las dos que actualmente se han iniciado de plan de choque contra la siniestralidad o la campaña europea del SLIC de trastornos musculo esqueléticos.

Coordinación con Osalan para la realización en plazo (según la normativa que regula los plazos de actuaciones inspectoras) de informes técnicos en aquellas materias que son objeto de inspección, especialmente en accidentes de trabajo.

3. Colaboración con la Dirección de Trabajo y Delegaciones Territoriales

La labor de colaboración y coordinación entre la Inspección de Trabajo y la Dirección de Trabajo ha sido muy intensa y fructífera desde el inicio de la legislatura anterior, estando completamente informatizados todos los aportes de documentación y petición de informes entre ambas instituciones previstos en la legislación social.

El inicio de los expedientes sancionadores se hace con la extensión del Acta de infracción, siendo este proceso completamente electrónico en la sede de las aplicaciones informáticas desarrolladas por el Departamento de Trabajo. No solo el procedimiento sancionador, sino todos los demás, procedimiento de expedientes de regulación de empleo, procedimientos de aprobación de planes para el trabajo con amianto, etc.. El informe o Acta de infracción de la Inspección de Trabajo llega a la Autoridad laboral directamente en sede electrónica, pudiendo la inspección acceder a todos los documentos y trámites que consten en el procedimiento.

El buzón anónimo contra el fraude laboral que gestiona la Dirección de Trabajo es una importante fuente de información para la Inspección de Trabajo, ya que la Dirección de Trabajo, analiza, estudia, depura, filtra las denuncias anónimas que llegan (algunas no son de materia laboral y otras no dan los datos suficientes para hacer una inspección de trabajo) y pide actuación a la Inspección de Trabajo en aquellos casos que considere necesario.

4. Colaboración con la Dirección de Economía social

La coordinación y colaboración con la Dirección de economía social es completa ya que ambos organismos o instituciones pertenecen al mismo Departamento.

Periódicamente hay intercambio de información, reuniones periódicas, seguimiento de procedimientos de descalificación de cooperativas por la Dirección de Cooperativas cuando anteriormente se han realizado actuaciones inspectoras contra el fraude en las mismas, mediante la teoría del levantamiento del velo jurídico.

La colaboración y coordinación de ambas instituciones ha llegado a su culminación con el otorgamiento de la función inspectora en materia de cooperativas vascas a la Inspección de Trabajo de conformidad con la nueva normativa reguladora del 2019.

En la actualidad hay un grupo de trabajo en el que participa la Inspección de Trabajo para el desarrollo reglamentario de la competencia inspectora así como el listado de infracciones y sanciones en materia de cooperativas y procedimiento sancionador a seguir por la Dirección de cooperativas tras la extensión de Actas de infracción por la Inspección de Trabajo.

5. Colaboración con Lanbide

La coordinación y colaboración con Lanbide es intensa, habiendo intercambiado información importante durante el 2021 de cara al desarrollo de la campaña de control del 2% de empleo a personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores.

Se está continuando en esta senda de colaboración que cristalice en nuevas campañas de la Inspección del Gobierno vasco en materia de empleo a realizar por Inspectores y Subinspectores /as de empleo y seguridad social.

En la actualidad la Inspección de Trabajo del Gobierno vasco participa en el Grupo de trabajo del que saldrá en principio un protocolo para la solicitud de intervenciones por Lanbide a la Inspección de Trabajo de la AGE para la realización de actuaciones de control de economía irregular, faltas de alta en el sistema de seguridad social de persona perceptoras de la RGI. Se está estudiando la realización de un convenio entre el OEAITSS y Lanbide después de la finalización del protocolo para la más rápida y mejor operatividad

5.2.3 Herramientas para el trabajo en movilidad

De manera específica pero relacionado con el apartado anterior, las diferentes localizaciones en las que se encuentra el personal de la Inspección de Trabajo, así como la característica innata del propio procedimiento de inspección como es el trabajo en movilidad requiere hacer un foco especial en las nuevas herramientas del puesto de trabajo que permiten la colaboración y comunicación de forma digital. Esto supone:

- **Poder trabajar desde cualquier lugar:** es decir que el empleado de la Inspección de Trabajo cuenta con los medios apropiados para acceder a la información desde la oficina, desde su casa o desde cualquier otra localización.
- **Poder trabajar con agilidad:** porque no necesita estar al lado de sus compañeros para tener reuniones ágiles o comunicaciones fluidas para gestionar el conocimiento interno.

Para posibilitar que los trabajadores y trabajadoras de la Inspección puedan realizar sus funciones desde cualquier lugar, aprovechando los beneficios que trae consigo la movilidad, se hace necesario dotar al personal del equipo técnico correspondiente (ordenador portátil y smartphone con conexión 3G), que en todo caso deberá contar con las medidas de seguridad física y lógica pertinentes.

Para una mejor realización de las visitas, se va a dotar a Inspectores y Subinspectores de las dos escalas del Gobierno Vasco de dispositivos electrónicos tipo *tablet* para realizar de forma más eficaz su trabajo en movilidad, durante las visitas a centros de trabajo. Estos dispositivos tendrán conectividad a internet y desde los mismos los funcionarios podrán acceder a todas las aplicaciones propias de inspección, Sistema Integra y e-SIL (forma de acceso a las bases de datos de la Seguridad Social) por ejemplo para acceso a las bases de datos de la Seguridad Social, así como las propias del Gobierno vasco, Jakina y aplicaciones informáticas de la Autoridad laboral. Actualmente están en fase de prueba tres dispositivos o *tablets*, una en cada inspección territorial.

Además los funcionarios de la Inspección de Trabajo del Gobierno vasco dispondrán en sus *tablets* del acceso a la aplicación informática Verificare, desarrollada por el IVAS (Instituto Vasco de Auditorías Socio-Laboral e Igualdad), como instrumento para el desarrollo de auditorías socio laborales en las empresas, actualmente voluntarias en todos sus aspectos (excepto la auditoría salarial, que es obligatoria desde el Real Decreto 902/20 de 14 de octubre). También es una herramienta de gestión o autodiagnóstico para las empresas y para un correcto *compliance*, de modo que la propia empresa puede detectar lo que hace mal a nivel de ordenamiento social y lo puede corregir con carácter previo a las inspecciones de trabajo.

El Departamento de Trabajo y Empleo, una vez conocido el detalle y precisión técnica de la herramienta Verificare ha decidido comprar las licencias para uso de las personas de la Inspección de Trabajo del Gobierno Vasco que así lo deseen, facilitando las visitas al funcionario actuante, que, chequeando en la tableta aquellos aspectos infringidos de la normativa cuyo control se está efectuando en la visita no necesitará registrar a mano el contenido pertinente.

5.2.4 Espacios de trabajo de la Inspección

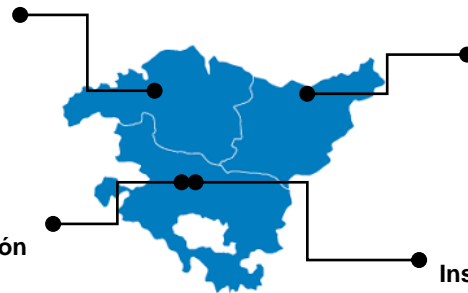
La Inspección de Trabajo presta sus servicios desde cuatro localizaciones diferentes:

Inspección de Trabajo en Bizkaia

Gran Vía, 50-3º, 48011 Bilbao

Subdirección de la Inspección

C/ Donostia-San Sebastián 1,
Lakua 1, Entreplanta, Zona F,
01010 Vitoria-Gasteiz



Inspección de Trabajo en Gipuzkoa:

Urdaneta, 7-1º, 20006 Donostia-San Sebastián

Inspección de Trabajo en Araba

C/ General Álava, 10-2º, 01005 Vitoria-Gasteiz

Con fecha 30 de junio de 2011 se publicó el Decreto 138/2011, de 28 de junio, por el que se aprueba el Acuerdo de 22 de junio de 2011 de la Comisión Mixta de Transferencias sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo del País Vasco. Como consecuencia **la Inspección de Trabajo del País Vasco comparte espacios con la Inspección de Trabajo de la Administración General del Estado.**

El Departamento de Trabajo y Empleo está apostando por la mejora de los espacios de trabajo de la Inspección de Trabajo.

En Gipuzkoa, la Inspección de Trabajo del Gobierno vasco se encuentra en las dependencias del edificio de Correos, en la plaza del Buen Pastor, compartiendo con la Inspección de la AGE, propietaria del edificio. Actualmente se están llevando a cabo gestiones para el cerramiento de la parte de arriba de los despachos de inspectores y subinspectores. Es un edificio antiguo, de techos altos, en el que en principio solo se cerraron los despachos con mamparas de 2,70 de alto, quedando una abertura de unos 50cm. Esta situación hace que las reuniones de funcionarios con personas denunciantes no tengan la confidencialidad necesaria.

La AGE procedió a hacer la instalación de sus cerramientos hace tres años, ahora lo va a hacer el Departamento de Trabajo con financiación propia y previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En la Inspección de Vitoria-Gasteiz, se está procediendo a la renovación de mobiliario antiguo y en el presente ejercicio se van a hacer obras de modernización, acondicionamiento y accesibilidad de personas con discapacidad de los baños de mujeres y hombres que se comparten con la Inspección de Trabajo de la AGE en la segunda planta del edificio de General Álava de Vitoria-Gasteiz.

La Inspección de Bilbao se encuentra en el edificio de Patrimonio Sindical Acumulado sito en Gran Vía 50 de Bilbao. La primera planta del edificio la ocupa la Inspección de Trabajo de la AGE, la segunda es compartida entre las Inspecciones de Trabajo de la AGE y de Gobierno Vasco y la tercera pertenece en su totalidad a la Inspección de Trabajo del Gobierno Vasco. En la cuarta planta está el organismo estatal del SEPE, la quinta está vacía, la sexta está ocupada por CEBEK y la séptima por CONFEBASK, dado el carácter de patrimonio sindical acumulado del edificio. SEPE, CEBEK y CONFEBASK han realizado obras en sus instalaciones y tienen su propia climatización frío y calor.

Sin embargo las dos Inspecciones de Trabajo se enfrían con unas torres de refrigeración instaladas con la construcción del edificio hace más de 60 años, que no funcionan y que, por tanto no tienen aire acondicionado. Esta falta unida a que es un edificio de cristales y orientación sur hace que las temperaturas en verano sean insoportables.

La calefacción se realiza con gasoil acumulado en un gran depósito en el sótano -2, que no resulta eficiente ni energética ni económicamente. Por todo ello las dos Inspecciones tienen previsto realizar obras de climatización conjunta cofinanciada cada uno en su porcentaje, abarcando 1.303 metros cuadrados cada una. Para ello el Departamento de Trabajo tiene prevista una partida presupuestaria de 250.000 euros.

El Ministerio de Trabajo, titular y administrador único del edificio, tiene previsto ejecutar y costear íntegramente (en parte con fondos europeos relacionados con eficiencia energética) las obras de reparación de la cubierta, muro cortina que sustituye los actuales ventanales y obras de accesibilidad del portal, así como sustitución del sistema eléctrico y anti incendios que tienen múltiples deficiencias.

El Departamento de Trabajo está realizando importantes gestiones a nivel de Secretaría de Estado y Subsecretaría del Ministerio de Trabajo para que se agilicen estas importantes obras lo más posible.

5.2.5 Imagen de la Inspección de Trabajo

Dada la situación actual de la Inspección de Trabajo, resulta clave resaltar su imagen y dar a conocer su rol, tanto dentro como fuera de Gobierno Vasco. Los objetivos que se persiguen a nivel de comunicación son:

Nivel interno

Dar visibilidad y protagonismo al rol de la Inspección de Trabajo

Nivel externo

Conectar con la ciudadanía, disuadir de prácticas fraudulentas y dar valor a empresas, personas trabajadoras y organizaciones empresariales y sindicales



De manera más concreta:

- **A nivel interno, dar visibilidad y protagonismo al rol de la Inspección de Trabajo**, dejando claro cuáles son sus competencias en materia de Inspección y dónde puede resultar beneficioso el trabajo conjunto con otros departamentos u organismos de cara a mejorar la calidad del empleo en la CAPV.
- **A nivel externo**, cuenta con un triple objetivo:
 - **Conectar con la ciudadanía**, para poner en valor la importancia y el valor que aporta a la sociedad la Inspección de Trabajo.
 - **Disuadir de prácticas fraudulentas**. El hecho de que los agentes fraudulentos conozcan el proyecto y los resultados que se estén obteniendo con él, actuará como medida disuasoria para que lo identifiquen como objetivo de ataque.
 - **Dar valor a empresas, organizaciones empresariales, trabajadores y organizaciones sindicales** acercándoles el papel de la Inspección y facilitando la obtención de información relativa a procedimientos, cambios de normativa y otros aspectos relevantes que deben tener en cuenta.

En relación al objetivo interno, se propone la creación de diferentes **materiales de comunicación** que podrá ser distribuidos por canales oficiales de Gobierno Vasco para sus empleados y también una participación más activa en foros y mesas de diálogo. Poder cumplir este objetivo exige tener capacidad suficiente (a nivel de personal de la Inspección) para realizar este rol de forma activa y efectiva.

A este respecto, el Departamento de Trabajo y Empleo ha encargado el diseño de una nueva imagen corporativa de la Inspección de Trabajo del Gobierno Vasco, ya incluida en el presente documento, que antes no tenía así como el diseño de una página web de la Inspección de Trabajo para un mayor conocimiento y transparencia de la misma.

La imagen, que aúna en un logo la frase Inspección de Trabajo en Euskera y castellano (Lan Ikuskaritza Inspección de Trabajo LIIT) ayudará a identificar mejor a la Inspección de Trabajo y será incluida en documentos utilizados por la Inspección de Trabajo y en su página web.

En cuanto a la página web, es un servicio complementario de la Inspección de Trabajo para la ciudadanía que le permitirá conocer a qué se dedica la Inspección de Trabajo, cuales son sus competencias, cual es el organigrama, como actúa, y en definitiva qué le puede ofrecer este servicio público o su carta de servicios.

La página web indica la sede de las tres inspecciones territoriales, los funcionarios que la forman, la forma de interponer denuncias presenciales en los Registros físicos de cada sede o electrónicamente con enlaces al servicio de interposición telemática de denuncias así como al buzón anónimo contra el fraude laboral que gestiona la Dirección de Trabajo y que por su colaboración con la Inspección de Trabajo, depura, filtra y pide actuación en aquellos casos que considere necesario, dado que es anónimo.

Es voluntad del Departamento que la imagen de la Inspección así como sus resultados anuales de las principales campañas sean conocidos por la ciudadanía para lo cual anualmente se realiza una rueda de prensa dando publicidad a los principales resultados.

De forma idéntica el Departamento quiere que las organizaciones sindicales y patronales conozcan anualmente los resultados de la actuación inspectora, celebrando desde el inicio de la legislatura anterior una reunión anual con ellos en sus sedes donde se les informa de los principales resultados de la actuación inspectora en todas las materias de competencia autonómica, así como las previsiones para el ejercicio entrante.

En estas reuniones se intercambian impresiones y las organizaciones sindicales y empresariales pueden preguntar lo que les interese a la Inspección de Trabajo, así como solicitar la realización de campañas o actuaciones inspectoras planificadas en aquellas materias que lo consideren necesario.

Este ha sido el origen de la creación de la Comisión Asesora de la Inspección de Trabajo que se tiene previsto crear durante el presente ejercicio en la sede de la Mesa de Diálogo social.

6. ANEXO

6.1 Carta de Servicios

El Departamento de Trabajo y Empleo quiere que la Inspección de Trabajo elabore una Carta de Servicios que ayude al mejor conocimiento de lo que ofrece este Servicio Público a la ciudadanía.

La misma será publicada en la página web de la Inspección de Trabajo que se encuentra en actual elaboración.

El contenido de la misma será el siguiente:

Concepto o Definición de la Inspección de Trabajo como Servicio Público de vigilancia y control del cumplimiento de las normas en el orden social.

Conforme la Ley ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ley 23/2015 de 21 julio, B.O.E del 23), la ITSS es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como la conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

La normativa reguladora de la Inspección de Trabajo está contenida en la Ley 23/2015 de 21 de julio (B.O.E del 23) Ordenadora del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, R.D 138/2000 de 4 de febrero (B.O.E del 16) por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social aprobado mediante Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo (B.O.E del 3 de junio).

En los ámbitos competenciales del Gobierno Vasco, la Inspección de Trabajo fiscaliza el cumplimiento de las siguientes normas jurídicas:

Las normas del orden social cuyo cumplimiento corresponde a la Inspección de Trabajo de Euskadi, comprenden las relativas a las materias de Relaciones laborales, de prevención de riesgos laborales, empleo y cooperativas de Euskadi en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

a) Normativa de relaciones laborales.

- 1.º Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.
- 2.º Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.
- 3.º Normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.
- 4.º Normas en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

b) Normativa de Prevención de riesgos laborales.

1.º Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

2.º Ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Normativa de Empleo.

1.º Normas en materia de colocación y empleo.

2.º Control de la aplicación de las subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o a la formación profesional para el empleo, de acuerdo con la normativa establecida al efecto, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones por los órganos competentes en la materia.

3.º Normas en materia de formación profesional para el empleo, distintas de las señaladas en el número anterior, excepto cuando la normativa autonómica disponga otras fórmulas de inspección en la materia.

4.º Normas en materia de empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.

d) Legislación de cooperativas de Euskadi, conforme a la Ley 11/2019 de 20 de diciembre de Cooperativas de Euskadi.

Principios que rigen el funcionamiento y organización del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) Eficacia y calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

b) Concepción única e integral del Sistema, garantizándose su funcionamiento cohesionado mediante la coordinación, cooperación y participación de las diferentes Administraciones Públicas.

c) Unidad de función y de actuación inspectora en todas las materias del orden social, en los términos establecidos en esta ley, sin perjuicio de los criterios de especialización funcional y de actuación programada.

d) Imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la función inspectora.

e) Reserva de la función inspectora en el orden social a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales, en los términos previstos en esta ley. Artículo 2 de la ley ordenadora.” *Principios ordenadores del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:*

Según el mismo artículo 2. apartado g): El sistema de inspección se rige por el principio de “Ingreso y convocatoria únicos en los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales, mediante procesos selectivos unitarios de carácter estatal”.

La Función de Inspección de Trabajo en Euskadi se ejerce por tres cuerpos o escalas:

1-Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

2-Cuerpo de Subinspectores Laborales. Dos escalas:

- Escala de Subinspectores/as de Empleo y Seguridad Social.
- Escala de Subinspectores/as de Seguridad y Salud.

1-Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Conforme al Artículo 3.1. de la Ley ordenadora: "**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere esta ley se ejercerá en su totalidad** por funcionarios de carrera de nivel técnico superior y habilitación nacional, pertenecientes al **Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social**,...

En conclusión, los funcionarios pertenecientes al cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad social pueden ejercer la función inspectora completa, es decir tienen competencia para realizar todas las actuaciones y en todas las materias (RRLL, seguridad y salud, empleo y seguridad social).

2- Cuerpo de Subinspectores Laborales.

A los funcionarios de carrera del Cuerpo de Subinspectores Laborales (que contará con dos escalas, la de empleo y seguridad social y la de seguridad y salud) **les corresponde el ejercicio de funciones de inspección**, en los términos y con el alcance establecidos en la presente ley, así como las funciones de apoyo, colaboración y gestión que sean precisas para el desarrollo de la labor inspectora por los Inspectores de Trabajo y Seguridad social.

Dichos funcionarios también tendrán habilitación nacional y su situación jurídica y condiciones de servicio les garantizarán, asimismo, objetividad e imparcialidad.

Funciones inspectoras de la Escala Subinspectores de Empleo y Seguridad Social

Según el Artículo 14.2 de la Ley 23/2015: "Los funcionarios pertenecientes a la escala de Empleo y Seguridad Social, les corresponderá actuar en las siguientes materias:

- a) La comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materias de empleo, acceso al empleo, bonificaciones, subvenciones, ayudas y demás incentivos o medidas para el fomento del empleo o la formación profesional para el empleo
- b) La comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo de los menores de 16 años.
- c) La comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.
- d) La comprobación del cumplimiento de toda la normativa de seguridad social.
- e) La comprobación del cumplimiento de los requisitos del trabajo de extranjeros.
- f) La colaboración en la investigación y señalamiento de bienes susceptibles de embargos para la efectividad de vía ejecutiva e identificación del deudor.

Funciones inspectoras de la Escala Subinspectores de Seguridad y Salud

Según el Artículo 14.3 de la Ley 23/2015: A los Subinspectores Laborales, pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral, les corresponderá actuar en las siguientes materias, en los términos que se establezcan reglamentariamente:

- a) La comprobación del cumplimiento y control de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en los aspectos que afecten directamente a las condiciones materiales de trabajo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales.
- c) Programas de actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social derivados del análisis de la siniestralidad laboral.
- d) La información y asesoramiento a empresarios y trabajadores, **con ocasión del ejercicio de su función inspectora**, sobre la forma más efectiva de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Cuantas otras funciones de análoga naturaleza les fuesen encomendadas por los responsables de la unidad, grupo o equipo a la que estén adscritos para el desarrollo de los cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de sus competencias.

Conforme al Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000 de 4 de febrero, modificado por el Real Decreto 1078/2017 de 29 de diciembre:

El Artículo 8 regula las Facultades de los Subinspectores laborales: Apartado 3: Conforme a lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 23/2015, corresponde a los subinspectores laborales pertenecientes a la Escala de seguridad y salud actuar en las siguientes materias:

- a) La comprobación del cumplimiento y control de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en los aspectos que afecten directamente a las condiciones materiales de trabajo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales...

El Artículo 27 regula **las medidas derivadas de la actividad de los Subinspectores laborales, en el apartado 2:**

“De conformidad con lo establecido en el artículo 14.5 de la Ley 23/2015, podrán:

- a) Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o sus representantes.
- b) Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales o subsane las deficiencias observadas, incluso con justificación ante el funcionario actuante.
- c) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o actas de infracción por obstrucción.

- a) Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores
- b) Adoptar cuantas medidas se deriven de la legislación en vigor”.

Además los Subinspectores de Seguridad y salud, como funcionarios integrantes en el General Sistema de inspección de trabajo y seguridad social tienen algunas funciones que exceden de la prevención de riesgos laborales y se enmarcan en la materia de Seguridad Social.

Así se regula en el Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo que aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la seguridad social, también modificado por el Real Decreto 1078/2017.

En concreto el Artículo 11 apartado 7 señala:

“Cuando los subinspectores de seguridad y salud laboral, como consecuencia de las comprobaciones efectuadas en ejercicio de sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales, tengan conocimiento de incumplimientos de la normativa de seguridad social (inscripción de empresas, altas, bajas..) lo comunicarán internamente, cumplimentando a tal efecto informe comprensivo de los hechos y circunstancias concurrentes que gozarán de presunción de certeza regulada en el artículo 23 de la ley ordenadora...

Asimismo comunicarán al Inspector de Trabajo y Seguridad Social si a su juicio se dan las circunstancias para que éste proceda a proponer recargos de prestaciones de la seguridad social por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, así como recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de Accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con base en el comportamiento de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales..”

La Inspección de Trabajo actúa conforme al DEBER DE SIGILO

1. Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social considerarán confidencial el origen de cualquier queja de que conozcan, en el ámbito de la función inspectora, sobre incumplimiento de las disposiciones legales.
2. También vendrán obligados a observar secreto y a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, salvo para la investigación o persecución de delitos públicos, en el marco legalmente establecido para la colaboración con la Administración Laboral, la de la Seguridad Social, la Tributaria, la de lucha contra el fraude, en sus distintas clases, y con comisiones parlamentarias de investigación, en la forma que proceda.

La Inspección de Trabajo actúa como AUTORIDAD PÚBLICA en el Ejercicio de su cargo

En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de **Autoridad Pública** y gozarán de **plena Autonomía técnica y funcional**, por lo que la ley les garantizará protección frente a todo tipo de violencia, coacción y amenaza, e independencia frente a cualquier influencia indebida en los términos del artículo 6 del Convenio número 81 y del artículo octavo del Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los Subinspectores laborales de las dos escalas actuarán con el carácter de agente de la Autoridad y se les garantiza legalmente autonomía técnica e independencia en los mismos términos.

FACULTADES LEGALES de la Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus competencias:

1. VISITAR CENTROS DE TRABAJO: Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Hacerse acompañar en las visitas de inspección por el empresario o su representante, los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por peritos o expertos pertenecientes a la Administración u otros habilitados oficialmente.

2. PRACTICAR CUALQUIER DILIGENCIA DE INVESTIGACIÓN, examen, reconstrucción o prueba que consideren necesario para realizar la función prevista en el artículo 12.1 y, en particular, para:

a) Requerir información, sólo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

b) Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

c) Examinar en el centro o lugar de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social,

d) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el apartado 3.c).

FORMAS DE INICIO de la actuación inspectora

1-La Inspección de Trabajo tiene actuación de oficio siempre.

2-Como consecuencia de orden superior derivada de planes o programas de inspección.

3- A petición razonada de otros órganos.

4-Por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a criterios de eficacia y oportunidad.

5- En virtud de **DENUNCIA**

DENUNCIAS

Según la Ley ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo:

- La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social es **pública**.
- El origen y contenido de las denuncias es **confidencial** y sometido al **Deber de Sigilo de la Inspección de Trabajo**.

1. Los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberán guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieren tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, en los términos del artículo 12 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y artículo 10 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo

2. El personal sin funciones inspectoras que preste servicios en órganos y dependencias del sistema de inspección queda sujeto a los mismos deberes de sigilo acerca de lo que conozca por razón de su puesto de trabajo.

3. El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

4. Los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto.

5. En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en la ley 40/2015 de 1 de julio del régimen jurídico del sector público. En el mismo supuesto, se reconoce expresamente la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación.

6. No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas en el plazo establecido para ello.

7. No se dará curso a aquellas denuncias cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 3. El inicio de actuaciones, con conocimiento formal del empresario, interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el [artículo 21 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#).

Una vez que sea firme la sentencia y sea esta comunicada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se iniciará la tramitación del expediente liquidatorio y, en su caso, sancionador, o bien se archivarán las actuaciones.

Interposición telemática de Denuncias

1. La presentación telemática de denuncias debe garantizar que el **Contenido** de las mismas se adecúa a las previsiones señaladas en el artículo 9.2 del Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social aprobado mediante Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo.

“El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma electrónica, los hechos presuntamente constitutivos de infracción en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los sujetos presuntamente responsables (nombre o razón social, cif o nif, dirección, teléfono, etc) y demás circunstancias relevantes”.

2. Se deben **cumplimentar los campos indicados como obligatorios** en esta web.

3. Se podrán acompañar cuantos **documentos adjuntos** se estimen necesarios, para una mayor información y prueba de la Inspectora actuante del contenido de la denuncia.

4. En caso de que la **denuncia no la interponga directamente la persona trabajadora**, se debe acompañar obligatoriamente el documento incluido en esta web de autorización a la Representación Legal de los Trabajadores para actuar ante la Inspección de Trabajo.

Desarrollo de la Actuación Inspectora

-Los denunciados no son considerados parte interesada en el desarrollo de la actuación inspectora, si bien se les comunicará la finalización así como los resultados de la misma.

-Las actuaciones inspectoras no se dilatarán más de **nueve meses** desde el inicio de las mismas, considerándose inicio el día de la visita o comparecencia de la empresa en dependencias administrativas ante el funcionario actuante.

Se podrá excepcionar esta norma general en casos de especial complejidad de la labor inspectora.

-Las actuaciones inspectoras no se interrumpirán por un plazo mayor de **cinco meses** salvo que sea imputable al sujeto inspeccionado.

-Las actuaciones inspectoras se interrumpirán cuando un órgano jurisdiccional esté conociendo los mismos hechos. Se podrán reanudar una vez recaída sentencia respetando siempre el principio no bis in ídem.

RESULTADOS del ejercicio de la Actuación Inspectora

Como consecuencia de la actuación investigadora de la Inspección de trabajo se pueden obtener los siguientes resultados:

- **Orden de Paralización de Trabajos o de adopción de medidas cautelares** para evitar que la continuación en el incumplimiento laboral de la empresa produzca a los trabajadores daños de imposible reparación.
- **Emisión de requerimientos de subsanación de irregularidades** normativas por los empresarios. Los requerimientos son de obligado cumplimiento y siempre consta el plazo que dispone la empresa para el mismo y justificación ante la Inspección.
- **Extensión de Actas de infracción** por incumplimientos empresariales en cualquiera de las materias, relaciones laborales, empleo, seguridad y salud o de seguridad social. Las Actas de infracción determinarán los sujetos responsables de las infracciones comprobadas por el funcionario actuante y la propuesta de sanción. Serán confirmadas o anuladas en todo o en parte por la Autoridad Laboral.
- **Informes de investigación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales** con destino a la Autoridad Laboral.
- **Propuesta de recargo de prestaciones de la seguridad social** como consecuencia de la investigación de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando hayan sido consecuencia de la falta de medidas de seguridad y salud por parte de la empresa.
- **Informes para los Juzgados y Tribunales, Autoridades Laborales** (tales como informes sobre expedientes de regulación de empleo, movilidad geográfica o planes de amianto), Lanbide, Dirección de Cooperativas del Gobierno Vasco o Entidades Gestoras de la Seguridad Social (INSS, ISM, TGSS o SPEE).
- **Asesoramiento jurídico de las partes siempre con ocasión del ejercicio de actuación inspectora**. No le corresponde la función de asesoramiento jurídico al margen, sino a las correspondientes oficinas de información socio laboral dependientes de la Autoridad Laboral.
- **Extensión de Actas de liquidación** de cuotas a la seguridad social.

7. Bibliografía

A continuación enumeran las diferentes fuentes bibliográficas que se han utilizado para la redacción del presente documento. Muchas de ellas ya se han referenciado en los pies de página correspondientes, mientras que otras se han utilizado para extraer información la realidad laboral de la CAPV y en, en ocasiones, contrastarlo con datos relativos a los ecosistemas laborales tanto estatal como comunitario.

7.1 Informes de organismos oficiales

- Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi. Plan Operativo de Acción 2025 (EMAKUNDE – Gobierno Vasco).
- Estrategia Vasca de Empleo 2030 (Gobierno Vasco)
- Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (Gobierno Vasco)
- Estrategia para la Transformación Digital de Euskadi 2025 (Gobierno Vasco)
- Estrategia de Digitalización de la Industria Vasca – *Basque Industry 4.0* (Gobierno Vasco)
- Programa de Gobierno 2020-2024 (Gobierno Vasco)
- El trabajo de igual valor: Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género (Gobierno Vasco)
- El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Gobierno de España, 2018)
- Memoria socio-económica 2020 (Consejo Económico y Social)
- Memorias de actividad de la Inspección de Trabajo de la CAPV (años 2017 a 2021)
- Informe sobre órganos y comisiones de participación institucional de la Inspección de Trabajo del País Vasco junto al Organismo Autónomo organismo Estatal de la ITSS
- Informe Primera Fase de Planes de Choque 2021 - O.E. O.A. Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

7.2 Informes de organismos privados

- Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (I): El Acceso al Mercado Laboral y la Calidad del Empleo (Fundación ISEAK, 2021)
- Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (II): Las brechas generacionales y de género en el empleo vasco (Fundación ISEAK, 2021)
- Economía y sociedad digitales del País Vasco. DESI 2020. (ORKESTRA, 2021)
- La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas (Facultad de Derecho. Universidad del País Vasco - UPV/EHU, 2020)
- The long-lasting scar of bad jobs in the Spanish labour market (Fundación ISEAK, 2021)
- Economía y Sociedad Digitales del País Vasco. DESI 2020. (Orkestra, 2021)

7.3 Bancos de datos de organismos oficiales

- [EUSTAT](#) – Euskal Estatistika Erakundea (Instituto Vasco de Estadística)
- [INE](#) – Instituto Nacional de Estadística
- [FUTURELAN](#) - Observatorio de Prospectiva de Empleo
- [OSALAN](#): Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

7.4 Legislación

- [Ley 23/2015, de 21 de julio](#), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- [Real Decreto 895/2011, de 24 de junio](#), por el que se formalizó el traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de función pública inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito territorial y material de sus competencias.
- [Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero](#), por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- [Resolución de 21 de diciembre de 2011](#), de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Gobierno Vasco, en materia de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.