



PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS OPERATIVAS
<p>1. Luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales</p>	<p>Medida 1: Disuadir a las empresas –incluidas las ETT– que incurran en las prácticas fraudulentas en la contratación temporal, utilizando todos los medios y atribuciones que le asigna la Ley ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOSITSS), es decir, la propuesta de sanciones económicas y la conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos, o fijos discontinuos en su caso. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) practicará tolerancia cero ante las situaciones de abuso y fraude legal en la contratación temporal, especialmente en aquellas empresas en las que se observe un mayor número de trabajadoras y trabajadores afectados, en proporción a su plantilla, o conductas fraudulentas reiteradas, y presentado especial atención a las contrataciones de duración inferior a 7 días.</p>
	<p>Medida 2: Dar información y asistencia técnica a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pyme, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social, y especialmente en materia de contratación.</p>
	<p>Medida 3: Incidir en la realización de acciones, con perspectiva de género, en el sector agrario, así como en determinadas grandes empresas con importante volumen de fraude, sobre todo del sector de servicios.</p>



	<p>Medida 4: Realizar un seguimiento de las actuaciones previas realizadas, para evitar que las empresas incumplidoras reiteren su comportamiento fraudulento.</p>
	<p>Medida 5: Desarrollar campañas extensivas, con perspectiva de género, incrementando, durante todo el periodo de vigencia del Plan, el número de empresas investigadas y el número de trabajadores que se beneficien con la conversión en indefinidos de sus contratos.</p>
	<p>Medida 6: Mejorar el control de los contratos para la formación y aprendizaje, con particular atención a las actividades formativas, y los contratos en prácticas, incluyendo aquellos que se producen al amparo de las ayudas públicas y de distintos programas europeos, como el Fondo Social Europeo o dentro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.</p>
	<p>Medida 7: Poner a disposición de los actuantes herramientas que crucen distintas bases de datos para incrementar la eficacia actuación inspectora.</p>
	<p>Medida 8: Llevar a cabo una actuación específica para erradicar la fraudulenta contratación temporal de profesores en ciclos coincidentes con el curso escolar, extinguiéndose los contratos en los periodos no lectivos, teniendo en cuenta la STS, Sala 3ª, de 11 de junio de 2018.</p>
	<p>Se ejecutará de inmediato un plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, entre los meses de agosto y diciembre del presente año 2018.</p>



<p>2. Luchar contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas</p>	<p>Medida 9: Mejora en la actuación inspectora mediante acciones formativas así como en el tratamiento de las bases de datos que permita una mejor selección de las empresas a incluir en las campañas de control de fraude en la contratación a tiempo parcial.</p>
	<p>Medida 10: Cambio de orientación en las campañas realizadas hasta ahora, que se basaban fundamentalmente en un cumplimiento voluntario de la legislación, impulsando en adelante la idea de que, en el futuro, se va a actuar decididamente sobre la contratación fraudulenta adoptando las medidas sancionadoras y de todo tipo contra ellas.</p>
	<p>Medida 11: Creación de campañas específicas, con perspectiva de género, dirigidas a los sectores y comunidades autónomas en los que se dan en mayor medida la realización de horas extraordinarias ilegales por superar la cifra máxima permitida de 80 al año, la realización de horas extraordinarias que no son abonadas ni compensadas con descanso, sean o no legales, y las situaciones relacionadas con la organización del trabajo y el establecimiento de altos ritmos, para actuar tanto sobre los aspectos puramente laborales como los relacionados con la incidencia que tales factores tienen en la prevención de riesgos laborales.</p>
	<p>Medida 12: Realización de cursos de formación específicos, que incluyan la perspectiva de género, sobre «Trabajo a Tiempo Parcial» para llevar a cabo una actuación retrospectiva y de regularización a futuro, así como cursos de especialización de Inspectores/as de trabajo sobre actuaciones en relación con riesgos psicosociales y ergonómicos.</p>
	<p>Se ejecutará de inmediato un plan de choque contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial, entre los meses de agosto y diciembre del presente año 2018.</p>



<p>3. Medidas para corregir los incumplimientos en materia salarial y los derivados de la externalización de actividades</p>	<p>Medida 13: Activar una mejor y contundente respuesta ante los casos de impago de salarios. Para ello se partirá de la elaboración de una Instrucción del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) sobre actuación en materia de impago de salarios, que aborde los distintos supuestos y armonice la actuación de la ITSS, buscando una mejor y más rápida y eficaz respuesta a las denuncias presentada.</p>
	<p>Medida 14: Definición y puesta en marcha de campañas específicas, con perspectiva de género, para colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva: las primeras actuaciones se dirigirán al colectivo de camareras y camareros de pisos y a otros trabajadores y trabajadoras del sector de alojamientos turísticos.</p>
	<p>Medida 15: Intensificación de actuaciones, con perspectiva de género, en caso de personas trabajadoras afectadas por subrogaciones empresariales y que sufren una merma en sus salarios al no respetarse las condiciones retributivas de la empresa de la que proceden. El caso más paradigmático es el de los vigilantes de seguridad privada.</p> <p>Se revisarán especialmente los casos de convenios colectivos anulados por la jurisdicción social.</p> <p>Asimismo, se realizará un especial seguimiento de incumplimientos salariales de determinadas empresas multiservicios</p>
<p>4. Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad</p>	<p><i>Medidas comunes: lucha contra la discriminación</i></p>
	<p>Medida 16: Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación (integrada en la Subdirección General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del OEITSS), como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de</p>



	<p>trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo.</p>
	<p>Medida 17: Designación de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados en cada Inspección Provincial, y de Inspectores/as adscritos a cada Dirección Territorial, bajo cuya coordinación operativa actuarán los Inspectores/as especializados de cada provincia.</p>
	<p>Medida 18: Firma de convenios de colaboración con las comunidades autónomas, a efectos de realizar una coordinación permanente entre las Inspecciones de Trabajo y los respectivos órganos autonómicos competentes en materia de igualdad de género a través de la Autoridad Laboral correspondiente.</p>
	<p>Medida 19: Potenciación, junto con la labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y exigencia de las responsabilidades correspondientes, de la función de asistencia técnica, principalmente a las pyme (art. 12.2 LOSITSS).</p>
	<p>Medida 20: Participación de la ITSS, en coordinación con las autoridades laborales competentes, en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas con competencias en materia de igualdad, muy especialmente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.</p>
	<p style="text-align: center;">Medidas específicas: discriminación salarial por razón de género</p>
	<p>Medida 21: Utilización de cruces de bases datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar posibles situaciones de discriminación salarial en las</p>



	<p>empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes.</p>
	<p>Medida 22: Acuerdo con las comunidades autónomas de un incremento en el número de actuaciones a realizar por la ITSS en materia de discriminación salarial.</p>
	<p>Medida 23: Acuerdo con las autoridades laborales autonómicas, así como con la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para la realización de controles de legalidad de convenios colectivos, con la finalidad de detectar cláusulas discriminatorias en los mismos. Se promoverá la elaboración con dichas autoridades de un protocolo que establezca procedimientos dirigidos a los Inspectores/as actuantes, que permita la impugnación de las cláusulas discriminatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres por las Autoridades competentes.</p>
	<p>Medida 24: Impartición anual de acciones formativas, a través de la Escuela de la ITSS, destinadas a la especialización de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación, prestando especial atención a la igualdad de género. Así mismo, la Unidad de lucha contra la discriminación potenciará la realización de las actuaciones inspectoras con perspectiva de género, fomentando para ello, a través de la Escuela de la ITSS, una formación adecuada de Inspectores/as y Subinspectores/as.</p>
	<p><i>Medidas específicas: acoso sexual y por razón de sexo, así como discriminación en el acceso al empleo</i></p>
	<p>Medida 25: En cumplimiento del artículo 12 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se incrementará, previo acuerdo con las comunidades autónomas, el número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las</p>



	<p>empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones, establecida en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica (protocolo de acoso).</p>
	<p style="text-align: center;"><i>Medidas específicas: discriminación en el acceso al empleo</i></p>
	<p>Medida 26: En el Buzón de la ITSS, se dará cabida a las comunicaciones que se reciban sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como las referentes a discriminación en el acceso al empleo, actuándose desde las Inspecciones Provinciales con la mayor celeridad.</p>
	<p>Medida 27: Formación especializada, a través de la Escuela de la ITSS, a Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de protección de derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos en materia de acoso sexual y por razón de sexo, discriminación en el acceso al empleo y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
	<p style="text-align: center;"><i>Medidas específicas: trabajadores y trabajadoras inmigrantes</i></p>
	<p>Medida 28: Intensificación de la actividad planificada de la ITSS para comprobar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, especialmente mujeres y menores de edad laboral, en sectores como el agrario. Estas actuaciones tendrán especialmente en cuenta la perspectiva de género.</p>



Medida 29: Redactar y poner a disposición los formularios de denuncias ante la ITSS en diferentes idiomas, estudiando las medidas que permitan el cumplimiento efectivo de esta previsión, para que la lengua no sea una barrera a la hora de poder ejercer acciones en protección de sus derechos.

Medida 30: Promover acciones de sensibilización, para suscitar la reflexión de la **importancia del cumplimiento de la normativa social y del principio de igualdad**.

Medidas específicas: personas trabajadoras con discapacidad

Medida 31: Mantener la campaña anual de la ITSS, dirigida a velar por que se cumpla la obligación legal de que las empresas de 50 o más trabajadores respeten la **reserva** del 2% de sus **puestos de trabajo a personas con discapacidad** y que solo adopten las medidas alternativas cuando excepcionalmente sean eximidas de la obligación de realizar contrataciones directas de personas con discapacidad.

Medida 32: Combatir las **discriminaciones** directas e indirectas que afecten a las **personas con discapacidad en las relaciones laborales y controlar** especialmente los posibles supuestos de utilización fraudulenta de los **centros especiales de empleo**.

Medida 33: Realizar acciones de sensibilización que busquen la concienciación en el ámbito de empresas y trabajadores **sobre las ventajas de contratar/trabajar con las personas con discapacidad**.



	<p><i>Medidas específicas: trabajadores y trabajadoras LGTBI</i></p>
	<p>Medida 34: Realizar, por primera vez, acciones específicas de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, concretamente por razón de orientación sexual o identidad de género, así como acoso discriminatorio.</p>
	<p>Medida 35: Promover acciones de sensibilización, para suscitar la reflexión de la importancia del cumplimiento de la normativa social y del principio de igualdad y no discriminación.</p>
<p>5. Refuerzo de la lucha contra la economía irregular</p>	<p>Medida 36: Planificación de actuaciones inspectoras en los sectores que se detecte una mayor incidencia de economía irregular, atendiendo las peculiaridades y características propias de cada provincia o comunidad autónoma que integran el territorio nacional, siendo de especial importancia los convenios firmados a nivel autonómico en esta materia.</p>
	<p>Medida 37: Realización por la ITSS de visitas de inspección en horario especial, referido a las horas nocturnas, en fin de semana o días festivos, para evitar que en esas franjas horarias proliferen el trabajo no declarado, colaborando activamente con sus funcionarios los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.</p>
	<p>Medida 38: Continuación de los refuerzos temporales de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores/as Laborales en la Escala de Empleo y Seguridad Social, tanto en el territorio de las Comunidades Autónomas de Baleares como de Canarias, para incrementar las actuaciones de inspección durante los periodos calificados como temporada alta</p>



desde el punto de vista turístico, asegurando que la mano de obra empleada se realice en las condiciones establecidas por la normativa vigente.

Medida 39: Desarrollo de campañas de inspección con perspectiva de género en esta materia, priorizando las actuaciones **en los sectores más afectados por el fenómeno de «falsos autónomos» y «utilización» de forma fraudulenta de las distintas formas de organización social (cooperativas –especialmente las de trabajo asociado–)** para aprovecharse del derecho de opción que la normativa les concede en cuanto al régimen de seguridad social aplicable.

Medida 40: Intensificar las relaciones y la coordinación con la TGSS y las **entidades gestoras** de la Seguridad Social, así como con la **AEAT**, con el objetivo de disponer de una información que permita la identificación de las empresas que se sirven de los denominados **falsos autónomos**.

Medida 41: La ITSS va a iniciar una campaña para poner cerco al fenómeno de las empresas «buzón» (aquellas que sin actividad económica real en el país en el que tienen su sede, pero con actividad en otros Estados miembros de la UE, tienen por finalidad contratar a personas trabajadoras en el país de origen y desplazarlos a otros países de la UE con el único objetivo de abaratar costes salariales, impuestos y seguridad social de la mano de obra a los que tiene que hacer frente la empresa).

Medida 42: Elaboración de una Guía de actuación, acompañada de una formación específica a sus funcionarios, para mejorar la eficacia de las actuaciones mediante la especialización en materia de **empresas «buzón»**.



	<p>Medida 43: El refuerzo de las actuaciones de comprobación y detección de trata de seres humanos, intensificando la coordinación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y reforzando las acciones formativas de la ITSS.</p>
<p>6. Afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo</p>	<p>Medida 44: Dotar de medios técnicos a la ITSS para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en la plataformas digitales y comercio electrónico.</p>
	<p>Medida 45: Elaboración de una Guía de actuación que facilite a sus funcionarios el desarrollo de su actuación, acompañado de una formación en esta materia que permita la especialización de los mismos.</p>
	<p>Medida 46: Realización de una campaña de inspección específica sobre Plataformas y comercio electrónico.</p>
<p>7. Regularizar la situación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren bajo la figura de «Falso becario»</p>	<p>Medida 47: Realización de actuaciones de inspección en esta materia, con perspectiva de género, planificando las mismas desde la Herramienta de Lucha contra el Fraude.</p>
	<p>Medida 48: Refuerzo de la formación de los Inspectores/as y Subinspectores/as Laborales de Empleo y Seguridad Social, que tenga en cuenta la perspectiva de género, para procurar la especialización y mejora de la eficacia en la actuación inspectora, pudiendo crearse equipos especializados en afrontar este tipo de fraude.</p>



8. Reforzar las actuaciones para reducir la accidentalidad y morbilidad laboral

Medida 49: Campañas específicas, que incluyan la perspectiva de género, con actuaciones integrales, **sobre sectores y ocupaciones en los que se presentan los accidentes más graves**, en particular en relación con los derivados de **accidentes de tráfico** y de la existencia de **riesgos psicosociales**.

Medida 50: Elaboración de una Instrucción para establecer las condiciones en las que se han de desarrollar por los Inspectores/as de Trabajo las investigaciones de las **enfermedades profesionales** y facilitar la información a las entidades gestoras de la Seguridad Social de posibles enfermedades profesionales no declaradas como tales o a las que se ha cambiado su diagnóstico, así como para aflorar accidentes de trabajo no declarados. Todo ello teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Medida 51: Aprobación de nuevas Instrucciones y criterios operativos, que tengan en cuenta la perspectiva de género, sobre actuaciones inspectoras en relación con los **contratos a tiempo parcial, realización de horas extraordinarias y** condiciones de seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras con **contratos temporales, así como** sobre la atención de denuncias en relación con las condiciones de seguridad y salud en la **relación laboral especial de empleados y empleadas de hogar**.

Medida 52: Realización cursos de especialización, con perspectiva de género, para Inspectores/as de Trabajo principalmente en las siguientes materias: **seguridad vial** que afecte a los trabajadores y trabajadoras, **trastornos músculo-esqueléticos, agentes químicos y cancerígenos**.



9. Garantizar los derechos sindicales para luchar contra la precariedad laboral	Medida 53: Garantizar el pleno ejercicio de los derechos a constituir secciones sindicales y a elegir delegados sindicales que puedan ejercer sus cometidos y disponer de sus garantías legales, dentro del respeto a la ley.
	Medida 54: Vigilar que los comités de empresa y delegados de personal puedan acceder a la información y ser consultados sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en la ley y los convenios colectivos.
	Medida 55: Garantizar el ejercicio sin restricciones indebidas de los derechos a la negociación colectiva, conflicto colectivo y huelga.